

Практическое пособие

Обеспечение кадрового сопровождения в дошкольных образовательных организациях "Главные решения"

**практическое пособие предназначено руководителям образовательных
организаций, педагогам-психологам дошкольных образовательных
организаций, методистам кадровых служб**

Томск – 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие

Пояснительная записка

Материалы к пособию

1 Диагностические методы

Диагностические методы работы педагога-психолога с работниками ДОО

Использование проективных методов в раскрытии личностного потенциала педагогов

2 Развитие личностных компетенций педагогов, как условие повышения качества образования

Тренинги с кадровым персоналом

Упражнения в группах

3 Обучение кадрового персонала

Метод кейсов, решение проблемных ситуаций

Таймменджмент современного педагога

Имеджелогия для педагогов

Литературные источники

ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемые руководители!

Коллеги!

Перед Вами практическое пособие **Обеспечение кадрового сопровождения в дошкольных образовательных организациях "Главные решения"**, которое включает в себя программу с циклом диагностических и коррекционных мероприятий, а также экспресс-методику кадрового подбора для руководителей организаций.

Данное пособие направлено на создание психологически комфортных условий для работы кадрового состава, коррекции личных трудностей и раскрытию личностного потенциала работников, повышению творческой активности, созданию единой корпоративной команды в ДОО.

В программе подобраны формы, приёмы и методы, которые создадут условия для формирования необходимых положительных качеств делового общения, выражению личного мнения и мнения группы в целом в профессиональных вопросах, коррекции личных трудностей и ошибок в принятии решений, мотивации и развитию творческих способностей работников.

Представленные блоки и развивающие занятия апробированы в детских садах города Томска №№ 1,89, 99,86,19.

Пособие разрабатывалось в рамках программной работы по нацпроекту "Образование" творческой группы методического объединения Советского района города Томска. В создание пособия принимали участие следующие педагоги-психологи ДОО города Томска:

- Акшати́на Ната́лия Анато́льевна, педагог - психолог МАДОУ № 99;
- Ва́жова Мари́анна Алекса́ндровна, педагог-психолог МБДОУ № 89;
- Гаври́ленко Анаста́сия Андре́евна, педагог-психолог МАДОУ №1;
- Григо́рьева Инна́ Викто́ровна, педагог-психолог МАДОУ №39;
- Гундри́зер Е́лена Влади́мировна, педагог-психолог МАДОУ №86;
- Егоро́ва Тама́ра Алекса́ндровна, педагог-психолог МБДОУ №103;
- Елисе́ева Анна́ Миха́йловна, педагог-психолог МАДОУ №1;
- Кибиро́ва Ю́лия Рома́новна, педагог - психолог МАДОУ №19;
- Кули́кова Е́катери́на Евге́ньевна, педагог-психолог МАДОУ №45;
- Малы́шева Алла́ Миха́йловна, педагог-психолог МБДОУ №133;
- Тихоно́вич Анаста́сия Влади́мировна, педагог-психолог МАДОУ №1.

Материалы предназначены руководителям образовательных организаций, педагогам-психологам, методистам кадровых служб в обеспечении кадрового сопровождения.

Пояснительная записка

Система кадрового управления образовательной организацией – это корпоративная деятельность людей, объединенных общими целями, ценностями, мотивами, потребностями, обуславливающими инновационное развитие любого учреждения.

Сегодня система образования имеет существенные изменения и регламентируется Федеральными законами образования и науки в рамках нацпроекта "Образование", и прежде всего Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Реформирование системы дошкольного образования, демократизация и расширение прав дошкольных учреждений заставляют по-новому взглянуть на управление кадрами детского сада.

Появилась необходимость модернизации системы управления образованием, которое осуществляется на основе теоретических исследований в области управления, сложившихся в зарубежном и отечественном опыте.

Система образования включает в себя определенные требования, предъявляемые к работникам образовательных учреждений в виде федеральных государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта учителя (педагога), руководителя образовательным учреждением к обеспечению образовательными программами различного вида, уровня и (или) направленности.

Система образования создает условия для непрерывного образования посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования.

Направленность системы управления ДООУ формирует ее качество, результативность, конкурентоспособность и предполагает особую мотивационно - целевую ориентацию руководителя дошкольным учреждением. Анализ теории управления в образовании позволяет обосновать поиск эффективных технологий управления дошкольным образовательным учреждением (ДООУ), избежать устоявшихся, устаревших и малоэффективных подходов к решению проблем управления современным ДООУ.

Системный подход к управлению образовательным учреждением определяет качество процесса и его результата. Особое значение сегодня приобретает корпоративный стиль управления, способствующий созданию атмосферы уважения, доверия, успеха для каждого члена коллектива ДООУ, добивающегося определенных качественных результатов.

Разработка и внедрение в практику новых эффективных типов процесса управления позволяет обеспечить переход дошкольного учреждения из функционирующего в развивающий инновационный режим.

Цель и задачи пособия

Разработка и внедрение комплекса мероприятий с использованием диагностического инструментария, направленного на формирование психологического портрета современного педагога, его личных и профессиональных качеств. Расстановка кадров, на базе дополнительных исследований, решающих вопросы личных предпосылок педагогического персонала к взаимодействию, типологии характеров, профессиональных компетенций, перспектив личностного роста

Задачи программы:

1. Актуализировать инструментарий для психологического обеспечения в формировании психологического комфорта работников.
2. Сформировать диагностический инструментарий, направленный на актуализацию психологического портрета современного педагога.
3. Рассмотреть вопросы личных предпосылок педагогического персонала к взаимодействию, типологии характеров, профессиональных компетенций, перспектив личностного роста

Структура программы

Структурно-функциональная модель программы кадрового сопровождения представляет собой алгоритм действий руководителя организации, педагога-психолога ДОО, кадровой службы и включает три этапа: информационно-отборочный, диагностический и коррекционно-практический.

Информационно-отборочный этап предполагает подбор персонала по экспресс-методике, состоящей из четырех диагностических форм. Таких как, пятна Роршаха, опросник на изучение мотивации успеха, анкета на определение выбора профессии, информация о личных предпочтениях в работе.

Диагностический этап предусматривает проведение комплекса мероприятий, направленных на решение основных задач сплоченности и взаимодействию в коллективе, отборе и расстановке кадров, решению активных позиций в диагностических исследованиях.

Коррекционно-практический этап предполагает проведение мероприятий, тренингов, школ деловых коммуникаций, занятий по имиджу, круглых столов, творческих гостиных.

Структура мероприятий с персоналом

Структура отдельного занятия не жесткая. Она определяется составом группы (только педагоги, весь персонал), целями и темой заседания.

1. Приветствие.

Используется для создания рабочей обстановки, снятия напряженности, установления доверительных отношений.

2. Диагностическое упражнение.

Направлено на выявления конкретной проблемы по теме занятия, наблюдение особенностей взаимодействия между участниками в заданной ситуации, анализ (обсуждение) трудностей в процессе воспитания.

3. Теоретическая часть.

Информационный раздел, где раскрывается суть темы встречи.

4. Практическая часть.

Поиск путей решения проблемы, отработка навыков взаимодействия между коллегами.

5. Рефлексия.

Подведение итогов встречи, обратная связь, прощание.

1.Диагностические методы

Важным аспектом управления персоналом является диагностика персонала, то есть выявление, распознавание, оценка и учет психологически и профессионально значимой для управления персоналом информации об индивидуальных и групповых особенностях.

В настоящем блоке рассматриваются основные компоненты диагностики персонала: диагностика свойств личности работника и деловая оценка персонала.

Диагностика свойств личности в управлении персоналом

Одним из компонентов диагностики персонала является диагностика свойств личности работника. Знание свойств личности необходимо для прогнозирования индивидуального и группового поведения, правильной расстановки кадров. Поэтому руководителям, специалистам по управлению персоналом необходимо определять эти свойства в условиях производственной деятельности, используя различные методы диагностики. Рассмотрим основные методы диагностики свойств личности работника:

Наблюдение — это изучение личности в условиях естественной и привычной для него деятельности: учебной, производственной. Наблюдение приводит к накоплению фактов, на основе которых руководитель может сделать заключение о профессиональной пригодности сотрудников, успешности усвоения ими профессиональных знаний и навыков, способностей к решению конкретных производственных задач. Путем наблюдения можно получить данные об особенностях памяти и внимания, восприятия и мышления, о типологических свойствах темперамента, чертах характера и т.п. Накопленный в результате наблюдения опыт позволяет отделить закономерность от случайности поведения.

Беседа осуществляется в условиях индивидуального или группового обследования. Чтобы беседа была продуктивной, руководитель или специалист должен заранее тщательно продумать ее тематику, сформулировать вопросы и

руководить течением беседы до получения определенного результата. Иногда беседу можно заменить анкетированием, когда вопросы и ответы поступают в письменной форме.

Анализ результатов деятельности - это изучение результатов учебной и производственной деятельности сотрудников; отчетов, рефератов, рационализаторских и деловых предложений, сконструированных планов и моделей, принятых решений. Все это является богатейшим материалом определения мотиваций характера, способностей к теоретической и практической профессиональной деятельности сотрудников. Указанные три метода непосредственно доступны каждому опытному руководителю, однако некоторые методы требуют специальных психологических знаний. Они могут быть применены либо самим руководителем, либо могут дать ему необходимую информацию с помощью практических психологов.

Тестирование — это специально разработанные задачи (пробы) для определения различных свойств индивида. Тесты допускают использование математической статистики, поэтому дают более точные данные, чем наблюдения и беседы, приближаясь в этом плане к эксперименту.

Для решения задач исследования могут использоваться три основных вида тестов:

- личностные, применяемые для определения индивидуальных свойств человека: темперамент, характер, способности (тесты Г. Айзенка, К. Леонгарда, Д. Кеттелла)
- профессиональные, применяемые для профессионального отбора людей, изучения их мотивации и пригодности к определенным видам деятельности (профессиональный опросник Липпмана, тест ДДО Климова)

Однако следует помнить, что возможности тестов не безграничны, так как позволяют делать выводы о свойствах личности только в определенных пределах. Тесты дают нам информацию о состоянии и возможностях человека только в

данный период его жизни и профессиональной деятельности. Тесты, тем не менее, не дают основания судить о подлинных причинах наблюдаемых состояний и уровне развития индивида. Тесты не позволяют также с большой степенью определенности прогнозировать направление развития личности в последующий период его жизни.

Важен также адекватный подбор тестов, который должен осуществляться только специалистами. Случайно подобранные одиночные тесты или случайное сочетание тестов не могут дать достоверной информации о свойствах личности. Например, метод социометрии, разработанный Дж. Морено, применяется для оценки межличностных связей в группе и одновременно для определения статуса каждого из членов группы. Этот метод важен для определения пригодности человека к руководству и лидерству, к выполнению конкретной роли в структуре коллектива.

Следует отметить, что оптимальным условием определения свойств личности является комплексный подход, обеспечиваемый адекватно подобранной системой методов, позволяющих всесторонне оценить личность во всех ее проявлениях.

Для каждого руководителя в системах управления необходимо получить комплекс психологических знаний о свойствах личности.

Характеристика тестов оценки качеств работника

Профессионально важными для специалиста по управлению персоналом является знание основных методик диагностики персонала. В предлагаемом пособии даны описание и характеристика ряда наиболее часто используемых тестовых методик, которые объединены в следующие группы: мотивы труда (деятельности), оценка эмоциональной сферы, оценка темперамента и характера, качеств руководителя и психофизиологических качеств.

Мотивы труда (деятельности). Мотивация занимает ведущее место в структуре личности и является одним из понятий, которые используются для объяснения поведения, деятельности. Для исследования структуры мотивационной сферы профессиональной деятельности, определения уровня активности и развитости ее компонентов рекомендуется использовать методики «опросник отношений» и «опросник уровня притязаний».

Результаты, полученные с помощью «опросника отношений», можно использовать для определения профессиональной пригодности и уточнения прогноза надежности конкретного работника в аварийных ситуациях. Среда порождает у человека многокомпонентный мотивационный отклик, а проблемная ситуация приводит к актуализации целого ряда потребностей, среди которых находятся познавательные, а также потребности более высокого уровня, в частности потребность сохранения и повышения самоутверждения.

Оценка эмоциональной сферы. Эмоции — субъективная форма выражения потребностей. Они предшествуют деятельности, побуждая и направляя ее. Эмоции выражают отношение к условиям, которые способствуют или препятствуют осуществлению деятельности, к конкретным достижениям в ней, к сложившимся или возможным ситуациям. Для оценки и исследований эмоциональной сферы могут быть использованы личностные опросники Г. Айзенка (формы А и В) и опросник А.Басса—А. Дарки. В опросниках Г. Айзенка исследованию подлежат такие качества, как эмоциональная устойчивость, общительность, импульсивность, оптимистичность, особенности контроля над чувствами. Г. Айзенк связывает экстраверсию и интроверсию со степенью возбуждения и торможения в центральной нервной системе, рассматривая ее как результат баланса процессов возбуждения и торможения. Основная ценность личностных опросников Айзенка состоит в возможности выявления людей с

невротическими тенденциями. Опросник позволяет оценивать три показателя: экстраверсию, интроверсию, нейротизм.

Опросник Басса—Дарки — одна из наиболее популярных в зарубежной психологии методик для исследования агрессии, которая является одним из способов решения проблем, возникающих в сложных ситуациях, вызывающих психическую напряженность. Агрессивными способами преодоления трудностей могут быть, как прямонаправленные на цель поведенческие акции, так и символические действия. А. Басса и А. Дарки рассмотрели агрессию как комплексный феномен. Ими был предложен опросник, 8 шкал, которого определяют физическую агрессию, косвенную, раздражение, негативизм, обиду, подозрительность, вербальную агрессию, чувство вины.

Тесты оценки темперамента и характера. Тест-опросник Я.Стреляу разработан видным польским психологом. Тест направлен на измерение основных характеристик типа нервной деятельности: уровня процессов возбуждения и торможения и др. Он применим при оценке индивидуально-психологических различий между людьми в сфере темперамента и основан на современном функционально-системном подходе в нейро- и психофизиологии. Шкала самооценки (опросник) Ч. Спилбергера предназначена для определения реактивной личностной тревожности. Как черта личности личностная тревожность характеризует в той или иной степени склонность испытывать в большинстве ситуаций опасение, страх, воспринимать достаточно широкий круг ситуаций как угрожающие, реагировать на эти ситуации состоянием тревожности различного уровня.

Опросник К. Томаса позволяет выявить формы социального поведения, наиболее предпочитаемые испытуемым в ситуации конфликта, тенденции его взаимоотношений с людьми в сложных ситуациях. Определяются пять основных

способов регулирования конфликтов: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление; им соответствуют пять шкал опросника.

Опросник В. Климova направлен на диагностику склонностей к профессиональным знаниям и содержит 20 пар утверждений. Интересы и склонности человека — важные факторы, которые необходимо учитывать при выборе профессии. Склонность отражает положительное внутренне мотивированное отношение (влечение, интерес и пр.) к какому-либо занятию. Психологическую основу склонностей составляет устойчивая потребность личности в определенной деятельности, когда привлекательными становятся не только достигаемые в ней результаты, но и содержание деятельности, в том числе и ее предмет.

Опросник позволяет узнать, что человек предпочитает, к какой области приложения сил он сейчас более склонен, к какой — менее, но не насколько. Полученные баллы указывают только направление, а не величину оцениваемого признака. Мир профессий делится на пять больших групп в соответствии с ведущим, главным предметом труда.

Опросник немецкого психолога Э.Леонгарда разработан в 1968 году и предназначен для выявления акцентуаций характера. Все черты личности могут быть разделены на основные и дополнительные. Основные черты — стержень личности, они определяют ее развитие, процессы адаптации, психическое здоровье. Оценка выраженности акцентуации личности позволяет прогнозировать степень успешности деятельности.

Оценка качеств руководителя. Для эффективного анализа качественного состава кадров управления и правильной организации работы с различными его группами первостепенное значение имеют регулярная оценка уровня пригодности к

руководящей работе, стиля управления, использование методики «Прогноз», теста Р. Шуберта, оценки коммуникативных и организаторских способностей (КОС).

Тест "Уровень пригодности к руководящей работе» включает 25 утверждений и имеет следующие шкалы: долг и ответственность, умение руководить людьми, самообладание и уравновешенность, желание работать с людьми, самостоятельность мышления, совместимость, коллективизм.

Методика «Прогноз» разработана в 1985 году в НИИ МО СССР и предназначена для первоначального ориентировочного выявления лице признаками нервно-психической неустойчивости. Она позволяет выявить отдельные признаки личностных нарушений, а также оценить вероятность их развития и проявлений в поведении и деятельности человека, особенно при усложнении внешней ситуации.

Тест американского психолога Р. Шуберта предназначен для определения склонности к риску при объективной физической опасности.

Методика оценки КОС предназначена для выявления коммуникативных и организаторских способностей личности (умение четко и быстро устанавливать деловые и дружеские контакты с людьми, стремление к расширению контактов, умение влиять на людей, стремление проявлять инициативу). Оценка строится на основании ответов (отрицательных либо положительных) испытуемых на 40 вопросов.

В пособии представлен большой обзор методик, рекомендуемых для использования в диагностике персонала. И каждая организация руководитель и работники кадровых служб, педагоги-психологи организации вправе решать каким наиболее эффективным способом будет совершена данная работа, какими приемами, методами

Диагностика уровня общительности тест В.Ф. Ряховского

Тест содержит возможность определить уровень коммуникабельности человека. Отвечать на вопросы следует, используя три варианта ответов – «да», «иногда» и «нет».

