

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 8»



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ «Д/с № 8»  
/Л.П. Лазарева  
«20» апреля 2017 г

## Проект профессионального развития педагогов МБДОУ «Д/с № 8» «Союз единомышленников»

**Вид проекта:** практико-ориентированный

**Продолжительность проекта:** долгосрочный (апрель 2017г. – май 2020г.).

**Участники проекта:** педагогический коллектив МБДОУ «Д/с № 8».

### Актуальность:

Система дошкольного образования перешла на новый этап, в соответствии с ФГОС. Федеральные государственные образовательные стандарты задают ориентиры развития системы дошкольного образования и вносят ряд изменений в организацию воспитательно-образовательного процесса в ДОО. Повышаются требования к качеству работы воспитателя ДОО, его профессиональной подготовке, личностным характеристикам, качествам: они должны отвечать принципам мобильности, гибкости, интеграции, конкурентоспособности. Иными словами, педагоги должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий развития и воспитания детей. Для того, чтобы воспитатели соответствовали современным требованиям, необходима грамотная организация методического сопровождения в дошкольной организации, создание условий, способствующих развитию кадрового потенциала.

В соответствии с ФГОС ДО, для успешной реализации основной образовательной программы должны быть обеспечены следующие психолого-педагогические условия:

- 1) Уважение взрослых к человеческому достоинству детей, формирование и поддержка их положительной самооценки, уверенности в их собственных возможностях и способностях;
- 2) Построение образовательной деятельности на основе взаимодействия взрослых с детьми, ориентированного на интересы и возможности каждого ребенка и учитывающего социальную ситуацию его развития и т.д.

Образовательным процессом в ДОО занимается творческий коллектив, который состоит из 24 педагогов, включая старшего воспитателя (1), воспитателей (16), музыкальных руководителей (2), инструктора по физической культуре (1), учителя-логопеда (1), педагога-психолога (2) и учителя –дефектолога (1).

Педагогам ДОО приходится перестраиваться в связи с новыми требованиями и в стилях взаимоотношений с детьми и родителями, и в формах реализации образовательной программы. Все это связано с увеличением нагрузки, а также повышением уровня тревожности и эмоционального напряжения педагогов. Психолог призван сделать все возможное, чтобы обеспечить реальную

гуманизацию взаимоотношений детей и педагогов в детском саду, заменить привычный авторитарный стиль общения на партнерский и актуализировать у педагогов стремление идти от ребенка, его нужд и интересов. В связи с этим методической и психологической службе необходимо провести работу, которая позволит обеспечить формирование коммуникативной компетентности во взаимодействии всех участников педагогического процесса.

С 2017г. в МБДОУ «Д/с № 8» реализуется проект «Развитие профессиональных компетенций педагогов МБДОУ «Д/с № 8». Стратегической целью данного проекта является выведение дошкольной образовательной организации на качественно новый уровень развития, обеспечивающий необходимое качество образования.

В ходе анализа обозначились слабые стороны, препятствующие реализации идей в работе с педагогическим коллективом:

- отсутствие у большинства педагогов заинтересованности в реализации новых идей и подходов в образовании;
- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- «стойкое сопротивление» отдельных педагогов к введению образовательных инноваций;
- наличие педагогов, нуждающихся в повышении квалификации и наставничестве;
- высокий уровень тревожности и эмоционального выгорания в связи с увеличившейся нагрузкой.

На первом этапе реализации проекта, по запросу администрации ДОО, в апреле 2017г. педагогом-психологом был проведен начальный мониторинг оценки деловых и личностных качеств педагогов, их мотивации к педагогической деятельности. Педагогам был предложен опросник для выявления «Профессионального выгорания», тест «Определение ведущего мотива деятельности у сотрудников», тест Томаса «Стратегия поведения в конфликте» (Приложение 1 – 4).

Было выявлено, что у 67% педагогов средний уровень эмоционального выгорания, у 27% педагогов - высокий уровень эмоционального выгорания (94% педагогов нужна помощь).

По степени значимости для педагогов были выявлены следующие мотивы деятельности:

1. Мотив вознаграждения - сотрудник работает ради денег и других благ.
2. Социальный мотив - работнику важно одобрение руководства и коллектива.
3. Процессный мотив - сотрудник трудится ради удовольствия от самого процесса работы.
4. Мотив достижения - сотрудник стремится к самоутверждению и самореализации.
5. Идеальный мотив - для сотрудника важно достижение совместных с коллективом высоких целей.

По результатам теста Томаса у педагогов доминируют следующие стратегии поведения в конфликте по степени выраженности: избегание, приспособление, компромисс. Также были определены затруднения воспитателей в организации образовательного процесса, взаимоотношениях с родителями и детьми.

В связи с выявленными проблемами педагогом-психологом были даны следующие рекомендации администрации:

1. В связи с высоким уровнем эмоционального выгорания у большинства педагогов снизить нагрузку в летний период, по желанию педагогов провести ряд обучающих тренингов для снижения эмоционального выгорания.
2. Для мотивации сотрудников использовать ведущую мотивацию деятельности конкретного сотрудника.
3. Для более конструктивного взаимодействия педагогов друг с другом, с родителями и детьми наиболее эффективна стратегия сотрудничества, которая в дефиците. Поэтому в течение учебного года провести серию семинаров-тренингов, направленных на формирование стратегии сотрудничества.

Таким образом, для улучшения качества образования в дошкольной организации было решено разработать проект, направленный на формирование коммуникативной компетентности педагогов и на снижение эмоционального выгорания.