Инструкция: Вашему вниманию предлагается несколько простых вопросов. Отвечайте быстро, однозначно: «да», «нет», «иногда».

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли Вас ее ожидание из колеи?
2. Вызывает ли у Вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
3. Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где Вы никогда не бывали. Приложите ли Вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли Вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратится к Вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос)?
7. Верите ли Вы, что существует проблема "отцов и детей" и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане либо в столовой Вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли Вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, Вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?
11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли Вы отказаться от своего намерения или встанете в хвост и будете томиться в ожидании?
12. Бойтесь ли Вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?

13. У Вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры и никаких чужих мнений на этот счет Вы не приемлете. Это так?

14. Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, предпочитаете ли Вы промолчать и не вступать в разговор?

15. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?

16. Охотнее ли Вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку), в письменной форме, чем в устной?

Оценка ответов: «да» – 2 очка, «иногда» – 1 очко, «нет» – 0 очков.

Полученные очки суммируются.

30-32 очко. Вы явно некоммуникабельны, и это Ваша беда, так как больше всего страдаете от этого Вы сами. Но и близким Вам людям нелегко. На Вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь быть общительнее, контролируйте себя.

25-29 очков. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, поэтому у Вас мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергают Вас в панику, то надолго выводят из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете, недовольны собой. Но не ограничивайтесь только таким недовольством – в Вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает, что при какой-либо сильной увлеченности Вы приобретаете вдруг полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

19-24 очков. Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы Вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В Ваших высказываниях порой слишком много сарказма, без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

14-18 очков. У вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у Вас раздражение.

9-13 очков. Вы весьма общительны, любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что бывает вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите быть в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего Вам недостает, так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, Вы можете себя заставить не отступать.

4-8 очков. Вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьет из Вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Вы любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у Вас мигрень или даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке. Беретесь за любое дело, хотя не всегда можете успешно довести его до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к Вам с некоторой опаской и сомнениями. Задумайтесь над этими фактами.

3 очка и менее. Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к Вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно не компетентны. Вольно или невольно Вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в Вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для Вас. Людям – и на работе, и дома, и вообще повсюду – трудно с Вами. Да, Вам надо поработать над собой и своим характером! Прежде всего воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительно относитесь

к людям, наконец, подумайте о своем здоровье – такой стиль жизни не проходит бесследно.

Методика "Мотивация к успеху"

Автор Т. Элерс

Вам предлагается ряд утверждений. При согласии " +", при не согласии "-"

Текст опросника

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня 2 дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, то потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем бы я добился успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие- это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня деловым человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. На моем честолюбии легко сыграть.
18. Обычно заметно, когда я работаю без вдохновения.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.

20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я не о чем другом не думаю.
24. Я менее честолобив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работа других.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я могу пойти и на крайние меры.

высокая мотивация от 27 до 32 баллов

хорошая мотивация от 18 до 26 баллов

средняя мотивация от 9 до 17 баллов

слабая мотивация от 1 до 8 баллов

Методика "Оценка потребности в одобрении"

Авторы методики Д.Краун, Д.Марлоу.

Текст опросника:

1. Я внимательно читаю документ, прежде чем его подписываю.
2. Я не испытываю колебаний, когда кому-то нужно помочь в беде.
3. Я всегда внимательно слежу за тем, как я одет.
4. Дома я веду себя за столом также, как и в ресторане.
5. Я никогда не испытываю ни к кому сильных симпатий.
6. Был случай, когда я бросил что-то сделать, потому что не был уверен в своих силах.
7. Иногда я люблю позлословить об отсутствующих.
8. Я всегда внимательно слушаю собеседника, кто бы он не был.
9. Был случай когда я придумывал вескую причину, чтобы оправдаться.
10. Случалось, что я пользовался оплошностью человека.
11. Я всегда охотно признаю свои ошибки.
12. Иногда вместо того чтобы простить человека, я стараюсь отплатить ему тем же.
13. Были случаи, когда я настаивал на том, чтобы делали по-моему.
14. У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу.
15. У меня никогда не возникает досады, когда высказываемое мнение противоположно моему.
16. Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что взять с собой.
17. Были случаи когда я действительно завидовал удаче других.
18. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с просьбами.
19. Когда у людей неприятности, я иногда думаю, что они получили их по заслугам.

20. Я никогда никому с умыслом не говорил неприятных вещей.

Ключ:

За каждый ответ начисляется 1 балл. За ответ "да"-1-5, 8,11,14-16,20 и за ответ "нет"- 6,7,9,10,12,13,17-19.

Методика "Импульсивность"

Автором методики является Е.П.Ильин.

Текст опросника:

1. Отмечаете ли вы за собой некоторую поспешность в принятии решений?
2. Присуще ли вам в повседневной жизни действовать под влиянием момента, не думая о возможных последствиях?
3. Следуете ли вы при принятии решений правилу: семь раз отмерь, один раз отрежь.
4. Отмечаете ли вы за собой склонность говорить не думая?
5. Присуще ли вам поступать под влиянием чувств?
6. Склонны ли вы к тщательному предварительному обдумыванию того, что хотите сделать?
7. Вызывают ли у вас раздражение люди, не могущие быстро решиться на что-нибудь?
8. Рассудительный ли вы человек?
9. При намерении что-то сделать для вас важнее эмоции или разум?
10. Характерно ли для вас нежелание долго перебирать всякие варианты при принятии решения?
11. Часто ли вы ругаете себя за поспешные решения?
12. Когда вы принимаете решение, то думаете ли прежде всего к чему это приведет?
13. Обычно вы колеблетесь, не можете принять решения до последнего момента?
14. При решении даже простого вопроса вы должны все обдумать?
15. Можете ли вы при конфликте не раздумывая дать отпор своему обидчику?

Ключ:

Ответы "да"-1,2,4,5,7,9-12,15 и "нет"-3,6,8,13,14. Ответы равны 1 баллу.

Чем больше человеком набранная сумма баллов, тем больше у него выражена импульсивность.

Методика "Потребность в достижении успеха"

Методика измерения потребности (мотива) в достижении разработана Ю.М. Орловым. Представление о потребности в достижениях берет свое начало из понятия Ф. Хоппера "Я-уровень", означающего стремление человека удерживать самосознание на возможно более высоком уровне с помощью высокого личного стандарта достижений (уровня притязаний). Текст опросника:

1. Думаю, что успех в жизни зависит скорее от случая, чем от расчета.
2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет смысл.
3. Для меня в любом деле, важно его исполнение, а не конечный результат.
4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.
5. По моему мнению, большинство людей живет дальними целями, а не близкими.
6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.
7. эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные.
8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые элементы.
9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.
10. Меня близкие считают ленивым человеком.
11. Думаю, что в моих неудачах повинны скорее обстоятельства, чем я сам.
12. Мои родители слишком строго контролируют меня.
13. Терпения во мне больше, чем способностей.
14. Лень, а не сомнения в успехе, вынуждают меня слишком часто отказываться от своих намерений.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы не в мою пользу.
17. Я не усердный человек.
18. Когда у меня все идет гладко, моя энергия усиливается.

19. Если бы я был журналистом, я писал бы скорее, об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.
20. Мои близкие обычно не разделяют моих планов.
21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих ровесников.
22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.
23. Я бы мог достичь большего, освободившись от текущих дел.

ключ:

Ответ 1 балл. ответы "да"- 2,6-8,14,16,18,19,21-23, ответы "нет"-1,3-5,9-13,15,17,20. Чем больше баллов в сумме набирает испытуемый, тем в большей степени у него выражена потребность в достижениях.

Методика

"Исследование экстраверсии - интроверсии и нейротизма по Г. Айзенку"

Экстраверт, по сравнению с интровертом, труднее вырабатывает условные рефлексы, обладает большей терпимостью к боли, но меньшей терпимостью к сенсорной депривации, вследствие чего не выносит монотонности, чаще отвлекается во время работы. Типичным поведением экстраверта являются общительность, импульсивность, недостаточный самоконтроль, хорошая приспособляемость к среде, открытость в чувствах. Он отзывчив, жизнерадостен, уверен в себе, стремится к лидерству, имеет много друзей, несдержан, стремится к развлечениям, любит рисковать, остроумен, не всегда обязателен. У интроверта преобладают следующие особенности поведения: он часто погружает в себя, испытывает трудности, устанавливая контакты с людьми и адаптируясь к реальности. Интроверт высоко ценит этические нормы, любит планировать будущее, не поддается побуждениям, пессимистичен. Интроверт не любит волнений, придерживается заведенного жизненного порядка, он строго контролирует свои чувства и редко ведет себя агрессивно, обязателен.

Экстраверсия оценивается 12 баллов -среднее, от 15-18 баллов -экстраверт, от 19 и более -яркий экстраверт, от 6-9 баллов -интроверт, от 0-5 баллов -глубокий интроверт.

Оценки нейротизма: от 9-13 баллов -среднее, от 15-18 баллов- высокий уровень, от 19 и более- очень высокий уровень нейротизма, от 0-7 баллов - низкий уровень нейротизма. Ложь: от 0-4 баллов- неискренность в ответах, что свидетельствует о некоторой демонстративности испытуемого, ориентированности испытуемого на социальное одобрение.

Личный опросник состоит из 57 вопросов, каждый ответ соответствует 1 баллу.

Раздражает ли Вас:

1. Смятая страница газеты, которую Вы хотели бы прочитать?
2. Женщина в летах, одетая, как молоденькая девушка?
3. Чрезмерная близость собеседника (в автобусе, метро)?
4. Курящая на улице женщина?
5. Когда какой-то человек кашляет в Вашу сторону?
6. Когда кто-то грызет ногти?
7. Когда кто-то смеется невпопад?
8. Когда кто-то пытается Вас учить, что и как нужно делать?
9. Когда человек, сидящий перед Вами в кинотеатре, все время вертится и пытается комментировать сюжет?
10. Когда Вам пытаются пересказать сюжет книги, которую Вы только собираетесь прочитать?
11. Когда Вам дарят ненужные предметы?
12. Громкий разговор в общественном транспорте?
13. Слишком сильный запах духов?
14. Человек, который сильно жестикулирует во время разговора?
15. Знакомый, который часто употребляет иностранные слова?

Варианты ответов: "очень"-4 очка, "не особенно"-1 очко, "ни в коем случае"-0 очков.

Если человек набрал-50 очков, то он вспыльчив, его легко выводят из себя даже незначительные раздражители, такого человека могут характеризовать некорректность, недостаточный самоконтроль, тревожность и беспокойство.

От 12 до 49 очков, Набравший такое количество очков, спокойно реагирует на раздражающие мелочи, обладает достаточным самоконтролем, способен избежать конфликта, но обидчив, и чрезмерно честолобив, хотя может найти выход из создавшейся трудной ситуации.

11 и менее очков, Набравший такое количество, реалист, уверенный в себе человек, обладающий хорошим самоконтролем, корректен в общении, терпелив, иногда, кажется равнодушным и безучастным, способен разобраться в ситуации, принять решение, которое удовлетворит большее количество людей.

Методика "Самостоятельность и инициативность"

Вопросы:

1. Как по-вашему подошла бы Вам профессия актера или политика?

Да-5, нет-0

2. Раздражают ли Вас люди, которые стремятся одеваться и вести себя экстравагантно?

Да-0, нет-5

3. Можете ли разговаривать с другим человеком о Ваших интимных проблемах?

Да-5, нет-0

4. Сразу ли реагируете на малейшие проявления неверной трактовки Ваших слов и поступков?

Да-5, нет-0

5. Чувствуете ли дискомфорт, когда кто-то добивается успеха в той сфере, где Вы бы сами хотели добиться?

Да-5, нет-0

6. Любите ли заниматься каким-либо трудным делом, чтобы показать, что вы способны на это?

Да-5, нет-0

7. Могли бы Вы посвятить себя достижению чего-либо выдающегося?

да-5, нет-0

8. Устраивает ли Вас один и тот же круг друзей?

Да-0, нет-5

9.Предпочитаете ли вести жизнь размеренную, расписанную по часам?

Да-0, нет-5

10. Любите ли менять мебель в квартире?

Да-5, нет-0

11. нравится ли Вам делать что-нибудь всякий раз по-новому?

Да-5, нет-0

12. Любите ли осаживать того, кто по Вашему, слишком самоуверен?

Да-5, нет-0

13. Нравится ли вам демонстрировать, что Ваш начальник или лицо, почитаемое за авторитет, оказывается неправым?

Да-5, нет-0

Подсчет очков

От 65 до 35 очков - это инициативный человек, способный влиять, на мнение окружающих и принимать самостоятельные решения. Он умеет устанавливать позитивные контакты, улаживать конфликты, анализировать ошибки, предлагать эффективные пути решения проблем. Минус такого работника, может быть излишняя самоуверенность, диктаторские замашки.

От 35 до 0 очков- это человек, готовый выполнять чужие распоряжения, малоинициативный, не любящий принимать решения, брать ответственность на себя. Такой человек придерживается принятых правил, но не любит ничего делать через силу. Он может быть неплохим исполнителем.

"Толерантность и восприятие"

Отметьте ситуации, которые вызывают у вас неудовлетворение или досаду и раздражение. Подсчитайте количество ситуаций, вызывающих досаду и раздражение.

1.Собеседник не дает мне возможности высказаться.

2.Собеседник постоянно перебивает меня.

3. Я не уверен, что меня слушают, поскольку собеседник иногда смотрит мимо меня.
4. После разговора с таким человеком возникает чувство, что вы потратили время впустую.
5. Собеседник постоянно суетится: посторонние предметы занимают его больше, чем мои слова.
6. Собеседник никогда не улыбается: у меня возникает чувство неловкости и тревоги.
7. Собеседник всегда отвлекает меня вопросами и комментариями.
8. Что бы я не высказал, собеседник всегда охлаждает мой пыл.
9. Собеседник всегда старается опровергнуть меня.
10. Собеседник искажает смысл моих слов и вкладывает в них другое содержание.
11. Мне сложно задать вопрос собеседнику.
12. Иногда собеседник переспрашивает меня, делая вид, что не расслышал.
13. Собеседник, не дослушав до конца, перебивает меня лишь затем, чтобы согласиться.
14. Собеседник при разговоре сосредоточенно занимается посторонними делами: играет сигаретой, протирает стекла очков и т. д., и я твердо уверен, что он не слушает меня.
15. Собеседник делает выводы за меня.
16. Собеседник всегда пытается вставить слово в мое повествование.
17. Собеседник смотрит на меня очень пристально, не мигая.
18. Собеседник оценивающе смотрит на меня.
19. Собеседник не воспринимает новой информации.
20. Собеседник переигрывает, показывая, что интересуется беседой, слишком часто кивает головой, ахает и поддакивает.
21. Когда я говорю о серьезных вещах, собеседник вставляет смешные анекдоты.
22. Собеседник часто поглядывает на часы во время разговора.

23.Когда я вхожу в кабинет, человек бросает все дела и все внимание сосредотачивает на мне.

24.Собеседник ведет себя так, будто я мешаю ему делать что-нибудь важное.

25.Собеседник требует, чтобы все соглашались с ним. Любое его высказывание завершается вопросом: «Вы тоже так думаете?» или «Вы не согласны?».

Подсчитайте процент ситуаций, которые вызывают у вас досаду и раздражение (одна отметка составляет 4%).

70-100%- Вы плохой собеседник. Вам необходимо работать над собой и учиться слушать.

40-70%- Вам присущи некоторые недостатки. Старайтесь не так критично относиться к

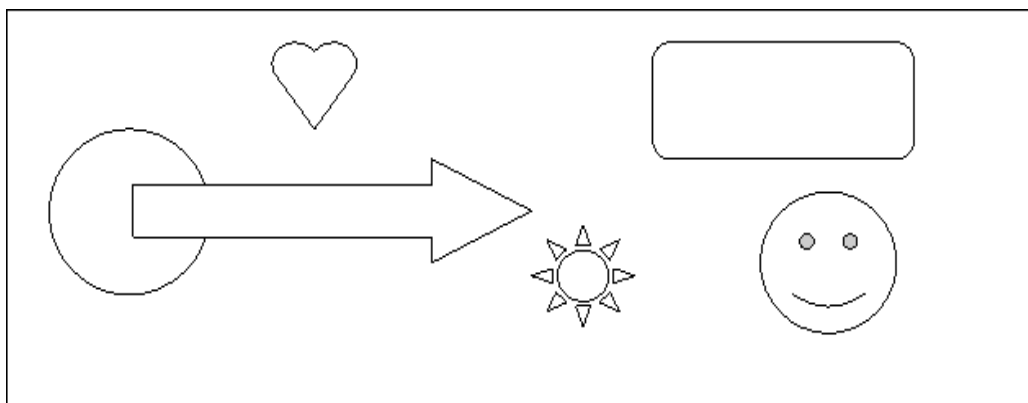
высказываниям, избегайте поспешных выводов, не заостряйте внимание на манере говорить, не притворяйтесь, не ищите скрытый смысл сказанного, не монополизируйте разговор.

10-40%- Вы хороший собеседник, но иногда отказываете партнеру в полном внимании. Вежливо повторяйте его высказывания, дайте время раскрыть свою мысль полностью,

приспосабливайте свой темп мышления к его речи и можете быть уверены, что общаться с вами станет еще приятнее.

0-10% - Вы отличный собеседник. Вы умеете слушать, ваш стиль общения может стать примером для окружающих.

Проективная методика «Рисование фигур»



Цель: взаимодействие и контакт участников

Сложность упражнения заключается в том, что участникам запрещается называть названия фигур. Они могут заменять названия фигур какими-либо синонимами. Например, круг — солнце без лучей, треугольник — крыша дома . При этом важно правильно передать не только форму фигуры, но и ее размер, месторасположение, цвет.

2. Развитие личностных компетенций педагогов, как условие повышения качества образования.

Тренинги с кадровым персоналом.

Упражнения в группах.

В современных условиях основным принципом построения образовательного процесса является ориентация на развитие личности учащегося, вооружение его способами действий, позволяющих продуктивно учиться, реализовывать свои образовательные потребности, познавательные интересы и будущие профессиональные запросы. Поэтому в качестве основной задачи образования выдвигается задача организации образовательной среды, способствующей развитию личностной сущности ученика. Решение поставленной задачи напрямую зависит от профессиональной компетентности педагогических кадров.

Из «Профессионального стандарта педагога»: «Педагог – ключевая фигура реформирования образования. В стремительно меняющемся открытом мире, где главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится *умение учиться*. Следовательно, важным условием введения ФГОС является подготовка учителя, педагога, воспитателя и формирование его философской и педагогической позиции, психологических и личностных компетенций, методологической, дидактической, коммуникативной, методической форм содержания.

Работая по стандартам второго поколения, педагог должен осуществить переход от традиционных технологий к технологиям развивающего, личностно ориентированного обучения, использовать технологии уровневой дифференциации, обучения на основе компетентного подхода, «учебных ситуаций», проектной и исследовательской деятельности, информационно-коммуникационных технологий, интерактивных методов и активных форм обучения.

Неотъемлемой составляющей профессионализма и педагогического мастерства педагога принято считать его профессиональную компетентность. Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Поэтому понятие профессиональной компетентности педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм.

Структура профессиональной компетентности учителя может быть раскрыта через его педагогические умения. Модель профессиональной компетентности педагога выступает как единство его теоретической и практической готовности.

Формирование необходимых педагогических умений с точки зрения психологии и кадрового сопровождения возможно через создание обучающих программ по деловому общению, имиджу, методам решения проблемных ситуаций, таймменеджменту, тренингам и занятиям, направленных на развитие личностного роста и индивидуальности педагога.

Профессионально компетентным можно назвать педагога, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся.

Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

От профессионального уровня педагога напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества. Изменения, происходящие в современной системе образования, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма педагога, его профессиональной компетентности.

Основная цель современного образования – соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонне развитой личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, началу трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию.

А свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентно способную личность учителя, способную воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, образование определяет основные пути развития его профессиональной компетентности: самообразование педагогов, участие в различных конкурсах, исследовательских работах, обобщение и распространение собственного педагогического опыта, создание публикаций.

Научить учиться может только тот педагог, который сам совершенствуется всю свою жизнь. Самообразование осуществляется посредством следующих видов деятельности: формирование личного ресурса и самосовершенствования через кадровое сопровождение в организации.

Особую роль в процессе профессионального самосовершенствования педагога играет кадровая деятельность образовательной организации.

В связи с этим становление готовности педагога является важнейшим условием его профессионального развития. Если педагогу, работающему в традиционной системе, достаточно владеть педагогической техникой, т.е. системой обучающих умений, позволяющих ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность на профессиональном уровне и добиваться более или менее успешного обучения, то для перехода в инновационный режим определяющей является готовность педагога к инновациям.

Отсюда вытекает необходимость мотивации и создания благоприятных условий для педагогического роста. Необходимо создать те условия, в которых педагог самостоятельно осознает необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств.

Анализ собственного педагогического опыта активизирует профессиональное саморазвитие педагога, в результате чего развиваются навыки исследовательской деятельности, которые затем интегрируются в педагогическую деятельность. Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению

профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Вообще, процесс саморазвития обусловлен и связан с социализацией и индивидуализацией личности, которая сознательно организует собственную жизнь, а значит, и собственное развитие. При этом процесс формирования профессиональной компетентности так же сильно зависит от кадровых условий образовательной организации педагогов, поэтому именно среда должна стимулировать профессиональное саморазвитие. Ясно одно, что воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом и богатым личностным содержанием.

При этом в понятие «профессионализм» входят не только профессиональная, коммуникативная, информационная и правовая составляющие компетентности работников образования, но и личностный потенциал педагога, система его профессиональных ценностей, его убеждения, установки, в целостности, дающие качественные образовательные результаты.

Перед каждым педагогом поставлена сложная, но разрешимая задача – «оказаться во времени». Чтобы это произошло каждый, выбравший профессию педагога, периодически должен вспоминать очень важные и правильные слова русского педагога, основоположника научной педагогики в России, Константина Дмитриевича Ушинского: «... учитель живет до тех пор, пока он учится. ...»

Тренинг: «Познай себя»

Цель: личностный рост через поддержание и улучшение эмоционального и физического самочувствия, повышение уровня жизненной и профессиональной компетенции.

Материал: мячи по количеству участников, полоски бумаги, незаконченные предложения, чистые листы бумаги, карандаши.

Игра – разминка «Привет»

Участники тренинга стоят в кругу, взявшись за руки, придумывают себе образ: «Кто вы? » (цветок, животное, предмет, состояние души). Смотрим друг другу в глаза, говорим привет, называя себя и соседа по образу.

Тест «Пессимист или оптимист»

В мире полно оптимистов и пессимистов. Оптимисты предпочитают во всем видеть хорошее. Они находят положительные стороны почти в любой ситуации. Пессимисты склонны беспокоиться, как бы не стало хуже. Почти в каждой ситуации они видят проблемы. И те, и те другие нужны: оптимисты для воодушевления, а пессимисты для предостережения.

Часть 1.

О чем вы подумаете в первую очередь, взглянув на эти картинки? Под каждым рисунком обведите «а» или «б»:

- а) наполовину полный стакан, б) наполовину пустой.
- а) какая ровная паутина, б) какой мерзкий паук!
- а) идея! б) опасность!
- а) восход, б) закат.
- а) вот это любовь! б) деревья портят.
- а) музейный экспонат, б) старая развалина.
- а) скоро праздник, б) каникулы кончились.
- а) отлично, б) Такси! Такси! Да стой же!

Часть 2.

О чем вы подумаете, прочитав приведенные ниже слова? В каждом случае обведите «а» или «б»:

- труба: а) музыка, б) канализация.
- пролет: а) мост, б) неудача.
- лук: а) стрелы, б) слезы.
- фи́га: а) фрукт, б) отказ.
- рак: а) животное, б) болезнь.
- трюк: а) фокус, б) обман.

- удар: а) футбол, б) синяк.

- мах: а) гимнастика, б) ошибка.

Кто вы по складу характера?

Подсчитайте общее число «а» и «б» в 1-й и 2-й частях.

Если у вас 10 и больше «а», вы – оптимист.

Если у вас 10 и больше «б», вы – пессимист. Помните, что нужны и те и другие!

«Давайте познакомимся»

Цель: проработка второго звена самосознания. Имя собственное. Привлечение позитивного внимания к имени.

Инструкция: Назовите своё имя так, как вам нравится. На первую букву имени назовите любое качество свойственное вам.

Тест «Теории большого пальца»

Придумано множество способов тестировать склад личности. Один из них по виду пальцев на руке, вроде как по ладони. Это не научный, но весьма забавный способ. Сожмите в кулак пальцы той руки, которой не пишете.

Какому изображению соответствует ваш кулак?

КТО ВЫ ПО СКЛАДУ?

Если ваш большой палец зажат внутри кулака (левый рисунок, вы, вероятно, не уверены в себе и чувствуете себя среди людей неудобно. Вам сложно «сделать первый шаг». Вы предпочитаете сдерживаться, когда сердитесь.

Если большой палец оказался с наружной стороны кулака (правый рисунок, вас легко рассердить. Возможно, у вас сильная воля, и обычно вы берете верх.

«Сто мячей»

Цель: сплочение группы, используя невербальные способы, активизация внимания, отработка парного действия.

Инструкция: участникам предлагается стать в круг. Ведущий держит в руках один мяч. Ведущий объясняет, что необходимо найти партнёра для передачи мяча так, чтобы не использовать вербальные средства (например: контакт глазами, кивок головой и т.д.). И когда контакт установлен, мяч передаётся или кидается.

Затем вводится ещё один мяч, первый мяч уже задействован. Затем третий, четвёртый и так до тех пор, пока это становится невозможным. Чем больше мячей участвует, тем интересней.

« Хорошо - плохо»

Цель: выявление достоинств и недостатков профессии педагога.

Инструкция: Участники сидят по кругу. Начинает ведущий: « Я педагог, и это хорошо, потому что...», « Я педагог, и это плохо, потому что ...». При этом они объясняют причины. 5 минут даётся на подготовку. Далее участники зачитывают по кругу.

« Я умею, я могу, я хочу...»

Цель: привлечение мыслительных процессов, проектирование образа «Я». Развитие рефлексии. Осознание собственных особенностей.

Инструкция: Необходимо закончить предложения.

- Я словно птичка, потому что...
- Я превращаюсь в тигра, когда ...
- Я могу быть ветерком, потому что...
- Я словно муравей, когда ...
- Я стакан воды...
- Я прекрасный цветок ...
- Я чувствую, что я скала ...
- Я интересная книга ...
- Я чувствую, что я вкусный завтрак, потому что ...

Упражнение «Сказка втроем»

участники тренинга разбиваются тройки, каждая из которых работает на площадке в среднем 3-4 мин. Общее время упражнения зависит от числа троек.

Один участник тройки выполняет роль сказочника. Ему предстоит изложить одну из известных сказок, определенных ведущим тренинга. Второй из участников садится на стул лицом к зрителям. Беззвучно открывая рот и используя мимику, он имитирует роль рассказчика. Его руки заложены за спину,

поэтому не участвуют в игре. Роль «рук второго участника» исполняют руки третьего. Для этого он встает на колени прямо за спиной второго и просовывает свои руки у него под мышками. Для зрителя создается иллюзия, что эти жестикулирующие по ходу сказки руки — руки сидящего на стуле рассказчика. Иллюзия того, что сказку рассказывает, сидящий на стуле голосом первого и руками третьего участника, является доказательством успешности упражнения. Добиться этого можно при умении синхронно работать с партнерами и с театральной яркостью пользоваться невербальными средствами выразительности (жестом, мимикой, интонацией).

«Завершите предложение»

Цель: получение обратной связи.

Инструкция: Закончите фразы:

- Откровенно говоря....
- Во время занятия я поняла ...
- Самым эффективным я считаю...
- На месте ведущего я бы ...

Зарядка позитивного мышления «Именно сегодня» по В.В. Ткачевой

Каждое утро проговаривайте этот текст. Стимулируйте к действию. Говорите себе ободряющие слова. Думайте о мужестве и счастье, силе и покое. Успехов вам!

1. *Именно сегодня* у меня будет спокойный день, и я буду счастлива. Счастье — это внутреннее состояние каждого человека. Счастье не зависит от внешних обстоятельств. Мое счастье заключено внутри меня. Каждый человек счастлив настолько, насколько он хочет быть счастливым.
2. *Именно сегодня* я включусь в жизнь, которая окружает меня, и не буду пытаться приспособить ее к своим желаниям. Я приму моего ребенка, мою семью, мою работу и обстоятельства моей жизни такими, какие они есть, и постараюсь полностью им соответствовать.

3. *Именно сегодня* я позабочусь о своем здоровье. Я сделаю зарядку, буду ухаживать за своим телом, избегать вредных для здоровья привычек и мыслей.
 4. *Именно сегодня* я уделю внимание своему общему развитию. Я займусь полезным делом. Я не буду лениться и заставлю работать свой ум.
 5. *Именно сегодня* я продолжу свое нравственное самосовершенствование. Я буду полезной и нужной своему ребенку, семье, себе самой.
 6. *Именно сегодня* я буду доброжелательной ко всем. Я буду выглядеть как можно лучше, буду любезной и щедрой на похвалы. Я не буду придираюсь к людям и пытаться их исправить.
 7. *Именно сегодня* я буду жить проблемами сегодняшнего дня. Я не буду стремиться решить сразу все проблемы.
 8. *Именно сегодня* я намечу программу своих дел, которые хочу осуществить. Эта программа избавит меня от спешки и нерешительности, даже если я не смогу ее точно выполнить.
 1. *Именно сегодня* я проведу полчаса в покое и одиночестве, полностью расслабляясь.
 2. *Именно сегодня* я не буду бояться жизни и собственного счастья. Я буду любить и верить, что те, кого люблю, любят и верят мне.
- Если вы хотите выработать у себя умонастроение, которое принесет вам покой и счастье, выполняйте следующие правила:
- думайте и ведите себя жизнерадостно, и вы почувствуете себя жизнерадостной;
 - никогда не думайте о тех людях, которые вам неприятны. Не вспоминайте события, которые вам неприятны;
 - единственный способ обрести счастье — не ждать благодарности, а творить добро ради собственной радости;
 - не подражайте другим. Найдите себя и будьте самими собой.

Тренинги эффективной коммуникации

Данные занятия позволят посмотреть на свою работу со стороны, изменить отношение ко многим вещам, а также выработать полезные привычки, повышающие мотивацию и снижающие уровень стресса.

Коммуникация нужна для того, чтобы мотивировать, влиять, обучать, управлять, убеждать, а также объединяться ради миссии организации и личных идей и целей.

Глубокая взаимосвязь строится на эффективных коммуникациях, которые формируют лояльность коллег, работников.

Навыки эффективной коммуникации позволяют сосуществовать противоположностям — это высшая способность понять иную точку зрения и найти компромисс. Зачем спорить о том, кто прав, кто виноват? Цель эффективной коммуникации — наладить и оберегать взаимосвязь, поддержку и рабочие взаимоотношения, взаимовыгодные и, следовательно, длительные.

Демонстрируя желание выслушать и понять позицию и переживания собеседника (не отрицая собственной точки зрения), вы создаете атмосферу безопасности и одобрения.

Хорошо обученные сотрудники лучше выполняют свои обязанности, учатся избегать споров и стараются сглаживать конфликтные ситуации.

Тренинги по эффективной коммуникации включают упражнения по слушанию, предполагающие деление аудитории на подчиненных и руководителей. Первоначальная цель — выслушать хотя бы три предложения, а затем перефразировать сказанное пока, говорящий человек не подтвердит, что услышан и понят.

Естественно, активное слушание помогает не только в личных отношениях, но и в работе, в сфере управления персоналом. Помимо всего прочего, если внимательно слушать собеседника, времени на то, чтобы придумать контраргументы или оправдать свою позицию не остается. Поглощенность речью демонстрирует одобрение и позволяет говорящему человеку, чувствовать себя комфортно и раскрываться еще больше.

«Эффективное общение»

Материалы: цветной картон, булавки, фломастеры, ножницы по количеству участников, мячик.

Правила группы:

1. “Искренность и открытость”. Чем более откровенными будут рассказы каждого участника группы о том, что действительно его волнует и интересует, какие чувства он испытывает, тем более успешной будет работа группы в целом.
2. Принцип “Я”. Каждый говорит только за себя, от своего имени. Запрещается использовать рассуждения типа: ”мы считаем”, “у нас мнение другое”, “он думает, что...”
3. “Активность”. Это правило предполагает активное участие всех участников группы в происходящем на тренинге и право всех участников высказываться. Позиция пассивного наблюдателя со стороны не приемлема в тренинге.
4. “Все в круг”. Это правило подразумевает, что все высказывания, комментарии, говорятся в круг, всем участникам группы, а не сообщаются какому-нибудь одному участнику (например, своему соседу).
5. “Здесь и теперь”. В группе обсуждается не то, что происходило или произойдет “Там и тогда”, а то, что происходит “здесь и теперь”. Рассказывая о какой-то значимой проблеме, жизненной ситуации, главным будет то, что вы чувствуете, сейчас рассказывая об этом.
6. “Конфиденциальность”. Все, о чем говорить в группе относительно конкретных участников, должно оставаться внутри группы. Психологические знания, конкретные приемы, игры могут использоваться вне группы – в повседневной жизни, в общении и т. д. Запрещается выносить за пределы группы информацию о личностных особенностях, о переживаниях конкретных участников группы.

Представление

Теперь, когда вы знаете цель и правила занятий, предлагается познакомиться. Чтобы быстрее запомнить имена друг – друга каждый из картона вырежет себе

бейдж. Можно брать картон любого цвета и вырезать бейдж любой формы, затем на нем напишет свое имя и прикрепит к одежде.

Упражнение “Поменяться местами”

Признаки по которым мы будем меняться местами могут быть следующими: особенности характера, предпочтение в музыке, особенности внешности (темные волосы, светлые глаза), элемент одежды.

«Никто не знает»

Мы будем бросать этот мяч и тот, у кого окажется мяч, завершает фразу “Никто из вас не знает, что я ... (или у меня ..., или мне...)” Например, “никто из вас не знает, что я люблю гулять по городу” или “никто из вас не знает что я хочу получить водительские права...”. Будем внимательны что бы каждый из нас принял участие в выполнении задания. У каждого из нас мяч может побывать несколько раз. Участники упражнения могут задавать дополнительные вопросы человеку с мячом. Например: “никто из вас не знает, что я увлекаюсь, рок музыкой”, у кого-то может появиться дополнительный вопрос: “А какая твоя самая любимая группа?”

Обсуждение упражнения: было ли трудно, почему, что было интереснее говорить о себе или слушать.