Данный проект является методическим инструментом формирующим сплоченность коллектива, способствующим развитию кадрового потенциала педагогов, повышению их профессиональных компетенций. В результате реализации проекта в дошкольной организации будут созданы условия, необходимые для формирования союза единомышленников среди педагогов, педагогов и родителей, повысится качество предоставляемых образовательных услуг.

**Цель:** создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

**Задачи проекта:**

1. Формировать профессионально значимые качества педагогов ДОО, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
2. Способствовать повышению у педагогов уровня развития коммуникативных умений посредством практических упражнений;
3. Обучить педагогов навыкам преодоления ситуаций профессионального стресса.
4. Помочь педагогам определить эффективный стиль общения с детьми.
5. Научить педагогов эффективным способам взаимодействия с родителями.

Работа по проекту рассчитана на 3 учебных года, в связи с чем разрабатывается план методических мероприятий на каждый год по направлениям:

- ✓ **«Педагог - педагог»** – с целью создания условий для тиражирования опыта работы, обмена знаниями, умениями, навыками и успешного взаимодействия в коллективе.
- ✓ **«Педагог – ребенок»** – для обеспечения педагогов знаниями, умениями, навыками необходимыми для выстраивания личностно-ориентированного взаимодействия с детьми;
- ✓ **«Педагог – родители»** – для обеспечения педагогов знаниями, умениями, навыками; необходимыми для выстраивания конструктивного и бесконфликтного взаимодействия с родителями;

### **Предполагаемый результат:**

1. Переход воспитателей на уровень партнерских взаимоотношений с детьми. Образовательная деятельность в ДОО будет выстраиваться на основе взаимодействия взрослых с детьми, ориентированном на интересы и возможности каждого ребенка и учитывающего социальную ситуацию его развития.
2. У педагогов снизится уровень эмоционального напряжения и тревожности, в результате чего повысится их мотивация к участию в образовательном процессе и улучшится качество предоставляемых образовательных услуг.
3. У педагогов сформируются навыки конструктивного общения и сотрудничества с родителями, выстроятся партнерские отношения, за счет чего они будут активнее и в большем количестве включаться непосредственно в образовательную деятельность.
4. Уменьшится количество конфликтов между всеми участниками педагогического процесса.
5. Повысится качество образования в ДОО.

### **Средства достижений поставленных задач:**

Технология: Коллективный способ обучения (КСО) Каждый участник проекта работает на всех и все работают на каждого.

Формы работы: Анкетирование родителей и педагогов, наблюдение в группах ДОО за процессом взаимодействия воспитателей с детьми, круглые столы, семинары-практикумы, семинары, тренинги, информационные буклеты с рекомендациями для педагогов, использование интернет ресурсов и средств ИКТ.

### **Этапы проекта:**

#### ***Подготовительный этап. (Апрель 2017г).***

1. Определение педагогом-психологом темы, целей и задач, содержания проекта, прогнозирование результата.
2. Обсуждение с администрацией ДОО содержания проекта, выяснение возможностей, средств, необходимых для реализации проекта, определение длительности проекта.
3. Изучение методической литературы по данной теме.

#### ***2. Этап реализации.(Май 2017г.– май 2020г.).***

### **План мероприятий по реализации проекта**

С целью повышения профессионального роста для педагогов в дошкольной организации в 2017 году открыта «Школа воспитателя». В рамках работы школы воспитатели имеют прекрасную возможность для обмена опытом работы с коллегами, знакомства с эффективными технологиями и методиками, с профессиональными секретами педагогической деятельности. Работа школы планируется по запросам педагогов, выявленным в рамках анкетирования. Принцип сотрудничества и продуктивного диалога позволяет создать в школе атмосферу открытости и доброжелательности.

Воспитатели могут задать вопросы специалистам и получить на них конкретные советы и рекомендации, а так же представить свой опыт работы, презентовать свои проекты, идеи и тем самым приобрести опыт публичного выступления на уровне дошкольной организации, что поможет им в дальнейшей практике, участия в мероприятиях уже на уровне города.

№ п/п	Мероприятие	Примерные сроки	Ответственный
1.	Анкетирование педагогов с целью выявления затруднений и определения приоритетных направлений методической работы	Апрель 2017г.	Старший воспитатель Лалетина И.А. Педагог- психолог Князева Л.А.
2.	Семинар-практикум для воспитателей «Профилактика эмоционального выгорания педагогов»	Май 2017г.	Педагог- психолог Князева Л.А.
3.	Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогов	Август 2017	Старший воспитатель Лалетина И.А.
4.	«Саморазвитие личности педагога, как фактор повышения профессиональной компетенции»	Октябрь 2017 г.	Педагог –психолог Бутачина Е.И.
5.	«Семинар- практикум «Социо – игровые приемы в работе с дошкольниками »	Ноябрь 2017 г.	Старший воспитатель Лалетина И.А.
6.	Семинар «Аналитическая деятельность педагога.SWOT – анализ»	Декабрь 2017 г.	Старший воспитатель Лалетина И.А.
7.	Семинар «Стили педагогического общения»	Март 2018г.	Педагог - психолог Князева Л.А.
8.	Тренинг «Средства снижения эмоционального напряжения»	Апрель 2018г.	Педагог - психолог Князева Л.А.
9.	Анкетирование педагогов на уровень эмоционального выгорания	Май 2018 г.	Педагог - психолог Князева Л.А.
10.	Анкетирование педагогов «Диагностика затруднений педагогов»	Август 2018г	Старший воспитатель Лалетина И.А.
11.	Семинар – практикум <a href="#">«Эффективное взаимодействие педагогов и родителей»</a>	Октябрь 2018г.	Педагог- психолог Князева Л.А
12.	Наблюдение в группах за стилем взаимодействия воспитателей с воспитанниками.	Ноябрь 2018г.	Педагог- психолог Князева Л.А., Педагог-психолог Бутачина Е.И.
13.	Круглый стол с воспитателями по результатам наблюдений в группах за взаимодействием воспитателей с воспитанниками.	Декабрь 2018г.	Старший воспитатель Лалетина И.А. Педагог- психолог Князева Л.А., Педагог-психолог