Упражнение “Самое ценное качество”

Предлагается каждому подумать над тем, а какое качество он больше всего ценит в людях. После того, как участник выбирает самое ценное для него качество, придумайте (или вспомните) короткий рассказ, историю, сказку или какую-то ситуацию из жизни, которые бы рассказали всем о выбранном качестве. Услышав ваш рассказ, остальные участники группы должны понять о каком качестве идет речь. Основное условие – выбранное качество не должно называться в рассказе. После каждого рассказа идет обсуждение, почему участник группы выбрал именно это качество, чем оно для него ценно.

Упражнение на установление контакта

Продолжая работать над проблемой установления контакта, предлагается выполнить такое упражнение: Вызвавшийся выходит из комнаты, а остальные определяют участника (или участников), которому надо будет вступить в контакт. Остальные должны демонстрировать нежелание, отсутствие готовности это сделать. Затем приглашается ожидающий за дверью участник, и он, последовательно подходя к каждому, определяет готовность участников вступить с ним в контакт.

Искусство комплимента

Для установления контакта с собеседником, создания положительного настроения в беседе, повышения настроения, раскрепощения помогает комплимент.

Начать комплименты можно так:

- Как тебе удастся...
- Я раньше не знал, что ты...
- Я люблюсь тобой каждый раз, когда ты...
- Я бы хотел так, как ты...
- У тебя...
- С удовольствием поучился бы у тебя...
- Ты здорово умеешь...

«Имя и комплимент»

Кидаем мяч друг другу, называя имя того, кому кинули в сочетании с прилагательным, которое его положительно характеризует. Например, добрый Дмитрий, смелый Сергей, мудрый Миша.

«Кораблекрушение»

(Это упражнение может быть заменено известными упражнениями «Катастрофа в пустыне», «Посадка на луне»).

"Мое настроение"

Материалы: мяч

Каждый участник по кругу скажет о своем настроении, о своих ожиданиях от сегодняшнего занятия, а затем приветствуют друг друга необычным способом.

Упражнение“ Путаница”

Участники встают ближе друг к другу, образуем более тесный круг и все протягивают руки к его середине. По команде все одновременно берутся за руки ,чтобы в каждой руке каждого из нас оказалась чья-то одна рука. При этом постараемся не братья за руки с теми, кто стоит рядом с вами. Поздороваемся, а затем не расцепляя рук, постараемся распутаться.

Обсуждение упражнения (что мешало, что помогало справиться с заданием).

«Сказочные герои»

Группа делится на три или четыре подгруппы. Каждой подгруппе выдаются карточки на которых написаны сказочные персонажи – 2 положительных и 2 отрицательных. Задача участников тренинга у отрицательных персонажей найти как минимум 3 положительных качества, а у общепризнанных положительных героев – 3 отрицательных.

Можно выбрать следующих сказочных героев – Айболит, Золушка, Карабас-Барабас, Робин Гуд, Шапокляк и др. Затем каждая подгруппа описывает своих героев. Например, Баба Яга разбиралась в народных методах лечения, была в контакте с природой, не боялась одна жить в лесной глуши.

Как правило, это упражнение проходит весело, обсуждается что легче было найти у положительных героев отрицательные качества или наоборот? Почему?

"Инициатор движения"

Участник из группы выходит за дверь. Остальные выберут одного человека, который будет инициатором движения. Он будет выполнять какие-либо движения, время от времени меняя их, а мы все будем их повторять. Участник, находившийся за дверью вернется в комнату, встанет в центр круга и, внимательно наблюдая за нами, постарается понять, кто же является инициатором движения. Когда один из участников выйдет за дверь, группа решает, кто будет инициатором движения. Упражнение может проходить и сидя и стоя.

Упражнение “Вопросы”

Предлагается группе немножко потренироваться задавать открытые и закрытые вопросы. Участники кидают друг другу мяч, сначала задавая закрытые вопросы, чтобы мяч побывал у каждого, хотя бы раз. У кого-то он может побывать несколько раз. Затем таким же образом будут задаваться друг другу открытые вопросы.

Обсуждение : какие вопросы легче задавать, на какие легче отвечать и т. п.

Упражнение “Баржа”

Сейчас мы все займемся тяжелым физическим трудом – будем грузить баржу. Делать это мы будем следующим образом: я первая погружу что-то на баржу и кину кому-нибудь мяч. Тот, в свою очередь, называет предмет, начинающийся на ту же букву, на которую заканчивается предыдущее слово и отправляет мяч дальше. Делать это надо быстро, чтобы погрузка шла без задержек и с участием всех присутствующих. Кроме того, у нас будут некоторые ограничения: на баржу нельзя грузить то, что не может быть на ней перевезено: айсберги, воздух, дождь, материки.

Экспертом, разрешающим спорные ситуации является психолог.

Упражнение “Интервью”

Разделимся на пары и возьмем друг у друга интервью на какую-либо тему при помощи закрытых и открытых вопросов. Сначала один будет спрашивать, другой отвечать, затем поменяемся ролями. На каждое интервью отводится по пять минут. Таким образом, в парах мы будем работать десять минут. Затем мы снова сядем в круг и каждый участник группы расскажет, что он узнал о собеседнике из своего интервью. Можно предложить следующие темы для интервью: ожидания от проводимых тренингов, моя профессия; моя семья и т. п.

Упражнение “Стражники”

Рассчитываются на первый-второй и образуют два круга – внешний и внутренний. Первые номера сядут на стульях во внутреннем кругу – это охраняемые. Вторые номера будут встанут во внешнем кругу за спинами сидящих на стульях – они стражники. Задача стражников – не допустить, чтобы их

охраняемый поменялся местом с другим охраняемым. Задача сидящих – невербально договориться с другими охраняемыми поменяться местами. Если стражники успеют их удержать – тогда пары меняются ролями. Если охраняемым удалось поменяться местами, то стражники остаются на своем месте.

Упражнение “Волшебная коробочка”

В центр круга ставится коробочка, в которой на вырезанных цветочках написаны комплименты. Каждый по очереди вытаскивает цветочек, читает, что на нем написано и вручает его тому, кому на его взгляд он больше всего подходит.

Кто-то может получить несколько цветочков. Помним, что сначала называем собеседника по имени, затем говорим ему комплимент, например: Татьяна, ты очень интересный собеседник.

Цветочков с комплиментами должно быть заготовлено как минимум в 2 раза больше, чем участников группы, для того чтобы каждый получил комплимент. Примеры комплиментов: «У тебя замечательные организаторские способности», «У тебя хорошо получается поддержать беседу, компанию», «Ты внимательный и тактичный», «У меня вызывает восхищение твоя уверенность в себе». После того, как цветочки закончатся, ведущий спрашивает у группы – может кто-то хочет еще что-нибудь высказать кому-либо из группы?

Обсуждение упражнения: что было приятнее говорить комплименты или получать? Что чувствовал?

Игра “Мафия”

Сейчас каждый из вас вытянет у меня карточку и посмотрит что на ней написано, но сделает это так, что никто кроме вас не узнает что написано на ней. У вас может быть чистая карточка – это означает, что вы мирный житель города. Если на карточке написана буква “М” – то вы представитель мафиозной группировки, а если на карточке буква “К” – это значит, что вам досталась роль комиссара Каттани. На карточке может быть буква “В” – это ведущий.

Договариваются, что будет три мафиози, один комиссар, один ведущий, а остальные мирные жители. Распределив роли, начинаем игру, и она начинается с

наступления ночи. Ночью все засыпают (закрывают глаза). В полночь просыпается мафия, и ее представители невербально договариваются о выборе жертвы и убивают ее. Сделав свое черное дело мафия засыпает. На рассвете просыпается комиссар Каттани и указывает ведущему на подозреваемого в причастности к мафиозной группировке. Утром все просыпаются, и ведущий сообщает о ночных жертвах мафии и комиссара.

Убитые выходят из игры (отодвигают свои стулья). Днем идет обсуждение, и группа выбирает кого они убьют, как мафиози (нельзя в качестве доказательства своей правоты предъявлять свои карточки). Снова наступает ночь, и мафия выходит на охоту... Игра продолжается до тех пор, пока есть мирные жители и мафия.

Упражнение “Пианино”

Образуем тесный круг, подвинемся друг к другу поближе и положим руки на колени своих соседей. Кто-то начнет движение по часовой стрелке, хлопнув своего соседа по коленке. Задача остальных, продолжить движение, не сбившись. Сбившийся, убирает руку за спину.

Упражнение “Ассоциации”

Один из группы выйдет за дверь, остальные загадают кого-нибудь из участников группы. Задача водящего отгадать, кого загадали, задавая вопросы кому-нибудь из группы с кем или чем этот человек ассоциируется. Например: ”С каким видом спорта ассоциируется этот человек?” или с музыкальным направлением, маркой машины, литературным произведением, фильмом, растением, животным. Участникам группы нужно придумать ассоциацию, пока водящий за дверью, чтобы не выдать себя невербально. Водящий может спрашивать, сколько хочет человек, но для отгадывания ему дается 2 попытки.

«Коллаж»

Для упражнения потребуется 3-4 ватмана склеенных скотчем в один большой лист, ножницы по количеству участников группы, клей (лучше клеющие карандаши), фломастеры, карандаши, различные журналы с картинками,

магнитофон. Ведущий предлагает группе сделать подарок самому себе, а именно составить коллаж, в котором все примут участие (включая тренера).

Упражнение сопровождается легкой музыкой без слов. Участникам группы предлагается, просмотреть журналы, выбрать картинки, которые больше всего отражают их внутренний мир, дух группы, затем каждый наклеивает выбранные картинки на ватман. Члены группы могут объединиться по 2 – 3 человека. Картинки сопровождаются различными подписями, которые также вырезаются из журналов или подписываются фломастерами. В этом упражнении проявляется полная свобода творчества. После того как общий коллаж готов каждый участник по кругу рассказывает что он хотел отразить, почему выбрал эти картинки и т.п.

Тренинг «Развитие социальных навыков»

Основная цель тренинга «Развитие социальных навыков» способствовать успешному взаимодействию участников в различных социальных ситуациях, достижению ими поставленных целей и выстраиванию конструктивных отношений в обществе.

«Интонации»

Выбирается какая-нибудь простая фраза, например: «Какая хорошая сегодня погода». По очереди (по кругу) каждому участнику необходимо один раз произнести данную фразу. При этом следующий участник должен произнести фразу с новой интонацией (вопросительной, восклицательной, безразличной, с удивлением или др.). Повторять интонации нельзя. Если участник не может придумать ничего нового, то он выбывает из игры (или пропускает ход).

«Просьба – отказ»

Участники группы делятся на пары. Один должен просить о чем-то, а другой – отказывать, но при этом не говорить «нет». Если пара затрудняется определиться с просьбой, можно предложить свои варианты, например: попросить денег взаймы, диск, решить задачу, пойти вместе погулять.

Во второй части этого упражнения меняется задание. Нужно предложить или попросить что-то такое, в чем будет трудно отказать (например,

предложить свою помощь, внимание, пригласить на день рождения), второй участник должен отказать словами: «нет, нет, нет».

Каждый участник должен побывать в роли просящего, предлагающего и отвечающего. После окончания упражнения тренер спрашивает у участников группы, что они чувствовали, когда просили, отказывали, когда им отказывали, когда говорили «нет», «нет», «нет». Бывает ли в жизни трудно отказывать.

«Холодный суп»

Это упражнение проводится после краткой теоретической части, во время которой тренер объясняет значение терминов «уверенный ответ», «неуверенный ответ», «агрессивный ответ». Участники располагаются в виде подковы. На полу треугольником растягивается шнур, по его углам располагаются карточки со словами: «уверенный», «неуверенный», «агрессивный»: линии, соединяющие различные виды поведения, являются континуумом, на нем располагаются переходные формы поведения: от неуверенного к уверенному. Тренер предлагает для обсуждения следующую ситуацию: «Вы пригласили хорошего человека, который вам дорог и перед которым вы бы не хотели «ударить в грязь лицом», в хорошее кафе. И вы, и ваш друг заказали первое блюдо. Вскоре вам приносят его. Вы пробуете суп и убеждаетесь, что он совершенно холодный – и у вас, и у вашего гостя. Вы – хозяин ситуации. Как вы поступите?» Каждый участник получает карточку, на которой написана возможная реакция на создавшееся положение. Участникам предлагается расположить доставшиеся им карточки в пространстве треугольника и обосновать свое решение. Группа задает каждому участнику вопросы и обсуждает его выбор. Если участник хочет, он может передвинуть свою карточку.

Для упражнения необходимы карточки с описанием ситуации. Их лучше сделать из плотной бумаги.

Спросите у официанта: «Этот суп подается холодным?»

Отставьте тарелку в сторону

Встаньте и покиньте заведение

Громко, так, чтобы это услышали и официант, и другие посетители, произнесите:

«Это последний раз, когда я сюда кого-то привожу!»

Скажите официанту: «Суп отвратителен. Унесите его и немедленно подайте нам что-нибудь съедобное»

Спросите у официанта: «Милейший, а что случилось с вашей электроплитой?»

Сделайте вид, что все в порядке, и ешьте суп

Скажите официанту, что вы хотели бы вычесть стоимость супа из счета

Скажите официанту: «Этот суп холодный. Пожалуйста, замените его»

Спросите у вашего гостя, не желает ли он пожаловаться

Когда официант придет убирать тарелки, скажите: «Извините меня, но я боюсь, что мы не смогли доест суп. На вкус он неплох, но тон был не очень теплым – совершенно холодным, я имею в виду!»

Во время общего обсуждения анализируются способы уверенного поведения и примеры из собственной жизни, когда участники смогли использовать данный вариант.

«Хорошо или плохо»

Группе предлагается подумать, какие качества способствуют лучшей адаптации в обществе. Затем ведущий выбирает какое – либо качество, которое называли чаще других, или можно записать несколько качеств из названных на листах бумаги и вытянуть одно из них. По кругу каждый участник высказывает свое мнение о данном качестве. При этом первый участник свое высказывание начинает со слов «хорошо быть (выбранное качество), потому что ...», а следующий участник начинает со слов «плохо быть (выбранное качество), потому что ...» и так далее попеременно. Например: «хорошо быть ответственным, потому что за это уважают другие», плохо быть ответственным, потому что трудно расслабиться, все время думаешь о делах». Ведущий помогает и поддерживает подростков в поиске позитивной и негативной сторон качества, привлекает к активному обсуждению и поддержке друг друга.

«Орехи»

Для выполнения этого упражнения потребуются грецкие орехи. В пакет кладется столько орехов, сколько участников.

Инструкция: «Сейчас перед вами лежит мешок с орехами. Я прошу каждого из вас взять по одному ореху, а потом в течение минуты внимательно рассмотреть и запомнить свой орех (ставить на нем метки и раскалывать нельзя). Через минуту все орехи возвращаются в мешок, тренер их перемешивает, высыпает в центр круга и просит каждого участника найти свой орех. Когда это выполнено, происходит небольшое обсуждение: по каким признакам удалось найти именно свой орех, чем он отличается от других?

По итогам обсуждения можно провести аналогию между грецкими орехами и людьми: «И те и другие в «куче» или в толпе на первый взгляд выглядят одинаково, а для того чтобы увидеть особенность каждого, нужно потратить время, приглядеться. О ценности же ореха судят по тому, что у него внутри. Может быть, внешне очень красивый орех, но внутри – абсолютно пустой. И наоборот. Также бывает и с людьми, поэтому не надо судить о человеке по каким-то внешним признакам. У ореха очень жесткая скорлупа, и она нужна ему для того, чтобы защитить нежное ядрышко. Многие люди тоже часто выращивают вокруг себя скорлупу, чтобы чувствовать себя в безопасности, и не сразу открываются другим, для этого им требуется время».

«Желания и препятствия»

Группа делится на 2 – 3 подгруппы. Каждой группе необходимо обсудить и записать то, к чему стремятся в работе, чего она хочет добиться в жизни, какие у нее потребности. На это – 10 минут.

По окончании 10 минут дается следующее задание: «Теперь группам необходимо обсудить и записать препятствия, которые могут возникать на пути достижения целей и реализации этих стремлений. На это задание также отводится 10 минут».

Последнее задание: «Заканчивая работу в группах, отметьте на ватмане 3 наиболее важных для каждого из вас устремления, желания и 3 наиболее

существенных препятствия – 3 минуты. И приготовьтесь к презентации ваших идей».

По итогам работы один представитель от каждой группы в течении 3-х минут представляет результаты. Затем происходит общее обсуждение упражнения.

«Социальная роль мужчины»

Предлагается каждому написать не менее 10 качеств, которыми, по мнению воспитанников должен обладать настоящий мужчина. Потом все качества обсуждаются и составляется групповой «портрет настоящего мужчины». Можно привести примеры известных людей, литературных персонажей или примеры из жизни, в которых отражаются перечисленные качества.

«Социальная роль женщины»

Занятие проводится по плану предыдущего. Предлагается составить групповой портрет «настоящей женщины». Далее подводится итог настоящего и предыдущего занятия, обсуждается, что важно во взаимоотношениях между мужчиной и женщиной, какие качества мы уважаем, в нас уважают и т.п..

«Социальный паспорт»

На занятии обсуждается, что у каждого есть какая-то информация о себе, которая наиболее полно характеризует человека. Например, образование, какая-то специальность, имеющийся навык, увлечение.

Далее предлагается упражнение, которое помогает воспитанникам задуматься о своих наиболее важных социальных характеристиках.

Упражнение заключается в том, что участники тренинговой группы рисуют свой «паспорт» и заполняют его. Для этого они сами выбирают формат бумаги. Могут скрепить его степлером, сделать книжечку, оформить в виде альбома. Сведения, которые вносятся в паспорт могут быть различны. Это, как обычно, ФИО, год и место рождения, «фотография», а остальные сведения заполняются по собственному желанию каждого. Это может быть рисунок своего

дома, состав семьи, домашние животные, увлечения, наиболее значимые события в жизни.

«Личный герб и девиз»

Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций.

Вообразим, что и мы все принадлежим к знатным и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благо родные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче — кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя.

Левая часть — то каким я был. Средняя — я сейчас. Правая часть — каким я хочу быть, чего хочу достичь в будущем. Нижняя часть — мой главный девиз в жизни.

На эту работу нужно выделить не менее получаса. Будет неплохо, если рисование сопровождается спокойной медитативной музыкой. По окончании

работы участники группы представляют свои гербы и девизы. Ведущий предупреждает, чтобы каждый фиксировал тех людей, чьи гербы и девизы схожи и созвучны их собственным. Во время представления участники могут задавать уточняющие вопросы друг другу. Затем участникам предлагается подойти к тому человеку, чьи герб и девиз в наибольшей степени сходны с их личными геральдическими атрибутами. Поскольку выборы не всегда взаимны, то могут образовываться как пары, так и более многочисленные подгруппы.

Тренинг «Самосовершенствования»

Цель: Непосредственно тренинг, направлен на пробуждение внутренних стремлений человека, на самоисследование, самосовершенствование, личностный и профессиональный рост.

Состав участников: 10-15 человек.

1.Упражнение «Проницательность»

Необходимое время: 30 минут.

Материалы: Листы и ручки на всех участников.

Подготовка: Специальной подготовки не требуется.

Ход: Участники разделены на 2 подгруппы. Каждый оценивает в подгруппе каждого, письменно отвечает на вопросы на листочке: Откуда родом этот человек? Как выглядит его квартира, дом? Кто был главным в детстве этого человека (мама, папа, дедушка, бабушка, сосед...)? Сколько у него друзей? Что он любит есть? Что он любит пить? Каково его хобби? Как он проводит свое свободное время? Как выглядит его рабочее место(порядок, беспорядок...вариант ваш...)? Какой она воспитатель (чуткий, строгий, резкий,... вариант ваш..)? Как ведет себя в споре, конфликте? Чтостораживает в этом человеке? Что нравится в этом человеке? Затем один садится в пол оборота к остальным и выслушивает их мнение о себе (как они поочередно озвучивают свои записи о нем). (10 мин). Потом участник поворачивается к группе и кратко отмечает совпадения с реальностью, и что мимо. (5 мин). Тот же процесс и с другими повторяется. Вся группа собирается в круг. Каждый делится впечатлением: Насколько легко было

отвечать на вопросы? Что совпало с реальностью, какой процент точных попаданий?

2. Упражнение планирование будущего.

Цель: выработка активной позиции по отношению к себе и собственной жизни, актуализация внутренних ресурсов.

Ход: предлагается заполнить таблицу « программа минимум» в которой представлены 3 сферы : профессиональная , семейная , досуг. Необходимо наметить главные достижения в этих сферах, постараться ставить более или менее реальные цели. В следующей графе отметить, что поможет вам в достижении целей, а далее, что может помешать. Оцените качества вашей личности, которые помогут в достижении целей, а какие мешают. Желающие высказываются.

3. «100 желаний»

Цель: Это упражнение поможет вам лучше понять себя, свои желания, перевести абстрактные желания в конкретику и сконцентрироваться на том, чего Вы на самом деле хотите.

Ход: предлагается написать 100 своих желаний, чтобы было легче можно использовать данные вопросы:

«- Что я хочу иметь?

- Что я хочу уметь?

- Что я хочу делать каждый день?

- Что я хочу сделать хотя бы один раз в жизни?»

на каждый из которых нужно дать 25 разных ответов.

После того как вы запишите свои желания, обязательно прочитайте все, что вы написали и посмотрите какие чувства у вас это вызывает. А теперь попробуйте выделить свои желания в группы и назвать их. Желающие могут высказаться для всей группы.

4. Сила языка

Цель: Язык – важнейшее средство коммуникации, форма существования и выражения мышления. Это упражнение помогает членам группы изменить структуру своего языка.

Необходимое время: 30 минут.

Материалы: Нет.

Подготовка: Специальной подготовки не требуется.

Ход: Сядьте лицом к лицу с партнером и, глядя ему в глаза, скажите три фразы, начиная каждую словами "я должен". Не предоставляя вам обратной связи, партнер в свою очередь выскажет три фразы, начиная каждую словами "я должен". Теперь вернитесь к своим фразам и замените в них слова "я должен" словами "я предпочитаю", сохранив неизменными остальные части. Затем выслушайте измененные фразы в утверждениях партнера. Поделитесь своими переживаниями.

По очереди с партнером скажите три фразы, начинающиеся словами "я не могу". И затем замените в них "я не могу" на "я не хочу", сохраняя остальные части неизменными. Поделитесь с партнерами своим опытом и посмотрите, можете ли вы почувствовать свою способность отказаться, а не свою некомпетентность или беспомощность.

По очереди произнесите три фразы, начинающиеся со слов "мне надо", и затем замените "мне надо" на "я хочу". Поделитесь своими переживаниями и посмотрите, ведет ли замена необходимости желанием к ощущению свободы или к облегчению. Является ли то, о чем вы говорили, чем-нибудь действительно жизненно необходимым для вас или чем-то тем, что вам хотелось бы, но без чего можете прожить.

Наконец, по очереди с партнером скажите три фразы, начинающиеся словами "я боюсь, что", и затем поменяйте "я боюсь, что" на "я хотел бы", оставляя остальные части фраз без изменений. Поделитесь своими переживаниями с партнером и посмотрите, мешает ли страх достижению важных целей и приобретению интересующего опыта.

Слова "я должен", "я не могу", "мне надо" и "я боюсь, что" отрицают вашу способность быть ответственным. Изменяя свой язык, вы можете сделать шаг к повышению ответственности за собственные поступки.

5.Тест «Как вы заботитесь о себе»

Ход: Ответьте, пожалуйста, на вопросы, приведенные в тесте. Для этого оцените каждый вопрос по 4 – бальной шкале и поставьте соответствующую цифру в графе «балл» напротив каждого вопроса.

4- верно (то есть высказывание полностью относится к вам, к вашим поступкам и действиям) ;

3- скорее верно, чем не верно;

2 – скорее не верно, чем верно;

1 – неверно (то есть вы так не поступаете никогда)

Подсчитайте, пожалуйста, ваш результат. Для этого сложите все цифры в колонке «балл».

№ ВОПРОС

1 Временами я покупаю себе что-нибудь приятное, как, например, подарок, сувенир, безделушку.

2 Я нахожу время, чтобы отдохнуть, расслабиться

3 Я считаю, что имею право иногда быть эгоистичным (ой)

4 Если я себя плохо чувствую, мне нравится позволять другим заботиться обо мне.

5 Я заранее планирую приятные события, такие как каникулы, поход в театр или ресторан

6 Каждый день я уверен (а) в том, что имею немного времени, чтобы потратить его на себя, сделать себе что-нибудь приятное

7 Для меня важно следить за своей внешностью и здоровьем

8 Я могу сказать «нет», когда люди требуют от меня что то, что я не хочу делать

9 Я хвалю себя после того, как сделаю что-нибудь хорошее

10 Я стараюсь не употреблять алкоголь в большом количестве

11 Я делаю специальные упражнения, чтобы сохранить здоровье

12 Я обычно нахожу время, чтобы поддерживать отношения с людьми, которые мне приятны

13 Я предпочитаю здоровую пищу, а не сухие пайки

14 У меня есть время для занятий увлекательным хобби

15 Иногда я могу поставить свои интересы выше интересов других, даже если это кому-то может, не понравится

16 Я считаю, что каждый сам должен отвечать за решение своих проблем

17 Я предпочитаю работать в удобном мне темпе, чем сразу выкладываться на все 100%

18 Я могу сам (а) принимать решения, а не ждать советов окружающих

19 Я избегаю употребление наркотиков и табака

20 Я способен (на) признавать и доказывать другим свои достоинства

ИТОГ

Интерпретация теста «Как вы заботитесь о себе? »

Более 54 баллов – результат выше среднего. Люди, имеющие данный общий балл, умеют заботиться о себе достаточно хорошо, поэтому им легче, чем другим, в искренней форме проявлять заботу об окружающих в тех ситуациях, когда это необходимо.

40-54 баллов – средний результат. Те, кто имеет данный балл, как правило, стараются заботиться о себе, но они могли бы улучшить свой результат.

Ниже 40 баллов – результат ниже среднего. Эти люди заботятся о себе недостаточно хорошо. Возможно, что они часто имеют чувство вины перед собой/окружающими или низкий уровень ассертивности (умение отстаивать свои интересы, защищать себя, не ущемляя при этом интересы окружающих) .

6. Рефлексия по результатам занятия.

Участники заполняли бланки с незавершенными предложениями:

- Во время занятия я поняла, что...
- Самым полезным для меня было...
- На занятии мне не понравилось...

- На следующем занятии я хотела бы...

Тренинг для педагогов «Я в группе»

Цель: сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия.

Задачи:

- формирование и усиление общего командного духа, путем сплочения группы людей;
- развитие ответственности и вклада каждого участника в решении общих задач;
- получение эмоционального и физического удовольствия от результатов тренинга;
- осознание себя командой.

Состав участников: 10 - 15 человек.

Актуальность: невозможно сделать всю работу одному время от времени все равно приходится прибегать к помощи другого человека. В сплоченном коллективе взаимопомощь – это залог успеха, без поддержки будет достигнута только маленькая цель, которую поставил каждый, но цель коллектива останется на нулевом уровне.

Почему важна сплоченность: возможность окунуться..., возможность увидеть..., возможность услышать..., возможность ощутить..., возможность испытать..., возможность стать..., стать одним коллективом, который чувствует, поддерживает и вдохновляет на новые действия и поступки.

Структура тренинга:

1. Орг. момент – 4 минуты
2. Вступление – 5 минут
3. Цель задачи – 3 минут
4. Разминка – 5 минут
5. Основная часть – 50 минут
6. Рефлексия – 10 минут
7. Орг. конец – 2 минуты

Ход тренинга:

1. Упражнение «Мы с тобой похожи тем, что...» – 5 минут
2. Игра «Атомы и молекулы» – 4 минут
3. Упражнение «Постройтесь по росту!» – 5 минут
4. Упражнение «Путанка» – 10 минут
5. Упражнение "Друг к дружке" 10 мин.
6. Упражнение «Поезд» – 10 минут
7. Упражнение «Счёт до десяти» – 10 минут
8. Упражнение «А я еду...» – 8 минут
9. Упражнение "Волшебный стул" - 15 минут

Структура: педагоги рассаживаются на места в круге, когда все успокоятся и готовы будут слушать, начинается тренинг.

Приветствие «Давайте поздороваемся».

Цель: снятие мышечного напряжения у участников тренинга, переключение внимания.

Здравствуй те, у кого в этом месяце день рождения.

Здравствуй те, кто плотно утром позавтракал.

Здравствуй те, кто рад повышению зарплаты.

Здравствуй те, кто тоскует по морю и песку.

Здравствуй те, кто готов работать в нашей группе.

– Меня зовут Елена, и сегодня я проведу для вас тренинг на сплочение. Цель нашего тренинга – это сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия. Сплочение – это возможность для команды стать единым целым для достижений конкретных целей и задач. Ведь как хорошо когда тебя понимает и поддерживает твой коллега, услышать и помочь когда необходима эта помощь, и понимать друг друга даже без слов. Сплоченный коллектив добивается многих вершин и побед.

Притча о бегунах

Несколько лет назад на параолимпийских играх в Сиэтле девять бегунов (с умственными и физическими нарушениями) выстроились в ряд на линии старта

стометровки. Раздался сигнальный выстрел, и они рванули вперед - не скажешь, что очень стремительно, но с явной решимостью добежать до финиша и победить. Все, кроме одного парня, который, запнувшись, едва не упал. Шатаясь, он проковылял пару шагов и заплакал. Остальные восемь участников забега слышали его плач. Они замедлили бег, остановились, затем развернулись и пошли назад. Все до единого! Девушка с синдромом Дауна поцеловала беднягу и сказала: «Это тебя вылечит!» Потом все девятеро взяли за руки и вместе дошли до финишной ленты.

Десять минут кряду весь стадион рукоплескал им стоя.

Игра «Атомы и молекулы»

Необходима небольшая первичная настройка: Давайте представим, что каждый человек — это маленький атом, а атомы, как известно, способны соединяться и образовывать молекулы, которые представляют собой достаточно устойчивые соединения. По моему сигналу (сигнал оговаривается) вы должны объединиться в молекулы, число атомов в которых я также назову. — Готовы. Начинаем. Участники начинают свободное перемещение в пространстве и, услышав сигнал ведущего, объединяются в молекулы. Если последним числом атомов в молекуле будет два, то упражнение служит хорошим способом деления группы на пары для последующей работы.

Упражнение «Мы с тобой похожи тем, что...»

Цель: познакомиться (если не знают друг друга) узнать друг друга, чем они похожи, для того, что бы уже найти приятелей по интересам.

Ход упражнения: Участники выстраиваются в два круга – внутренний и внешний, лицом друг к другу. Количество участников в обоих кругах одинаковое. Участники внешнего круга говорят своим партнерам напротив фразу, которая начинается со слов: «Мы с тобой похожи тем, что...». Например: что живем на планете Земля, работаем в одном детском саду и т.д. Участники внутреннего круга отвечают: «Мы с тобой отличаемся тем, что...» Например: что у нас разный цвет глаз, разная длина волос и т.д. Затем по команде ведущего участники внутреннего

круга передвигаются (по часовой стрелке), меняя партнера. Процедура повторяется до тех пор, пока каждый участник внутреннего круга не повстречается с каждым участником внешнего круга.

Обсуждение:

- Какие эмоции испытывали во время упражнения?
- Что нового узнали о других?
- Что интересное узнали?

Упражнение «Постройтесь по росту!»

Цель: Преодолеть барьеры в общении между участниками, раскрепостить их.

Ход упражнения: Участники становятся плотным кругом и закрывают глаза. Их задача состоит в том, чтобы построиться в ряд по росту с закрытыми глазами. Когда все участники найдут свое место в строю, надо дать команду открыть глаза и посмотреть, что же получилось. После упражнения можно обсудить, сложно ли было выполнить это задание (как себя чувствовали участники) или нет.

Обсуждение:

- Удалось ли группе это сделать?
- Что помогало? Поддерживало?
- Какие эмоции испытывали во время упражнения?

Упражнение «Путанка»

Цель: Сплочение, улучшение взаимопонимания участников.

Ход упражнения: Все берутся за руки, стоя в кругу и начинают запутываться. Когда запутались все, и получилась одна большая «путанка», можно вообразить, что вся группа превратилась в одного огромного зверя. Теперь срочно необходимо определить, где находится его голова, а где хвост. («Кто будет головой? А кто хвостом?», – спрашивает ведущий). Когда зверь сориентировался, где его право, а где его лево, он должен научиться двигаться во все стороны, в том числе и назад. А потом, зверь должен пробежаться, и может быть даже кого-то, попавшегося по пути, «съесть»

Обсуждение: какие ощущения и эмоции испытывали при выполнении задания?

Упражнение «Друг к дружке»

Я предлагаю вам поиграть в игру-активатор «Друг к дружке», во время которой всем участникам нужно выполнять очень-очень быстро движения. Станьте в круг, выберите себе партнера и быстро пожмите ему руку.

А теперь я буду вам говорить, какими частями тела вам нужно будет очень быстро «поздороваться» друг с другом. А когда я скажу: «Друг к дружке! », вы должны поменять партнера.

- Правая рука к правой руке!

- Нос к носу!

- Спина к спине!

- Друг к дружке.

- Носок к носку!

- Живот к животу!

- Лоб ко лбу!

- Друг к дружке.

- Бок к боку!

- Колено к колену!

- Мизинец к мизинцу!

- Друг к дружке.

- Бедро к бедру!

- Ухо к уху!

- Пятка к пятке!

- Друг к дружке.

- Затылок к затылку!

- Локоть к локтю!

- Кулак к кулаку!

- Друг к дружке.

Пожмите друг другу руки. Молодцы. Спасибо.

Упражнение «Поезд»

Цель: Сплочение, повышение взаимного доверия участников, тренировка уверенности поведения при необходимости действовать в условиях недостатка информации, положившись на партнеров.

Ход упражнения: 6-8 участников изображают «поезд», встав в колонну и положив руки на плечи стоящим впереди. Все, кроме первого, закрывают глаза. Этому «поезду» нужно проехать через препятствия, которые изображают другие участники. При малом количестве играющих часть препятствий можно изобразить с помощью стульев.

Задача «поезда» – проследовать от одной стены помещения до другой, по пути обязательно объехав по кругу 3-4 препятствия (ведущий указывает, какие именно) и, не столкнувшись с остальными. Препятствия, изображенные с помощью других игроков (желательно, чтобы те, которые нужно объехать по кругу, были именно из их числа), при приближении к ним «вагонов поезда» на опасно-близкое расстояние могут издавать предостерегающие звуки – например, начинать шипеть.

Игра повторяется несколько раз, чтобы дать возможность каждому побыть и в роли препятствий, и в составе «поезда».