			Бутачина Е.И.
14.	Семинар-практикум для педагогов <u>«Умение педагога управлять детским коллективом и понимать мотивы поведения ребенка»</u>	Февраль 2019г.	Педагог- психолог Князева Л.А
15.	Наблюдение в группах за стилем взаимодействия воспитателей с воспитанниками.	Апрель 2019г.	Педагог- психолог Князева Л.А
16.	Анкетирование родителей	.Апрель 2019	Старший воспитатель Лалетина И.А.
17.	Тренинг «Профилактика эмоционального выгорания у педагогов».	Май 2019г.	Педагог- психолог Князева Л.А., Педагог-психолог Бутачина Е.И.
18.	«Специальные образовательные условия для детей ОВЗ»	Ноябрь 2019г	Старший воспитатель Лалетина И.А. Педагог- психолог Князева Л.А., Педагог-психолог Бутачина Е.И. Учитель –логопед Двойникова Н.Н.
19.	Анкетирование педагогов на уровень эмоционального выгорания, по тесту Томаса «Стратегия поведения в конфликте».	Апрель 2019г.	Педагог- психолог Князева Л.А.
20	Семинар – практикум «Арт-терапия, как средство восстановления при эмоциональном выгорании педагогов»	Май 2019г.	Педагог- психолог Князева Л.А.
21	Анкетирование педагогов на уровень эмоционального выгорания и стратегию поведения.	Май 2019г.	Педагог- психолог Князева Л.А.
22	Семинар для педагогов с элементами деловой игры «Профессиональный стандарт педагога»	Октябрь 2019 г.	Старший воспитатель Лалетина И.А.
23	Круглый стол для воспитателей <u>«Взаимодействие воспитателей с узкими специалистами по развитию детей с речевыми нарушениями».</u>	Ноябрь 2019г.	Педагог- психолог Князева Л.А.
24	Семинар-практикум для воспитателей <u>«Организация сюжетно-ролевых игр на современном этапе в ДОО».</u>	Январь 2020г.	Старший воспитатель Лалетина И.А.  Педагог- психолог Князева Л.А.
25	Анкетирование педагогов «Самооценка профессиональных	май 2020г.	Старший воспитатель Лалетина И.А.

	компетенций педагогов ДОО»		
26.	Выставка методической литературы	постоянно	Старший воспитатель Лалетина И.А.
27	Проведение индивидуальных консультаций	постоянно	Старший воспитатель Лалетина И.А. Педагог- психолог Князева Л.А.
28	Подведение итогов реализации проекта	Май 2020г.	Старший воспитатель Лалетина И.А. Педагог- психолог Князева Л.А.

#### **4. Оценочный этап. (Апрель – май 2020г.)**

1. Анкетирование и тестирование педагогов на уровень эмоционального выгорания, по тесту Томаса «Стратегия поведения в конфликте».
2. Анкетирование родителей.
3. Оценка сотрудничества воспитателей с родителями и стиля взаимодействия.
4. Оценка стиля взаимодействия воспитателей с детьми. Листы оценивания для оценки качества дошкольного образования «В»: «Взаимодействие взрослых с детьми».
5. Подведение итогов реализации проекта по достижению предполагаемых результатов.

#### **5. Заключительный этап. (Май 2020г.)**

1. Анализ достигнутых и недостигнутых результатов и причин.
2. Составление перспективного плана по выявленным проблемам педагогов на 2020/21 учебный год.
3. Выступление по результатам реализации проекта на педагогическом совете.

#### **Список используемых источников, литературы:**

1. Карандашев В. Н. Стиль педагогического общения.
2. Ковалев С.В. Введение в современное НЛП. Психотехнологии личностной эффективности.
3. Крылов А. А., Коростелева Л.А. Психологические проблемы самореализации личности
4. Любимов А. НЛП. Мастерство коммуникации.
5. Отто Ранк. Терапия воли.
6. Павлович И. Е. Психология общения и межличностных отношений.
7. Столяренко Л.Д. Педагогическое общение.
8. Шумский В. Б. Экзистенциальная психология и психотерапия. Теория, методология, практика.
9. Эрик Эриксон. Эпигенетическая теория развития личности.