Если участников много и позволяют размеры помещения, можно сделать игру более динамичной, запуская одновременно по два «поезда».

Обсуждение:

Кому кем больше понравилось быть «локомотивом», «вагонами», с чем это связано?

Какие эмоции у кого возникали при движении в составе «поезда»?

Каким реальным жизненным ситуациям можно уподобить эту игру?

Упражнение «Счёт до десяти»

Цель: прочувствовать друг друга, понять без слов и мимики.

Ход упражнения: «Сейчас по сигналу «начали» вы закроете глаза и попытаетесь посчитать от одного до десяти. Но хитрость состоит в том, что считать вы будете вместе. Кто-то скажет «один», другой человек скажет «два», третий скажет «три» и так далее. Однако в игре есть одно правило: слово должен произнести только один человек. Если два голоса скажут «четыре», счёт начинается сначала. Попробуйте понять друг друга без слов.

Обсуждение:

- Что с вами происходило?
- Если не получилось, то почему?
- Какую стратегию вы выбрали?

Упражнение «А я еду...»

Цель: разрядка участников, расслабление.

Ход упражнения: Участники садятся в круг. В кругу на один стул больше. Один из участников по часовой стрелке садится на пустой стул и говорит: «А я еду». Следующий участник, по цепочке, передвигается на пустой стул и говорит: «А я рядом». Следующий за ним, садится на освободившийся стул и говорит «А я зайцем». Следующий, пересаживается и говорит: «А я с ...» (имя любого участника). Названный человек пересаживается рядом. Таким образом, круг разрывается, и вся цепочка начинается заново. С каждым разом участники пересаживаются по часовой стрелке все быстрее и быстрее.

Игра «Волшебный стул»

Я предлагаю вам поиграть в игру «Волшебный стул»

С помощью куска ткани и ленты можно быстро оформить «Волшебный стул», который будет способствовать повышению самооценки, улучшению взаимоотношений. В определенном месте группы, в центре ставится «Волшебный стул». Приглашаются участники. Участники двигаются, взявшись за руки вокруг стула, при этом произносят слова:

Кто сегодня всех красивей,

Кто сегодня всех счастливей,

Поскорей появись -
на Волшебный стул садись.

Участник, который оказался перед сиденьем стула, садится на него. Все по очереди говорят ему положительные комплименты. Приняв от каждого комплимент, участник выражает знак благодарности, сообщает о своих чувствах

Рефлексия:

Какие психологические качества у вас проявились при участии в тренинге?

Какие чувства испытывали?

Что нового узнали о себе, о группе?

Как будете использовать эти знания?

Чему научились?

Как это пригодиться в будущем?

Что было важным?

Над чем вы задумались?

Что происходило с вами?

Социально-коммуникативные тренинги

Задачи: создать благоприятные условия для работы тренинговой группы, настроить участников на серьезное отношение к практической работе, ознакомить участников с направлением, основной целью, задачами и принципами социально-коммуникативного тренинга.

Освещение первого вопроса, «Что такое социально -коммуникативный тренинг, для чего он нужен» и актуальной стороны второго основного вопроса «Деловая коммуникация в профессиональной деятельности педагога»

В ходе мотивации участников раскрывается мотив для чего проводится данный тренинг и чему научиться педагоги в ходе тренинга т.е отработка методов и приемов делового общения и их применения в практическом опыте в своей педагогической деятельности.

Знакомство

Мы живем в мире людей и вещей. И многое знаем о качестве вещей, например, то, что хрустальная ваза хрупкая, может разбиться, а шерстяная вещь – мягкая и согревает от холода. Мир людей не менее сложен. А потому важно знать как свои особенности, так и то, каковы качества других людей.

«Я среди других»

Каждому из участников предлагают подобрать к своему имени эпитет, который бы, отражал его поведенческие характеристики.

«Передай другому»

Участникам необходимо составить список требований. Затем выбрать 2-3 участников дать инструкцию и невербально показать требования из списка т.е то, что им необходимо передать другим участникам.

«Три ответа»

Описать свое настроение/внутреннее состояние в терминах прогноза погоды и ответить: агрессивно, грустно и радостно.

«Опора»

Участники встают в круг, закрывают глаза и протягивают перед собой правую руку. Столкнувшись, руки сцепляются. Затем участники вытягивают левые руки и снова ищут себе партнера. В итоге возможны такие варианты: либо образуется круг, либо несколько сцепленных колечек из людей, либо несколько независимых кругов или пар.

«Круг»

Участникам предлагается найти конструктивное решение (выход) с помощью использования вербальных и невербальных форм общения во взаимодействии с людьми с разными подходами в поведении.

«Автобус»

Группа делится на 2 равные команды. Все они пассажиры автобуса. 1-ая команда сидит, 2-ая стоит. Задача поменяться местами.

«Разыгрывание скетчей» (круглый аквариум)

Экспериментируя с альтернативными способами общения, участники могут научиться подходить друг к другу в соответствующей и менее защищенной манере. Три члена группы добровольно вызываются участвовать в упражнении.

Добровольцы, демонстрируя определенный коммуникативный стиль, включаются в дискуссию друг с другом. Остальные члены группы наблюдают взаимодействие. Через 5 минут наблюдателей приглашают прокомментировать свои наблюдения. Дать обратную связь увиденному. Затем добровольцы делятся своим впечатлением.

Коммуникативный тренинг компетентности педагогов

«Современные подходы к организации образовательного процесса согласно ФГОС

«Давайте поздороваемся»

Здравствуй те, у кого в этом месяце день рождения.

Здравствуй те, кто плотно утром позавтракал.

Здравствуй те, кто рад повышению зарплаты.

Здравствуй те, кто тоскует по морю и песку.

Здравствуй те, кто готов работать в нашей группе.

Педагог-психолог: Я предлагаю вам послушать притчу.

Жил-был юноша, который не умел ладить с людьми. Отец дал ему полный мешок гвоздей и сказал, забивать один гвоздь в ворота сада каждый раз, когда тот потеряет терпение или поругается с кем-нибудь.

В первый день он забил 37 гвоздей в ворота сада. В последующие недели научился контролировать количество забитых гвоздей, уменьшая его изо дня в день. Он понял, что проще контролировать себя, чем забивать гвозди.

Наконец, наступил тот день, когда юноша не забил ни одного гвоздя в ворота сада. Он пришел к отцу и сказал ему эту новость. Тогда отец сказал юноше, вынимать один гвоздь из ворот, каждый раз, когда он не потеряет терпение. Наконец наступил тот день, когда юноша смог сказать отцу, что вытащил все гвозди.

Отец подвел сына к садовым воротам: "Сын, ты прекрасно себя вел, но посмотри, сколько дырок осталось на воротах. Никогда они уже не будут такими как раньше.

Когда ты с кем-то ругаешься и говоришь ему неприятные вещи, ты оставляешь ему раны как те, что на воротах".

Общение важная составляющая жизни каждого человека, а общение в профессии педагога - его главный инструмент.

Педагог-психолог: Для начала нашего тренинга я предлагаю вам выявить свой уровень общительности. У каждого из вас имеется опросник, состоящий из 16 вопросов, прочтите каждый вопрос и напишите ответ – «да», «нет», «иногда». За каждое «да» начисляется 2 балла, за ответ «иногда» -1 балл, за ответ «нет» -0 баллов.

(Педагоги заполняют опросник В. Ф. Ряховского для определения уровня общительности, подсчитывают баллы и знакомятся с интерпретацией баллов) .

Педагог-психолог. Каждый из вас выявил свой уровень общительности и возможно, некоторым, есть над чем поработать.

«Танцы по кругу»

Участники стоят в кругу. Первый игрок говорит: «Я Вера, я танцую вот так» (показывает свое движение жестаи). Вся группа говорит: «Это Вера. Вера танцует вот так» (показывают ее движение жестаи). Затем каждый из вас показывает поочередно движения всех участников.

«Слоник приветствует»

Средний палец правой руки превращается в «хобот», остальные четыре пальца- лапы слоника. «Слоник» правой руки стоит на ладони левой руки. По кругу, касаясь хоботком хоботка «соседа – слоника» передается приветствие: «Здравствуй, я слоник Катя»

«Друг к дружке»

Я предлагаю вам поиграть в игру-активатор «Друг к дружке», во время которой всем участникам нужно выполнять очень-очень быстро движения. Станьте в круг, выберите себе партнера и быстро пожмите ему руку.

А теперь я буду вам говорить, какими частями тела вам нужно будет очень быстро «поздороваться» друг с другом. А когда я скажу: «Друг к дружке! », вы должны поменять партнера.

- Правая рука к правой руке!

- Нос к носу!

- Спина к спине!

- Друг к дружке.

- Носок к носку!

- Живот к животу!

- Лоб ко лбу!

- Друг к дружке.

- Бок к боку!

- Колено к колену!

- Мизинец к мизинцу!

- Друг к дружке.

- Бедро к бедру!

- Ухо к уху!

- Пятка к пятке!

- Друг к дружке.

- Затылок к затылку!

- Локоть к локтю!

- Кулак к кулаку!

- Друг к дружке!

«Гусеница»

Команда становится друг за другом в колонну, между каждым участником воздушный шар – это гусеница, которая не может разрываться. Гусеница должна показывать, как она спит, передвигается, делает зарядку, умывается.

«Два полушария»

Приглашаются три участника. Два человека олицетворяют полушария головного мозга родителя, а третий – это воспитатель, который высказывает

«родителю» претензию (она должна формулироваться четко и конкретно и адресовываться реально существующему родителю). Задача «полушарий» ответить на претензию совместно (каждый говорит по одному слову, чтобы разрешить проблему. Например, воспитатель спрашивает: «Почему Ваш ребенок опоздал на завтрак? ». «Правое полушарие»: «Мы». «Левое полушарие»: «. позавтракали». Затем участники меняются местами.

«Леопольд»

Из группы выбирается одна «мышь», все остальные становятся «котами».

Каждый «кот» получает листочек со своим именем- кличкой, одного из них зовут Леопольдом, а всех остальных – прочими кошачьими кличками. В этом мультфильме дружелюбный и безобидный кот Леопольд пытается подружиться с мышами, которые постоянно устраивают ему разные пакости.

В данном упражнении котам нужно будет убедить мышь, что они безобидны и с ними можно подружиться. Фокус состоит в том, что из всех котов только одного зовут Леопольд и именно он хочет подружиться с мышью. Все остальные коты – опасные хищники, которые только притворяются дружелюбными. Задача каждого кота – убедить мышь, что именно он – безобидный Леопольд. Задача мыши – определить настоящего Леопольда.

Котам дается 1 минута на подготовку, после чего они выступают, объясняя «мышке», почему они безобидны. «Мышь» оценивает выступление и говорит, кому из котов она поверила.

Вопросы для обсуждения.

- Почему мы доверяем одному человеку, но не доверяем другому?
- Что можно сделать для того, чтобы нам больше доверяли?

В общении не малую роль играет интонация. Одну и ту же фразу, слово можно сказать по-разному.

Произнесите с разной интонацией фразу «Здравствуй, моя хорошая», а коллеги постараются угадать, каким эмоциональным состоянием окрашена фраза: радость, удивление, разочарование, уверенность, спокойствие, равнодушие.

В реальной жизни, часто в разговоре вы по интонации с первых слов понимаете, в каком настроении находится ваш собеседник.

«Снежинка»

У каждого участника лист бумаги одинаковой формы, размера, качества, цвета. Предлагается закрыть глаза и сложить лист пополам, оторвать правый верхний угол, опять сложить пополам, оторвите нижний угол. Затем раскрыть снежинку и постараться найти среди остальных снежинок точно такую же. Но снежинки все индивидуальны. Точно так нет и одинаковых детей, взрослые.

Вывод: все мы разные, с различными способностями, возможностями и личностными качествами.

«Волшебный стул»

С помощью куска ткани и ленты можно быстро оформить «Волшебный стул», который будет способствовать повышению самооценки, улучшению взаимоотношений. В определенном месте группы, в центре ставится «Волшебный стул», можно изготовить корону. Приглашаются участники. Участники двигаются, взявшись за руки вокруг стула, при этом произносят слова:

Кто сегодня всех красивей,
Кто сегодня всех счастливей,
Поскорей появись-
на Волшебный стул садись.

Участник, который оказался перед сиденьем стула, садится на него. Все по-очереди говорят ему положительные комплименты. Приняв от каждого комплимент – участник выражает вербально и невербально знак благодарности сообщает о своих чувствах.

Тренинги делового общения

"Я среди людей"

Цель: понять характер отношений личности и ее окружения.

Субъект игры (доброволец) встает перед остальными участниками. Ведущий предлагает присмотреться к нему и задает добровольцу вопросы:

- Я среди людей (какой я)?
- Что они думают обо мне?
- Как они меня воспринимают?
- Что их радует во мне?
- Что огорчает, задевает?

Участники игры анализируют ответы добровольца, акцентируя внимание на различных особенностях его поведения: стиле общения, убедительности его доводов; "умении говорить" . Каждый из участников высказывает свое мнение о добровольце и его отношениях с окружающими. Ведущий подводит итог.

Деловые игры «Знакомство», «Хитроумный спорщик».

Цель игры: познакомиться с новыми людьми или же пристально взглянуть на старых знакомых, развитие оценочных навыков.

Ведущий читает вопросы, которые могут быть поверхностными или же глубокими (но не провокационными). Педагоги отвечают письменно и анонимно. Ответы должны быть откровенными. Затем собираются листы.

Ведущий по очереди читает ответы каждого. Выслушав их, участники должны понять, кому они принадлежат. Каждый может высказать одно предположение. Если автор будет назван, он раскрывает себя.

«Хитроумный спорщик».

Цель: научиться убеждать, аргументированно отстаивать свое мнение

Ведущий произносит какое-либо утверждение. Игроки его подтверждают или оспаривают.

«Оратор»

Цель игры: оценка аудиторией результатов одноактного вербального общения. Предложите каждому студенту кратко, в течение 3-5 минут изложить товарищам по группе то, каким образом он представляет свое положение в обществе после окончания университета. Информация может быть вполне относительной. В ходе выступления его товарищи дают ему оценку по

пятибалльной системе, оценивая:

Внешний вид;

Уверенность в себе;

Благожелательность.

После выступления листки с анонимными оценками передаются выступавшему, что дает ему возможность оценить свою «презентабельность» при кратковременном общении.

Упражнение “Самое ценное качество”

Предлагается каждому подумать над тем, а какое качество он больше всего ценит в людях. После того, как участник выбирает самое ценное для него качество, придумайте (или вспомните) короткий рассказ, историю, сказку или какую-то ситуацию из жизни, которые бы рассказали всем о выбранном качестве.

Услышав ваш рассказ, остальные участники группы должны понять о каком качестве идет речь. Основное условие – выбранное качество не должно называться в рассказе. После каждого рассказа идет обсуждение, почему участник группы выбрал именно это качество, чем оно для него ценно.

Упражнение на установление контакта

Продолжая работать над проблемой установления контакта, предлагается выполнить такое упражнение: Вызвавшийся выходит из комнаты, а остальные определяют участника (или участников), которому надо будет вступить в контакт. Остальные должны демонстрировать нежелание, отсутствие готовности это сделать. Затем приглашается ожидающий за дверью участник, и он, последовательно подходя к каждому, определяет готовность участников вступить с ним в контакт.

Упражнение “Путаница”

Участники встают ближе друг к другу, образуем более тесный круг и все протягивают руки к его середине. По команде все одновременно берутся за руки, чтобы в каждой руке каждого из нас оказалась чья-то одна рука. При этом постараемся не братья за руки с теми, кто стоит рядом с вами. Поздороваемся, а

затем не расцепляя рук, постараемся распутаться. Обсуждение упражнения (что мешало, что помогало справиться с заданием).

Упражнение “Вопросы”

Предлагается группе немножко потренироваться задавать открытые и закрытые вопросы. Участники кидают друг другу мяч, сначала задавая закрытые вопросы, чтобы мяч побывал у каждого, хотя бы раз. У кого-то он может побывать несколько раз. Затем таким же образом будут задаваться друг другу открытые вопросы. Обсуждение : какие вопросы легче задавать, на какие легче отвечать.

Упражнение “Баржа”

Сейчас мы все займемся тяжелым физическим трудом – будем грузить баржу. Делать это мы будем следующим образом: я первая погружу что-то на баржу и кину кому-нибудь мяч. Тот, в свою очередь, называет предмет, начинающийся на ту же букву, на которую заканчивается предыдущее слово и отправляет мяч дальше. Делать это надо быстро, чтобы погрузка шла без задержек и с участием всех присутствующих. Кроме того, у нас будут некоторые ограничения: на баржу нельзя грузить то, что не может быть на ней перевезено: айсберги, воздух, дождь, материки . Экспертом, разрешающим спорные ситуации является психолог.

Упражнение “Интервью”

Разделимся на пары и возьмем друг у друга интервью на какую-либо тему при помощи закрытых и открытых вопросов. Сначала один будет спрашивать, другой отвечать, затем поменяемся ролями. На каждое интервью отводится по пять минут. Таким образом, в парах мы будем работать десять минут. Затем мы снова сядем в круг и каждый участник группы расскажет что он узнал о собеседнике из своего интервью. Можно предложить следующие темы для интервью: ожидания от проводимых тренингов, моя профессия; моя семья .