Разработчики проекта:

Старший воспитатель  
Лалетина Илона Александровна,

Педагог-психолог  
Князева Любовь Александровна

**Профессиональное выгорание педагога  
Опросник «ПВ»**

*Инструкция.* Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, бывают ли у вас такие мысли или чувства. На бланке для ответов обозначьте, как часто вы испытываете те или иные переживания. Позиция «0» - никогда; позиция «6» - ежедневно. Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

Лист для ответов

ФИО \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

Профессия /должность \_\_\_\_\_

Стаж работы в данной должности \_\_\_\_\_

№ вопроса	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Ежедневно
1	0	1	2	3	4	5	6
2	0	1	2	3	4	5	6
3	0	1	2	3	4	5	6
4	0	1	2	3	4	5	6
5	0	1	2	3	4	5	6
6	0	1	2	3	4	5	6
7	0	1	2	3	4	5	6
8	0	1	2	3	4	5	6
9	0	1	2	3	4	5	6
10	0	1	2	3	4	5	6
11	0	1	2	3	4	5	6
12	0	1	2	3	4	5	6
13	0	1	2	3	4	5	6
14	0	1	2	3	4	5	6
15	0	1	2	3	4	5	6
16	0	1	2	3	4	5	6
17	0	1	2	3	4	5	6
18	0	1	2	3	4	5	6
19	0	1	2	3	4	5	6
20	0	1	2	3	4	5	6
21	0	1	2	3	4	5	6
22	0	1	2	3	4	5	6

### Опросник.

1. К концу рабочей недели 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 (должна) идти на работу.
4. Результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
5. Меня раздражают люди, которые долго и много говорят о своих страхах.
6. Я чувствую себя энергичным(ой) и эмоционально воодушевленным(ой).
7. При разговоре с агрессивными учениками я умею находить нужные слова, снижающие их агрессию.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Мне нравится успокаивать недоверчивых учеников и помогать им.
10. В последнее время я стал(а) более черствым(ой) (бесчувственным) по отношению к ученикам.
11. Ученики, с которыми мне приходится работать, не интересны для меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. У меня всё больше жизненных разочарований.
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.
15. Мне безразлично, что думают и чувствуют ученики. Я предпочитаю формальное, без лишних эмоций общение с ними.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и доверия на уроке.
18. Я разговариваю без напряжения с любым учеником или родителем (независимо от их амбиций, эмоционального состояния и культуры общения).
19. Я доволен (довольна) своими жизненными успехами (достижениями).
20. Я чувствую себя на пределе возможностей.
21. Я смогу еще много сделать в своей жизни.
22. Я проявляю к другим людям больше внимания и заботы, чем получаю от них в ответ признательности и благодарности.

Для того чтобы определить уровень выгорания по каждой субшкале (*эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция персональных достижений*) необходимо сложить баллы, которые вы поставили к каждому утверждению опросника. См. «Ключ к опроснику профессионального выгорания».

По таблице «Оценка уровней выгорания» можно определить свой уровень выгорания.

**Ключ опросника профессионального выгорания**

Субшкала	Номер утверждения	Сумма баллов максимальная
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукция персональных достижений	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

**\* Отмечен «обратный» вопрос, который считается в обратном порядке, т.е. ответ «ежедневно» соответствует нулевому значению.**

Оценка уровней выгорания

Субшкала	Низкий уровень <i>L</i>	Средний уровень <i>M</i>	Высокий уровень <i>N</i>
Эмоциональное истощение	0 - 15	16 - 24	25 и больше
Деперсонализация	0 - 5	6 - 10	11 и больше
Редукция личных достижений	37 и больше	36 - 31	30 и меньше

**О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам эмоционального истощения и деперсонализации и низкие - по шкале редукции личных достижений.**

### Тест «Стиль педагогического общения»

Внимательно прочитайте вопрос. Выберите наиболее предпочтительный вариант ответа.

1 Считаете ли вы, что ребёнок должен:

- а) делиться с Вами своими мыслями, чувствами;
- б) говорить Вам только то , что он сам захочет;
- в) оставлять свои мысли и переживания при себе;

2 Если Ваш ребёнок взял у другого ребёнка без спроса игрушку, карандаш, то Вы:

- а) доверительно с ним говорите и предоставляете возможность самому принять решение;
- б) дети сами разберутся в своих проблемах;
- в) известите об этом всех детей и заставите вернуть взятое с извинениями;

3 Подвижный , суетливый, иногда недисциплинированный ребёнок на занятии был сосредоточен, аккуратен, и хорошо выполнил задание, как вы поступите:

- а) похвалите и всем детям покажете его работу;
- б) проявите заинтересованность, выясните, почему так хорошо получилось сегодня;
- в) скажете ему «всегда бы так занимался».

4 Ребёнок при входе в группу не поздоровался. Как Вы поступите:

- а) заставите его поздороваться;
- б) не обратите на него внимания;
- в) сразу же вступите с ним в общение ,не замечая его промаха.

5 Дети спокойно занимаются. У Вас есть свободная минута. Что Вы предпочтёте делать:

- а) спокойно, не вмешиваясь, наблюдать , как они общаются и работают;
- б) помочь, подсказать, сделать замечание.
- в) Заниматься своими делами (записи, подготовка).

6 Какая точка зрения кажется Вам правильной:

- а) чувства, переживания ребёнка ещё поверхностны, быстро проходящие,и на них не стоит обращать внимания;
- б) эмоции ребёнка, его переживания – это важные факторы, с их помощью можно эффективно обучать и воспитывать;
- в) чувства ребёнка – удивительны, переживание его значимы, к ним нужно относиться бережно, с большим тактом.

7 Ваша исходная позиция в работе с детьми:

- а) ребёнок слаб, неразумен , неопытен, и только взрослый может и должен научить его и воспитать;
- б) у ребёнка много возможностей для саморазвития, взрослый должен максимально повышать активность самого ребёнка;
- в) ребёнок развивается неуправляемо, находится под влиянием наследственности и семьи, поэтому главная задача, чтобы он был здоров, накормлен, не нарушал дисциплины.