Упражнение “Стражники”

Рассчитываются на первый-второй и образуют два круга – внешний и внутренний. Первые номера сядут на стульях во внутреннем кругу – это

охраняемые. Вторые номера будут встанут во внешнем кругу за спинами сидящих на стульях – они стражники. Задача стражников – не допустить, чтобы их охраняемый поменялся местом с другим охраняемым. Задача сидящих – невербально договориться с другими охраняемыми поменяться местами. Если стражники успеют их удержать – тогда пары меняются ролями. Если охраняемым удалось поменяться местами, то стражники остаются на своем месте.

Упражнение “Волшебная коробочка ”

В центр круга ставится коробочка, в которой на вырезанных цветочках написаны комплименты. Каждый по очереди вытаскивает цветочек, читает, что на нем написано и вручает его тому, кому на его взгляд он больше всего подходит. Кто-то может получить несколько цветочков. Помним, что сначала называем собеседника по имени, затем говорим ему комплимент, например: Татьяна, ты очень интересный собеседник. Цветочков с комплиментами должно быть заготовлено как минимум в 2 раза больше, чем участников группы, для того чтобы каждый получил комплимент. Примеры комплиментов: «У тебя замечательные организаторские способности», «У тебя хорошо получается поддержать беседу, компанию», «Ты внимательный и тактичный», «У меня вызывает восхищение твоя уверенность в себе» и т.п.

После того, как цветочки закончатся, ведущий спрашивает у группы – может кто-то хочет еще что-нибудь высказать кому-либо из группы?

Обсуждение упражнения: что было приятнее говорить комплименты или получать? Что чувствовал?

Упражнение “Пианино”

Образуем тесный круг, подвинемся друг к другу поближе и положим руки на колени своих соседей. Кто-то начнет движение по часовой стрелке, хлопнув своего соседа по коленке. Задача остальных, продолжить движение, не сбившись. Сбившийся убирает руку за спину.

Упражнение “Ассоциации”

Один из группы выйдет за дверь, остальные загадают кого-нибудь из участников группы. Задача водящего отгадать, кого загадали, задавая вопросы кому-нибудь из группы с кем или чем этот человек ассоциируется. Например: "С каким видом спорта ассоциируется этот человек?" или с музыкальным направлением, маркой машины, литературным произведением, фильмом, растением, животным. Участникам группы нужно придумать ассоциацию, пока водящий за дверью, чтобы не выдать себя невербально. Водящий может спрашивать сколько хочет человек, но для отгадывания ему дается 2 попытки.

Упражнение «Мы с тобой похожи тем, что...»

Цель: познакомиться (если не знают друг друга) узнать друг друга, чем они похожи, для того, что бы уже найти приятелей по интересам.

Ход упражнения: Участники выстраиваются в два круга – внутренний и внешний, лицом друг к другу. Количество участников в обоих кругах одинаковое. Участники внешнего круга говорят своим партнерам напротив фразу, которая начинается со слов: «Мы с тобой похожи тем, что...». Например: что живем на планете Земля, работаем в одном детском саду. Участники внутреннего круга отвечают: «Мы с тобой отличаемся тем, что...» Например: что у нас разный цвет глаз, разная длина волос и т.д. Затем по команде ведущего участники внутреннего круга передвигаются (по часовой стрелке), меняя партнера. Процедура повторяется до тех пор, пока каждый участник внутреннего круга не повстречается с каждым участником внешнего круга.

Обсуждение:

- Какие эмоции испытывали во время упражнения?
- Что нового узнали о других?
- Что интересное узнали?

Упражнение «Постройтесь по росту!»

Цель: Преодолеть барьеры в общении между участниками, раскрепостить их.

Ход упражнения: Участники становятся плотным кругом и закрывают глаза. Их задача состоит в том, чтобы построиться в ряд по росту с закрытыми глазами.

Когда все участники найдут свое место в строю, надо дать команду открыть глаза и посмотреть, что же получилось. После упражнения можно обсудить, сложно ли было выполнить это задание (как себя чувствовали участники) или нет.

Обсуждение:

- Удалось ли группе это сделать?
- Что помогало? Поддерживало?
- Какие эмоции испытывали во время упражнения?

2. Развитие личностных компетенций педагога

В современных условиях основным принципом построения образовательного процесса является ориентация на развитие личности учащегося, вооружение его способами действий, позволяющих продуктивно учиться, реализовывать свои образовательные потребности, познавательные интересы и будущие профессиональные запросы.

Поэтому в качестве основной задачи образования выдвигается задача организации образовательной среды, способствующей развитию личностной сущности ученика. Решение поставленной задачи напрямую зависит от профессиональной компетентности педагогических кадров.

Из «Профессионального стандарта педагога»: «Педагог – ключевая фигура реформирования образования. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится *умение учиться*»

Следовательно, важным условием введения ФГОС является подготовка учителя, педагога, воспитателя и формирование его философской и педагогической позиции, психологических и личностных компетенций, методологической, дидактической, коммуникативной, методической и др. форм содержания.

Работая по стандартам второго поколения, педагог должен осуществить переход от традиционных технологий к технологиям развивающего, личностно ориентированного обучения, использовать технологии уровневой дифференциации, обучения на основе компетентностного подхода, «учебных ситуаций», проектной и исследовательской деятельности, информационно-коммуникационных технологий, интерактивных методов и активных форм обучения.

Неотъемлемой составляющей профессионализма и педагогического мастерства педагога принято считать его профессиональную компетентность. Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Поэтому понятие профессиональной компетентности педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм.

Структура профессиональной компетентности учителя может быть раскрыта через его педагогические умения. Модель профессиональной компетентности педагога выступает как единство его теоретической и практической готовности.

Формирование необходимых педагогических умений с точки зрения психологии и кадрового сопровождения возможно через создание обучающих программ по деловому общению, имиджу, методам решения проблемных ситуаций, таймменеджменту, тренингам и занятиям, направленных на развитие личностного роста и индивидуальности педагога.

Профессионально компетентным можно назвать педагога, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое

общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся.

Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

От профессионального уровня педагога напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества. Изменения, происходящие в современной системе образования, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма педагога, т. е. его профессиональной компетентности.

Основная цель современного образования – соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонне развитой личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, началу трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию.

А свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентно способную личность учителя, способную воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, образование определяет основные пути развития его профессиональной компетентности: самообразование педагогов, участие в различных конкурсах, исследовательских работах, обобщение и распространение собственного педагогического опыта, создание публикаций.

Научить учиться может только тот педагог, который сам совершенствуется всю свою жизнь. Самообразование осуществляется посредством следующих видов деятельности: формирование личного ресурса и самосовершенствования через кадровое сопровождение в организации.

Особую роль в процессе профессионального самосовершенствования педагога играет кадровая деятельность образовательной организации.

В связи с этим становление готовности педагога является важнейшим условием его профессионального развития. Если педагогу, работающему в традиционной системе, достаточно владеть педагогической техникой, т.е. системой обучающих умений, позволяющих ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность на профессиональном уровне и добиваться более или менее успешного обучения, то для перехода в инновационный режим определяющей является готовность педагога к инновациям.

Отсюда вытекает необходимость мотивации и создания благоприятных условий для педагогического роста. Необходимо создать те условия, в которых педагог самостоятельно осознает необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств.

Анализ собственного педагогического опыта активизирует профессиональное саморазвитие педагога, в результате чего развиваются навыки исследовательской деятельности, которые затем интегрируются в педагогическую деятельность.

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Вообще, процесс саморазвития обусловлен и связан с социализацией и индивидуализацией личности, которая сознательно организует собственную

жизнь, а значит, и собственное развитие. При этом процесс формирования профессиональной компетентности так же сильно зависит от кадровых условий образовательной организации педагогов, поэтому именно среда должна стимулировать профессиональное саморазвитие. Ясно одно, что воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом и богатым личностным содержанием.

При этом в понятие «профессионализм» входят не только профессиональная, коммуникативная, информационная и правовая составляющие компетентности работников образования, но и личностный потенциал педагога, система его профессиональных ценностей, его убеждения, установки, в целостности, дающие качественные образовательные результаты.

Перед каждым педагогом поставлена сложная, но разрешимая задача – «оказаться во времени». Чтобы это произошло каждый, выбравший профессию педагога, периодически должен вспоминать очень важные и правильные слова русского педагога, основоположника научной педагогики в России, Константина Дмитриевича Ушинского: «... учитель живет до тех пор, пока он учится.»

3. Обучение кадрового персонала.

В настоящее время многие руководители недооценивают значение методов управления персоналом, свойственных современному менеджменту и активно использующихся за рубежом для эффективного управления и повышения производительности труда.

Сегодня можно утверждать, что эта недооценка становится одним из главных препятствий и наиболее слабым звеном управления организаций.

Вместе с тем, как показывает практика, сущность, содержание и функциональные свойства управления персоналом как составной организационной части управленческого процесса существенно расширились и углубились.

Изменения в принципах управления персоналом, по мнению экспертов, должны быть направлены в первую очередь на реализацию политики мотивации работников, приобретающей решающее значение в современных условиях.

Последние десятилетия HR-практики (брендинг, баддинг) отмечены разительными изменениями в условиях деятельности фирм, корпораций и государственных органов управления. Организации все чаще оказываются в условиях, когда изменения становятся постоянными факторами, и сами изменения становятся все более масштабными и непредсказуемыми, влекущими за собой далеко идущие последствия. Все это расставляет принципиально новые акценты в методах и средствах управления персоналом.

HR-практики (брендинг, баддинг) в условии работы с персоналом основывается на трех позициях: статус, принципы, действие.

Персональный брендинг ориентирован на творческих людей, организующих коммерческую деятельность или нуждающихся в яркой самопрезентации. Главная особенность в персональном брендинге это, создание бизнес мотивации. Что также подходит для деятелей общественности, политики, бизнеса и образования. Персональный брендинг завязан на человеке и его индивидуальных чертах.

Разработка плана в брендинге состоит в следующих задачах:

1. Работа в команде (распределение позиций в решении стратегии)
2. Стратегии личностного роста
3. Совместимость «Я - возможностей» и «Мы - ожиданий»

4. Деловая мотивация

5. Самопозиционирование

Все это привело к постепенному переходу к философии открытых систем. Организации выдерживают на себе огромную, а иногда и непосильную нагрузку, прилагают серьезнейшие усилия к созданию систем, адекватных изменениям. При этом, в качестве решающих факторов управления персоналом, стали выступать квалификация персонала, создание условий для наиболее полной включенности персонала, роста и раскрытия его потенциала.

Еще одной характерной чертой современной кадровой практики является резкое обострение конкуренции. Теперь мало говорить о конкурентоспособности продукции, отраслей, регионов, сейчас все больше речь идет о конкурентоспособности персонала организаций.

Структура управления персоналом включает в себя следующие направления работы:

1. набор персонала, отбор (привлечение наиболее подходящих кандидатов на рабочие места или отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора);
2. профориентация (комплекс мероприятий, направленных на оказание помощи человеку на ознакомление с перспективами трудовой деятельности);
3. социальная адаптация – взаимное приспособление работника и организации, для его встраиваемости в новых условиях;
4. обучение – разработка программ обучения персонала в целях эффективного выполнения работы и его продвижения, сопровождение комплексом мероприятий в упражнениях и тренингах, формировании необходимой деловой коммуникации, имиджа, разработки индивидуальных программ на

раскрытие личностных возможностей, потенциала, составление маршрутов для саморазвития.

В данном пособии авторы предусмотрели обучение по нескольким направлениям: имеджелогия, деловое общение, таймменеджмент, метод решения проблемных ситуаций (метод кейсов), йога для начинающих.

Метод кейсов, решение проблемных ситуаций.

Метод кейсов может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского кейс - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную профессиональную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить для разрешения данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Будучи интерактивным методом обучения, этот метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализм педагогов, способствует их развитию, формирует адекватные методы и позитивную мотивацию в работе.

Кейс-метод выступает, как образ мышления, позволяет думать и действовать, развивать творческий потенциал. Этому способствует и широкая демократизация, и модернизация процесса обучения и воспитания, формирование прогрессивного стиля мышления, этики и мотивации педагогической деятельности.

Действия в кейсе даются в описании, и тогда требуется их осмыслить (последствия, эффективность метода решения проблемы), либо они должны быть предложены в качестве способа решения проблемы.

Но в любом случае выработка модели практического действия представляется эффективным средством формирования профессиональных качеств педагогов.

Значительный вклад в разработку и внедрение этого метода внесли Г.А. Брянский, Ю.Ю. Екатеринославский, О.В.Козлова, Ю.Д. Красовский, В.Я. Платов, Д.А. Пospelов и др.

Метод кейсов - это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала воспитателей.

Использование кейс-метода теперь не ограничивается только обучением, очень активно метод кейс-стади был использован, как исследовательский метод. Так, например в 2003 году в Томске была начата реализация исследовательской программы «Исследование феноменов и тенденций перехода к Открытому образовательному пространству», в рамках которой метод- кейсов был использовании, как исследовательский метод.

Основными понятиями используемыми в кейс-методе, являются понятия «ситуация» и «анализ», а также производное от них «анализ ситуации».

В таблице представлены возможности разных видов анализа при использовании кейс-метода.

Разновидности аналитической деятельности	Их характеристика	Основные разновидности
Проблемный анализ	Выделение проблем, формирование	Анализ проблемного содержания ситуации,

	проблемного поля, их квалификация	анализ проблемных условий ситуации, анализ проблемных последствий ситуации
Системный анализ	Рассмотрение объекта с позиции системного подхода, как некоторой системы, характеризующийся структурой и функциями	Дескриптивный анализ, на основании имеющийся структуры, где формируются функции, конструктивный анализ на основании заданных функций создается структура
Праксеологический анализ	Рассмотрение деятельностных процессов с точки зрения их оптимизации	Анализ путей оптимизации деятельности, Алгоритм и моделирование деятельности
Прогностический анализ	Формирование предсказаний относительно будущего развития ситуации	Нормативный прогностический анализ, когда задается будущее состояние системы и определяются способы достижения будущего, поисковый прогностический анализ, при котором посредством построения

		моделей определяется ситуация будущего
--	--	---

Методы организации при работе с кейсом

Метод, интегрированный в кейс метод	Характеристика его роли в кейс методе
Моделирование	Построение модели ситуации
Системный анализ	Системное направление и анализ ситуации
Мысленный эксперимент	Способ получения знаний о ситуации посредством ее мысленного преобразования
Методы описания	Создание описания ситуации
Проблемный метод	Представление проблемы, лежащей в основе ситуации
Метод классификации	Создание упорядоченных перечней свойств, сторон, составляющих ситуации
Игровые методы	Представление вариантов поведения героев ситуации
Мозговая атака	Генерирование идей относительно ситуации
Дискуссия	Обмен взглядами по поводу проблемы и путей ее решения

Кейс-занятия

Модельное занятие №1

Исследование современной ситуации в образовании

Вопросы для обсуждения по материалам кейсов. Используя текст одного, или нескольких кейсов, проявите направления изменений в образовании. Для организации работы заполните систематизирующую таблицу.

Цитаты из текста	Кейс 1	Кейс 2
Области изменений в образовании С чем связаны изменения		
Субъекты, осуществляющие влияние на появление изменений		
Результаты изменений		

Обсудите в группах заполненные таблицы и составьте аналитический комментарий о том, какие изменения происходят в образовании.

Модельное занятие №2

Использование инновационных образовательных технологий в учебном процессе: проблемы и перспективы.

1. Прочтите текст кейса , проявите какие образовательные технологии используют педагоги при организации учебного процесса.
2. Чем по вашему мнению, обоснован выбор педагогом той или иной технологии.
3. В чем специфика, характерные особенности, используемых педагогами. Обоснуйте особенность, той или иной технологии или методики работы опираясь на текст.
4. Дайте экспертную оценку возможности использования описанного способа работы в массовом образовании. Аргументируйте свои выводы.

Модельное занятие №3

Исследование изменений в педагогической деятельности

1. Выразите свое понимание или отношение к описанным ситуациям, как ситуациям изменений в деятельности педагогов. Что пробуют изменить педагоги в организации образовательного процесса? На какие образовательные установки они ориентируются? С какими трудностями сталкиваются?
2. Используя ситуацию, составить таблицу описания изменений в деятельности педагогов. Заполнить таблицу, возможно в малых группах, каждая группа работает с одним кейсом, затем заполняется общая таблица. Возможна работа с несколькими кейсами в каждой группе.

Опишите случай из личного опыта осуществления изменений в собственной практике. Что вам хотелось бы изменить, почему.....

Модельное занятие №4

Используя ситуацию кадровой не стабильности по должности педагог, составить анализ ситуации и предложить способы решения данной проблемы.

- 1.
- 2.
- 3.

Модельное занятие №5

Отсутствие мотивации в работе кадрового персонала в обеспечении эффективности образовательного процесса организации .

- 1.
- 2.
- 3.

Модельное занятие №6

Вопросы командообразования в дошкольной организации.

1. Почему данная тема сейчас является актуальной для образовательной организации? Какие формы работы с персоналом вы считаете правильными при организации команды? Кто этим должен заниматься?
2. Из какого числа работников должна формироваться команда? Сколько человек оптимально для командообразования в организации?
3. Какие задачи стоят перед командой организации? Как вы бы их обозначили?

Тайм-менеджмент современного педагога

(практикум)

Вы помните «Сказку о потерянном времени» Евгения Шварца? Третьеклассник Петя Зубов всё время *«опаздывал да отставал, отставал да опаздывал и не тужил...»*, а в один прекрасный день вдруг превратился в дряхлого старичка, потому что *«человек, который понапрасну теряет время, сам не замечает, как стареет»*.