8 Как Вы отнесётесь к активности ребёнка:

- а) положительно, без неё невозможно полноценное развитие;
- б) отрицательно – она часто мешает целенаправленно и планомерно вести обучение и воспитание;
- в) положительно, но только тогда, когда активность контролируется педагогом.

9 Ребёнок не захотел выполнять задание под предлогом ,что он уже делал это дома, ваши действия

- а) сказали бы « ну и не надо»;
- б) заставили бы выполнить работу;
- в) предложили бы выполнить задание.

10 Какая позиция по-вашему правильная:

- а) ребёнок должен быть благодарен взрослым за заботу о нём;
- б) если ребёнок не осознаёт заботу взрослых о нём, не ценит, то это его дело, когда-нибудь пожалеет;
- в) воспитатель должен быть благодарен детям за их доверие и любовь.

#### КЛЮЧ К ОБРАБОТКЕ ОТВЕТОВ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
а	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2
б	3	1	3	1	2	2	3	1	2	1
в	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3

25-30 баллов тяготеет к демократическому стилю;

20-24 балла – преобладает авторитарный стиль;

10-19 баллов – характерен либеральный стиль.

#### **Демократический стиль воспитания.**

Взрослые, декларирующие этот тип общения, уважительно относятся к детям, стараются наладить эмоциональный контакт, учитывают индивидуальные особенности. Но подавляя строгостью и наказанием, разъясняют конкретную ситуацию, убеждают почему, в силу каких причин необходимо выполнить то или иное требование. У таких взрослых в общении с детьми преобладают положительные оценки, жизнеутверждающий оптимистический стиль. Они воспитывают организованность, дисциплинированность, не сковывая самостоятельности, не подавляя активности детей. Демократический стиль воспитания наиболее продуктивен в воспитании личности ребенка. У детей формируется чувство собственного достоинства.

#### **Авторитарный стиль воспитания.**

Авторитарные взрослые добиваются от детей слепого и беспрекословного подчинения, исключают любое объяснение, аргументацию, злоупотребляют отрицательными оценками. Уровень требований и контроль за поведением детей сверхвысокие. При таком типе воспитания строгость и наказание – основные педагогические средства. В итоге формируется ущербный ребёнок. Общие черты детей при таком воспитании – заниженная самооценка, неуверенность в себе.

#### **Либеральный тип воспитания .**

Либеральные взрослые почти не контролируют действия детей, все позволяют, не предъявляют порой даже элементарных требований, за исключением , быть может, тех случаев, когда возникает угроза жизни, физической травмы ребенка. Внешне привлекательное, на самом деле такое отношение свидетельствует о равнодушии к жизни ребенка. Такой тип воспитания формирует в ребёнке вседозволенность и безразличие к другому человеку. Ребенок привыкает не задумываться над чувствами других, потому что сам обделён вниманием.

**ТЕСТ оценки мотивации Герчикова**

Ф. И. О. оцениваемого \_\_\_\_\_  
Возраст (полных лет) \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_  
Подразделение \_\_\_\_\_  
Дата заполнения \_\_\_\_\_

**Инструкция**

Внимательно прочитайте вопрос и все варианты ответов, которые для него приведены. В каждом вопросе есть указание, сколько вариантов ответа Вы можете дать. Большинство вопросов требуют дать только один или два варианта ответа.

**Тестовое задание**

**1.** Что Вы больше всего цените в своей работе? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Что я в основном сам решаю, что и как мне делать.
2. Что она дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею.
3. Что я чувствую себя полезным и нужным.
4. Что мне за нее относительно неплохо платят.
5. Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и привычна.

**2.** Какое выражение из перечисленных ниже Вам подходит более всего? Дайте только один ответ:

1. Я хочу обеспечить своим трудом себе и своей семье приличный доход.
2. В своей работе я полный хозяин.
3. У меня достаточно знаний и опыта, чтобы справиться с любыми трудностями в моей работе.
4. Я ценный, незаменимый для организации работник.
5. Я всегда выполняю то, что от меня требуют.

**3.** Как Вы предпочитаете работать? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Предпочитаю делать то, что знакомо, привычно.
2. Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы не стоять на месте.
3. Чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу.
4. Предпочитаю работать под полную личную ответственность.
5. Готов(а) делать все, что нужно для организации.

**4.** Допустим, что Вам предлагают другую работу в Вашей организации. При каких условиях Вы бы на это согласились? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Если предложат намного более высокую зарплату.
2. Если другая работа будет более творческой и интересной, чем нынешняя.
3. Если новая работа даст мне больше самостоятельности.
4. Если это очень нужно для организации.
5. При всех обстоятельствах я предпочел (предпочла) бы остаться на той работе, к которой привык (привыкла).

**5.** Попробуйте определить, что для Вас означает Ваш заработок? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Плата за время и усилия, потраченные на выполнение работы.
2. Это прежде всего плата за мои знания, квалификацию.
3. Оплата за общие результаты деятельности организации.
4. Мне нужен гарантированный заработок – пусть небольшой, но чтобы он был.

5. Какой бы он ни был, я его заработал(а) сам(а).

Как Вы относитесь к перечисленным ниже источникам дохода? Дайте только один ответ в каждом пункте:

**6. Заработная плата и премии**

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

**7. Доплаты за квалификацию**

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

**8. Доплаты за тяжелые и вредные условия работы**

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

**9. Социальные выплаты и льготы, пособия**

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

**10. Доходы от капитала, акций**

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

**11. Любые дополнительные приработки**

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

**12. Приработки, но не любые, а только по своей специальности**

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

**13. Доходы от личного хозяйства, дачного участка и т. п.**

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

**14. Выигрыш в лотерею, казино и т. п.**

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

**15. На каких принципах, по-вашему, должны строиться отношения между работником и организацией? Дайте только один ответ:**

1. Работник должен относиться к организации как к своему дому, отдавать ей все и вместе переживать трудности и подъемы. Организация должна соответственно оценивать преданность и труд работника.
2. Работник продает организации свой труд, и если ему не дают хорошую цену, он вправе найти другого покупателя.
3. Работник приходит в организацию для самореализации и относится к ней как к месту реализации своих способностей. Организация должна обеспечивать работнику такую возможность, извлекать из этого выгоду для себя и на этой основе развиваться.
4. Работник тратит на организацию свои силы, а организация должна взамен гарантировать ему зарплату и социальные блага.

**16.** Как Вы считаете, почему в процессе работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Чувствуют особую ответственность за свою работу.
2. Из-за стремления реализовать свои знания и опыт, выйти за установленные работой рамки.
3. Чаще всего из-за желания улучшить работу своей организации.
4. Просто хотят выделиться или завоевать расположение начальства.
5. Хотят заработать, поскольку всякая полезная инициатива должна вознаграждаться.

**17.** Какое суждение о коллективной работе Вам ближе? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Коллектив для меня очень важен, одному хороших результатов не добиться.
2. Предпочитаю работать автономно, но чувствую себя так же хорошо, когда работаю вместе с интересными людьми.
3. Мне нужна свобода действий, а коллектив чаще всего эту свободу ограничивает.
4. Можно работать и в коллективе, но платить должны по личным результатам.
5. Мне нравится работать в коллективе, так как там я среди своих.

**18.** Представьте себе, что у Вас появилась возможность стать владельцем Вашей организации. Воспользуетесь ли Вы этой возможностью? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Да, так как я смогу участвовать в управлении организацией.
2. Да, потому что это может увеличить мой доход.
3. Да, так как настоящий работник должен быть совладельцем.
4. Вряд ли: на зарплатке это не скажется, участие в управлении меня не интересует, а работе это мешает.
5. Нет, не нужны мне лишние заботы.

**19.** Представьте, пожалуйста, что Вы сейчас ищете работу. Вам предлагают несколько работ. Какую из них Вы выберете? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Наиболее интересную, творческую.
2. Наиболее самостоятельную, независимую.
3. За которую больше платят.
4. Чтобы за не слишком большие деньги не требовалось особенно «надрываться».
5. Не могу представить, что я уйду из нашей организации.

**20.** Что Вы прежде всего учитываете, когда оцениваете успехи другого работника в Вашей организации? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Его зарплату, доходы, материальное положение.
2. Уровень его профессионализма, квалификации.
3. Насколько хорошо он «устроился».

4. Насколько его уважают в организации.
5. Насколько он самостоятелен, независим.

**21.** Если положение в Вашей организации ухудшится, на какие перемены в Вашей работе и положении Вы согласитесь ради того, чтобы остаться на работе? Можете дать сколько угодно ответов:

1. Освоить новую профессию.
2. Работать неполный рабочий день или перейти на менее квалифицированную работу и меньше получать.
3. Перейти на менее удобный режим работы.
4. Работать более интенсивно.
5. Соглашусь просто терпеть, потому что деваться некуда.
6. Скорее всего я просто уйду из этой организации.

**22.** Если Вы руководитель, то что Вас привлекает прежде всего в этом положении? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
2. Возможность принести наибольшую пользу организации.
3. Высокий уровень оплаты.
4. Возможность организовывать работу других людей.
5. Возможность наилучшим образом применить свои знания и умения.
6. Ничего особенно не привлекает, за положение руководителя не держусь.

**23.** Если Вы не являетесь руководителем, то хотели бы Вы им стать? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Да, поскольку это даст возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
2. Не против, если это нужно для пользы дела.
3. Да, так как при этом я смогу лучше применить свои знания и умения.
4. Да, если это будет должным образом оплачиваться.
5. Нет, профессионал может отвечать только за самого себя.
6. Нет, руководство меня не привлекает, а хорошо заработать я могу и на своем месте.
7. Да, чем я хуже других?
8. Нет, это слишком большая нагрузка для меня.

Благодарим за сотрудничество!

## **Ключ к тесту оценки мотивации Герчикова**

### **Описание теста**

Тест оценки мотивации Герчикова позволяет выявить, какой из пяти типов мотивации согласно теории Герчикова наиболее свойственен оцениваемому:

- инструментальный (ИН);
- профессиональный (ПР);
- патриотический (ПА);
- хозяйский (ХО);
- люмпенизированный (ЛЮ).

Дополнительное описание мотивационных типов сотрудников см. в таблице.

Каждый человек с точки зрения его мотивации представляет собой сочетание в некоторых пропорциях пяти чистых мотивационных типов.

### **Ключ к тесту**

Определите количество ответов в каждой колонке. Колонка с максимальным количеством баллов (за каждый ответ – один балл) указывает на ведущий тип мотивации.

Идентификация типов трудовой мотивации

Вопросы	Типы трудовой мотивации, идентифицируемые соответствующими вариантами (номера) ответов				
	ИН	ПР	ПА	ХО	ЛЮ
1	4	2	3	1	5
2	1	3	4	2	5
3	3	2	5	4	1
4	1	2	4	3	5
5	1	2	3	5	4
6					
7	1	1	3	3	
8	1	3	3		1
9		3			1
10	3	3	3	1	3
11	1		3		1
12	1	1		3	3
13				1	
14	3	3			1
15	2	3	1	1	4
16	5	2	3	1	4
17	4	2	1	3	5
18	2	4	1	3, 1	5
19	3	1	5	2	4
20	1	2	4	5	3
21	4, 6	1, 4, 7	1, 2, 4, 5	1, 2, 4	2, 5
22	3, 6	5	2	1	4
23	4, 6	3, 5	2	1, 3	7, 8
Итого:					

### **Интерпретация результата**

Характеристика люмпенизированного типа:

- все равно, какую работу выполнять, нет предпочтений;
- согласен на низкую оплату при условии, чтобы другие не получали больше;
- низкая квалификация;
- не стремится повысить квалификацию, противодействует этому;
- низкая активность и выступление против активности других;
- низкая ответственность, стремление переложить ее на других;
- стремление к минимизации усилий.

Характеристика инструментального типа:

- интересует цена труда, а не его содержание (т. е. труд является инструментом для удовлетворения других потребностей, отсюда и название этого типа мотивации);
- важна обоснованность цены, не желает «подачек»;
- важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.

Характеристика профессионального типа:

- интересуется содержание работы;
- не согласен на неинтересную для него работу, сколько бы за нее ни платили;
- интересуют трудные задания – возможность самовыражения;
- считает важной свободу в оперативных действиях;
- важно профессиональное признание как лучшего в профессии.

Характеристика патриотического типа:

- необходима идея, которая будет им двигать;
- важно общественное признание участия в успехе;
- главная награда – всеобщее признание незаменимости в фирме.

Характеристики хозяйского типа:

- добровольно принимает на себя ответственность;
- характеризуется обостренным требованием свободы действий;
- не терпит контроля.

## ТЕСТ ОПИСАНИЯ ПОВЕДЕНИЯ К. ТОМАСА

В нашей стране тест адаптирован Н. В. Гришиной для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению.

В своем подходе к изучению конфликтных явлений К. Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам. Указывая, что на ранних этапах их изучения широко использовался термин «разрешение конфликтов», он подчеркивал, что этот термин подразумевает, что конфликт можно и необходимо разрешать, или элиминировать. Целью разрешения конфликтов, таким образом, было некоторое идеальное бесконфликтное состояние, где люди работают в полной гармонии. Однако в последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту исследования конфликтов. Оно было вызвано, по мнению К. Томаса, по меньшей мере, двумя обстоятельствами: осознанием тщетности усилий по полной элиминации конфликтов и увеличением числа исследований, указывающих на позитивные функции конфликтов.

Отсюда по мысли автора ударение должно быть перенесено с элиминирования конфликтов на управление ими. В соответствии с этим К. Томас считает нужным сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей, какие из них являются более продуктивными или деструктивными; каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает приемлемой двухмерную модель регулирования конфликтов основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов. Соответственно этим 2 основным измерениям К. Тома: выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- 1) соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
- 2) приспособление, означающее в противоположность соперничеству принесение в жертву собственных интересов ради другого;
- 3) компромисс;
- 4) избегание, для которого характерны как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
- 5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

К. Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные ступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

В своем опроснике по выявлению типичных форм поведения К. Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

## Ключ

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11	А				Б
12				Б	А
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30			А	Б	

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11	А				Б
12				Б	А
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30			А	Б	

## ТЕСТ ОПИСАНИЯ ПОВЕДЕНИЯ К. ТОМАСА

### Опросник

#### Инструкция:

Вам предложены 30 пар утверждений. Пожалуйста, выберите в каждой паре одно, которое больше для Вас подходит и обведите соответствующую букву в бланке ответа. Благодарим за сотрудничество!

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.

2. **А.** Я стараюсь найти компромиссное решение. **Б.** Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и своих.
3. **А.** Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
**Б.** Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
4. **А.** Я стараюсь найти компромиссное решение.  
**Б.** Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5. **А.** Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.  
**Б.** Я стараюсь сделать все, чтобы избежать напряженности.
6. **А.** Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.  
**Б.** Я стараюсь добиться своего.
7. **А.** Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.  
**Б.** Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8. **А.** Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
**Б.** Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
9. **А.** Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.  
**Б.** Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. **А.** Я твердо стремлюсь достичь своего.  
**Б.** Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. **А.** Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.  
**Б.** Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
12. **А.** Часто я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.  
**Б.** Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13. **А.** Я предлагаю среднюю позицию.  
**Б.** Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14. **А.** Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.  
**Б.** Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15. **А.** Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.  
**Б.** Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. **А.** Я стараюсь не задеть чувств другого. **Б.** Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. **А.** Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.  
**Б.** Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. **А.** Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.  
**Б.** Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

19. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.  
Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем чтобы со временем решить его окончательно.
20. А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.  
Б. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для всех.
21. А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.  
Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.  
Б. Я отстаиваю свои желания.
23. А. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.  
Б. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.  
Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. А. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.  
Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26. А. Я предлагаю среднюю позицию. Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. А. Я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.  
Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
Б. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.
29. А. Я предлагаю среднюю позицию.  
Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
30. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.  
Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

## Приложение 5

### Семинар-практикум «Эффективное взаимодействие педагогов и родителей».

Цель: овладение педагогами навыками эффективного общения.

Структура:

1. На семинаре педагог-психолог подробно объясняет педагогам каждую стратегию поведения в конфликте, ее плюсы и минусы, соотносит полученные результаты по тесту Томаса с трудностями во взаимоотношениях воспитателей с родителями. После понимания причины проблемы и естественным образом возникающего вопроса – что делать? – проводится обучение педагогов нескольким приемам эффективного взаимодействия.

2. Обучение педагогов приемам эффективного общения.

1) Установление раппорта.

2) Прием ведения диалога «Правильно ли я Вас поняла, что...».

- 3) Завершение беседы максимально доброжелательно.
- 4) Невербальное средство общения – интонация.
3. Рефлексия. Обратная связь от участников семинара-тренинга.

## Приложение 6

### **Семинар-практикум «Умение управлять детским коллективом».**

Цель: овладение педагогами навыками управления детским коллективом.

Структура:

1. Вызвать интерес у педагогов к обсуждаемой теме и диалогу.

Чтобы заинтересовать педагогов и помочь им понять причины трудностей во взаимоотношениях с детьми, участникам семинара-тренинга предлагается ответить на следующие вопросы в группах (предварительно воспитатели распределяются на две группы: воспитатели младших групп и средней, и воспитатели подготовительных групп) и ответы рассказать всем участникам:

- Какой возрастной период сейчас проживают Ваши воспитанники?
- Какие психо-эмоциональные особенности этого возрастного периода?
- Какое новообразование появляется в этот возрастной период?
- Какие условия необходимы, чтобы это новообразование появилось?

2. «Эпигенетическая концепция развития Эго Эрика Эриксона».

В связи с возникшими затруднениями и интересом участников, появляется необходимость рассказать об основных психологических особенностях каждого возрастного периода дошкольного детства по «Эпигенетической концепции развития Эго Эрика Эриксона», рассказать о проявлениях кризиса 3-х и 6 – 7 лет, о формировании воли в соответствии с концепцией Отто Ранка, о причине капризов детей 2 – 4 лет.

3. Поиск решений по проблемным ситуациям.

В соответствии с полученной информацией, педагог-психолог вместе с педагогами ищет варианты решения проблемных ситуаций (проблемные ситуации были у педагогов собраны заранее), так как самостоятельно найденные варианты решения значительно дольше хранятся в памяти и используются на практике.

4. Проигрывание проблемной ситуации и ее решения в ролевой игре.

В результате педагоги знакомятся с приемами управления детским коллективом и начинают использовать их в своей работе.

5. Рефлексия. Обратная связь от участников семинара-тренинга.

## Приложение 7

### **Тренинг «Профилактика эмоционального выгорания у педагогов»**

Цель: снижение эмоционального напряжения педагогов и улучшение предоставления качества образовательных услуг.

Структура:

1. Подведение итогов по результатам диагностики по опроснику «Профессиональное выгорание педагога».

2. Диалог с участниками тренинга: способы снижения эмоционального напряжения и восстановления.

3. Практические упражнения телесно-ориентированной психотерапии по снижению эмоционально-мышечного напряжения («Выжать лимон», «Диафрагмально-релаксационное дыхание»).

4. Социальные игры на снижение эмоционального напряжения и улучшение эмоционального фона («Хвост Дракона», «Массаж соседу спереди», «Поменяйтесь местами те, кто...»).

5. Рефлексия. Обратная связь от участников семинара-тренинга.







(-) показатель отсутствует (±) показатель присутствует не в полной мере (+) показатель присутствует в полной мере													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Выводы

---



---



---



---



---



---



---



---

Приложение 9

**«Шкала профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ» Е. Н. Ноздриной**

**Высокий уровень:** для педагога характерны стремление к исследовательской деятельности; ярко выраженное чувство нового. Он стремится к творческому преобразованию опыта на основе актуальных потребностей. Доминирующими внутренними мотивами педагога становятся такие, как личностный, профессиональный рост, возможность экспериментирования, творчество, самовыражение, стремление продемонстрировать свои способности, уровень собственных достижений, проявить инициативу. Можно адекватно оценить свои успехи и неудачи в том или ином виде деятельности.

**Средний уровень:** для педагога характерны позиция «Я умею», выражающаяся в готовности к работе, владении учебным материалом и методиками, способность к объективному анализу теории и практики воспитания и обучения. Присуща потребность в признании и самоутверждении, однако стремление к демонстрации своих достижений не проявляется в явной мере, он предпочитает участие в коллективных дискуссиях, реже становится инициатором личных выступлений. Реализуя потребность быть признанным, стремится к повышению своей квалификации, охотно участвует в конкурсах. Может адекватно оценить свои успехи и неудачи в том или ином виде деятельности.

**Низкий уровень:** для педагога характерны консерватизм, нежелание осваивать новшества, возможна неадекватная (чаще заниженная самооценка). Доминантой в данном случае служит потребность в принадлежности. Ему важно ощущать себя частью коллектива, группы, однако он не стремится участвовать в выступлениях перед коллективом. Может положительно оценивать активные формы работы с педагогами, однако увереннее чувствует себя в коллективной работе, не требующей открытого проявления своего мнения перед аудиторией. Перед выбором использования готового решения против создания своего оригинального продукта предпочитает первое, зачастую из-за неуверенности в правильности своего решения. Практически всегда ищет одобрения своим действиям; болезненно воспринимает критику коллег и руководителя.