А сколько времени теряете понапрасну вы? *(ответы участников)*

Самоорганизованность – это не сверхъестественный дар, а скорее навык, искусство, которому можно научиться. Другими словами, организованными и эффективными не рождаются, ими становятся.

Тайм-менеджмент – «технология, позволяющая невосполнимое время жизни использовать в соответствии с личными целями и ценностями».

Поэтому целевая функция **тайм-менеджмента** – не эффективность или продуктивность, как часто думают. Полагаю, что целевая функция **тайм-менеджмента** – счастье. А результативность, способность вместить больше дел в единицу времени является необходимым, но далеко не достаточным условием счастья.

Для достижения цели предстоит пройти следующие этапы:

- Учет времени
- Анализ, рассмотрение использования времени
- Соотнесение с важными целями
- Определение желаемого (*идеального*) состояния

- Контроль достижения желаемого состояния

Упражнение 1. «Снежный ком»

Цель: приветствие участников, сплочение коллектива, активизация внимания и памяти. Всем участникам необходимо встать в круг (*начинающий психолог, а замыкающий кто-нибудь из администрации*). Каждому участнику необходимо назвать свое имя и придумать прилагательное (эпитет, начинающее на ту же букву, что и его имя. Следующий участник сначала называет имя и прилагательное того участника, который представился перед ним, затем свое. Задача следующего – повторить уже два имени и два прилагательных, затем назвать свои и т. д.

Последнему участнику приходится повторять имена и прилагательные всех участников в кругу.

Упражнение 2. «Поменяйтесь местами те, кто ...»

Цель: получение информации об участниках, настрой на работу в группе.

Все стоят в кругу. По команде ведущего меняются местами те, кто:

- никогда не опаздывали на работу;
- чаще всего успевает выполнить все необходимое;
- планирует день заранее;
- успевает отдохнуть в выходные;
- часто ощущает нехватку рабочего времени.

Упражнение 3. «Ассоциации» (работа с доской)

Цель: получение обратной связи, активизация мышления.

Участники называют ассоциации, возникающие у них на слово «*Время*». Психолог записывает на доске. После этого обсуждают какие их ассоциаций можно назвать отрицательными, а какие положительными.

Исследования показывают, как человек тратит свое время.

Упражнение 4. «Мои сферы жизни» (каждому чистые листы А4)

Цель: осознание жизненных приоритетов.

Каждому необходимо на листке проранжировать сферы своей жизни (*на вершине самая важная, далее менее значимая и т. д.*)- (смотри презентацию).

Вопросы после ранжирования:

- довольны ли вы тем, как распределено время в обозначенных сферах?

- в какой из сфер вы готовы сократить временные затраты?

(чтобы определить цель - «*Пирамида успеха*» Бенджамин Франклин – на каждого, которую можно выполнить здесь, а также продолжить дома)

Чтобы адекватно распределить время и силы для достижения цели, необходимо знать свои возможности такие как темперамент и хронотип.

Тест 5. «Хронотип». (Олаф Остберг)

Необходимо подсчитать количество баллов по всем вопросам.

- 0 – 7 баллов – «*Жаворонок*»
- 8 - 13 баллов – «*Голубь*»
- 14 - 20 баллов – «*Сова*»

Чтобы лучше узнать свои способности и что сделать по их улучшению я приготовила буклеты по вашему типу хронотипа. Итальянский экономист и социолог Вильфредо Парето сформулировал закон затрат времени и усилий для достижения цели, который формулируется так: «*20% усилий дают 80% результата, а остальные 80% усилий дают только 20%*».

Поэтому примите совет: следует вначале выделить те 20% дел, которые дают максимальный результат и начинать с них. Знать свои возможности мало. Существует такая ловушка, как «*поглотители времени*».

Упражнение 6. «Поглотители времени».

Цель: выявление препятствий, мешающих в достижении профессиональных целей. Из предложенного списка подумайте и выпишите все занятия, которые можно определить, как «*поглотители*» времени, которые являются помехой для **современного педагога**. Проранжируйте их.

Причины потерь времени:

- нечеткая постановка цели;
- отсутствие приоритетов;
- попытка слишком много сделать за один раз;

- не планирую предварительно свой день;
 - не умею разделить важные дела от второстепенных;
 - личная неорганизованность, недисциплинированность (*беспорядок на письменном столе, в комнате и т. п.*);
 - отсутствие самодисциплины;
 - не всегда знаю, что нужно делать;
 - «расплывчатые» должностные обязанности, отсутствие понимания зон ответственности;
 - отвлекаюсь на телефонные звонки (*и надолго*);
 - не умею сказать «нет»;
 - не довожу начатое до конца;
 - долго раскачиваюсь в начале каждого дела;
 - много времени трачу на мелкую и рутинную работу, а до важных дел руки не доходят;
 - не знаю своего личного ритма физической и умственной активности;
 - спешка, нетерпение;
 - медлительность;
 - недостаточный контроль за порученными делами;
- очень легко отвлекаюсь (*например, на шум*).

Пусть вас не смущает большое количество отмеченных вами слабых мест. Определите «свои» 3 наиболее дорогостоящие и придумайте способ, как их устранить. Одолев три важнейших «поглотителя» времени, вы сможете значительно сократить потери времени.

Мини-лекция «Эффективные приемы по организации времени».

Для того, чтобы избавиться от «хронофагов», необходимо владеть приемами по организации времени. Рассмотрим некоторые из них.

Отделять главные дела от второстепенных, причем делать это быстро и правильно – очень ценное для организации времени умение. И главным помощником в этом должен стать Метод Эйзенхауэра – техника расстановки приоритетов. Он выделил

следующие 4 категории ежедневных дел по критериям – важности и срочности:

Категория А: Важные и срочные

Сюда входят все неотложные дела: аварийная и критическая ситуации, проекты с *«горящим сроком»*, все то, что необходимо выполнить без промедления.

Не допускайте появления этих дел! Старайтесь предвидеть их появление!

Категория Б: Важные и не срочные

В этой группе должны быть сосредоточены дела, которые приближают Вас к цели – самые полезные задачи. Они касаются Вашего личностного развития. Сосредоточьте все Ваши усилия на делах этой категории – они принесут самую большую отдачу.

Категория В: Не важные и срочные

Выполнение этих дел никак не приблизят Вас к достижению Вашей цели. В этой категории скапливаются самые вредные дела, которые пытаются выдать себя за дела из категории А. Это могут быть срочные дела, не относящиеся к вашим непосредственным обязанностям. Не принимайте все, что надо сделать срочно – за важное. Думайте о целях!

Категория Г: Не важные и не срочные

Как ни печально, таких дел большинство. Эта категория ежедневных дел делает очень маленький вклад в Ваше качество жизни, либо не делает его вообще. Однако они часто бывают интересными и даже приятными. Это может быть: разговор с друзьями по телефону в рабочее время, чаепития, игра в компьютер, просмотр сериалов и др. С делами этой категории нужно поступать жестко – вычеркивать из списка или выделять для них время по остаточному принципу.

Прием «Число « 7 ± 2 »»

Согласно психологическим исследованиям, число наилучшее для запоминания равно 7 ± 2 . Это верно и для количества дел, задач, которые человек может одновременно удерживать в поле внимания. Что же делать, если количество ваших актуальных задач больше? Чтобы управлять ими, не снижая результативности, посмотрите на список своих дел и объедините их в группы так,

чтобы количество групп уложилось в число 7 ± 2 . Основания для объединения дел могут быть такими:

- итоговый результат (для предстоящего школьного концерта необходимо: организовать репетицию, украсить зал, обзвонить родителей);
- единообразие действия (*позвонить Свете, Михаилу, Оксане*);
- территориальная близость (*по пути в методический центр зайти в книжный магазин напротив него*).

Прием «Якорь для начала работы»

Человек тратит много усилий на включение в работу.

Хорошим «якорем» для начала сложной работы могут быть:

- Любая организационная, подготовительная работа. Как говорят художники, *«прежде чем делать эскиз, наточи карандаши»*.
- «Метод швейцарского сыра», то есть начинать выполнение дела, *«выгрызая»* из разных мест наиболее простые и приятные дела (*подобрать иллюстрации или написать несколько понятных абзацев к отчету*).
- «Промежуточная радость». Разбить работу на несколько этапов и за прохождение каждого назначить себе небольшую награду.

Прием «пяти пальцев»

Чтобы достижение цели стало реальностью, необходимо постоянно следить за тем, чтобы не сбиться с курса. Для управления такой «тонкой материей», как время, контроль важен особенно. ЛотарЗайверт предлагает очень простой и удобный метод ежедневного итогового ТМ-контроля (впрочем, метод можно использовать и для промежуточного контроля над выполнением отдельных задач в течение дня) — так называемый метод «пяти пальцев». Метод является элементарной мнемотехникой, в которой за каждым из пальцев руки закреплен один из контролируемых параметров качества достижения цели.

М (*мизинец*) — Мысли, знания, информация. Что новое сегодня я узнал? Узнал ли я что-то новое о своем времени? Придумал ли новые «хитрости», чтобы лучше управлять им?

Б (*безымянный*) — Близость к цели. Какие оперативные задачи, приближающие меня к достижению важных целей (долгосрочных стратегических, я сегодня решил?

С (*средний*) — Состояние. Какие дела были особенно интересными? Что было связано с положительными эмоциями и высокой мотивацией? Напротив, какие дела были скучными, субъективно тяжелыми, делались «*через силу*»?

У (*указательный*) Услуга, помощь, сотрудничество. Кому я помог, кому оказал ценную услугу, с кем нашел общий язык, с кем вместе хорошо работал?

Б (*большой*) — Бодрость. На какие задачи я затратил больше всего энергии, физических сил? Что сделано мною сегодня для поддержания здоровья и физической формы?

Заключительный этап

Попробуйте прямо сейчас, на этапе завершения нашего занятия, посмотреть на свою правую ладонь и проконтролировать результат, например, полученной информации:

- Можете ли вы назвать несколько наиболее важных идей, которые вас заинтересовали на мастер-классе, какие у вас возникли мысли (мизинец)?
- Помогут ли знания, полученные здесь, в достижении ваших актуальных жизненных целей, вашей близости к цели (безымянный)?
- Были ли упражнения, которые изменили ваше эмоциональное состояние (средний)?
- Помогло ли вам занятие лучше понять самого себя? Смогли ли вы в чем-то изменить себя, а в чем-то принять себя таким человеком, какой вы есть (указательный)?
- Было ли занятие тяжелым, трудным? Сильно ли утомило вас понимание изложенного материала (большой)?

Упражнение 8. «Релаксация «Роза».

Цель: снятие эмоционального напряжения, расслабление.

Предлагаемое упражнение потребует способностей к визуализации.

Если вам сложно представлять картинки, пользуйтесь тем способом, который вам привычнее — можете ощущать, слышать или иным другим способом представить себе розу, не напрягаясь в вызывании именно картинки.

Итак,

1. Сядьте удобно, так, чтобы ваше тело было максимально расслаблено и имело надежную опору в области шейно-плечевого отдела.
2. Начинайте дышать в свободном ритме, представляя, что на вдохе вы наполняете все свое тело светлой, яркой энергией. Окрасьте эту энергию в тот цвет, который захотите. На выдохе вы избавляетесь от всего напряжения и негатива, который растворила эта волшебная энергия.
3. Подышите так какое-то время. Постарайтесь достичь успокоения мыслей и мышечного расслабления. Почувствуйте, как напряжение покидает вас с каждым выдохом.
4. Представьте удобным и привычным для вас способом бутон розы. Рассмотрите, почувствуйте его. Он покрыт сияющими каплями росы. Он совершенен.
5. Ваш бутон розы начинает распускаться. Вы чувствуете едва уловимый, тонкий аромат цветка.
6. Рассмотрите его сверху, сбоку. Покрутите розу. Полюбуйтесь ею.
7. Попробуйте окрасить вашу розу в другой цвет.
8. Попробуйте усилить ее запах.
9. Загляните в раскрывшийся розовый бутон. Что вы там увидели?
10. Насладившись прекрасным цветком, теперь удаляйте его от себя. Пусть он исчезает вдаль, пока не превратится в маленькую точку и не исчезнет совсем.
11. Почувствуйте, что ваше тело наполнено ее ароматом, цветом и нежностью прекрасной розы.
12. Посчитайте от 3 до 1 и потянитесь всем телом.
13. Откройте глаза.
14. Не вставайте сразу. Потянитесь еще раз, почувствуйте, как ваше тело наполняется энергией без напряжения.

Пока вы отдыхали, я приготовила для вас чемодан в дорогу, в который вы можете сложить то, что вам потребуется для достижения вашей цели, возможно, маленьким напоминанием о распределении времени.

Упражнение 9. «Чемодан в дорогу»

Цель: создание благоприятного образа будущего, повышение самооценки.

Предлагаю выбрать то, что вам бы хотелось взять с собой, в «Чемодан». До свидания.

Приложения.

Тест «Определение хромотипа»

Выберите один из вариантов ответа на предложенные вопросы.

1. Трудно ли вам вставать рано утром?

- да, почти всегда (3 балла)
- иногда (2 балла)
- редко (1 балл)
- крайне редко (0 баллов)

2. Если у вас есть возможность выбора, в какое время вы бы ложились спать?

- после 1 часа (3 балла)
- с 23 до 1 часа (2 балла)
- с 22 до 23 часов (1 балл)
- до 22 часов (0 баллов)

3. Какой завтрак вы предпочитаете в течение первого часа после пробуждения?

- плотный (0 баллов)
- не очень плотный (1 балл)
- можно ограничиться вареным яйцом (2 балла)
- достаточно чая или кофе (3 балла)

4. Если вспомнить ваши последние размолвки на работе и дома, когда они преимущественно происходили?

- в первой половине дня (1 балл)
- во второй половине дня (0 баллов)

5. От чего легче отказаться?

- от утреннего чая или кофе (2 балла)
- от вечернего чая (0 балла)

6. Как точно вы отсчитываете время в 1 минуту?

- меньше минуты (0 баллов)
- больше минуты (2 баллов)

7. Как легко вы можете изменить привычки, связанные с едой, во время отпуска?

- очень легко (0 баллов)
- легко (1 балл)
- трудно (2 баллов)
- не можете изменить (3 балла)

8. Если рано утром предстоят важные дела, насколько раньше вы ложитесь спать?

- более чем на 2 часа (3 балла)
- на 1-2 часа (2 балла)
- менее чем на 1 час (1 балл)
- как обычно (0 баллов)

«Сова»

Общие советы по режиму дня для «сов».

Пробуждение

Для большинства «сов» оптимальное время пробуждения 10–11 часов утра. К сожалению, рабочий день в большинстве стран мира создан для «жаворонков», и поэтому мы приводим ряд рекомендаций по облегчению процесса раннего пробуждения.

Облегчить пробуждение можно просто — постепенное возвращение к сознанию должно происходить при помощи «мягкого» будильника. Например, он должен звучать не рядом, а в соседней комнате. А японцы вообще придумали будильник, который в нужное время издает аромат какого-нибудь цветка.

Постепенно усиливающийся аромат может разбудить вернее, чем резкий сигнал. Для мягкого пробуждения можно использовать магнитофон. Если он

полчаса будет негромко наигрывать выбранную вами мелодию, вы пробудитесь самым ненасильственным образом.

Правда, какой бы способ пробуждения вы ни выбрали, необходимо соблюдать одно неперенное условие: как только проснулись, не давайте себе оставаться под одеялом *«еще минуточку»* — сразу же примите контрастный или горячий душ, прихватив в ванную комнату *«энергетический»* напиток (*мед и половинка лимона на стакан горячего зеленого чая*). После водных процедур можно выпить чашку натурального кофе.

К процессу пробуждения можно подключить запахи (вспомните *«ароматический»* будильник»). Эфирное масло сосны хорошо снимает утренний стресс, а масло цитрусовых поднимает настроение.

Питание

Составляя свою диету, помните о том, что *«совиные»* желудки просыпаются только через два часа после подъема. Поэтому сразу после пробуждения *«совам»* рекомендуется выпить стакан минеральной воды, чтобы разбудить желудок и избавить его от накопившихся за ночь шлаков. Хорошо выпить стакан грейпфрутового или яблочного сока. Можно также съесть легкий фруктовый салат, поскольку фрукты в любом виде стимулируют соковыделение. Завтрак *«сов»* должен быть по возможности безбелковым. Это могут быть кисломолочные продукты типа йогурта, мюсли, тосты с джемом. Лучшим утренним напитком для *«сов»* является натуральный кофе. Через два-три часа завтрак можно повторить, включив в него фрукты, шоколад или мед, хлебцы и кофе. К обеду пищеварительная система *«сов»* набирает силу и начинает требовать белки. Это могут быть мясные или рыбные блюда.

На полдник (*с 17 до 19 часов*) рекомендуется зеленый чай и сухофрукты. Лучший ужин для *«сов»* — это легкоусвояемые белки, такие как рыба, сыр или орехи. Белковая пища поможет долго сохранять чувство сытости и избежать еды на ночь. Однако во время ночных бдений *«совам»* может потребоваться вновь перекусить. Для этого лучше всего подойдут бананы, нежирный йогурт и долька

шоколада. Из всех витаминов «совы» больше всего нуждаются в витаминах С, А и группы В. Следует также особо позаботиться о минеральных веществах, таких как кальций, железо и селен. Оптимизировать свои биоритмы «совы» могут с помощью таких лекарственных растений, как маралий корень (леuzeя, элеутерококк, мята и душица).

Работа

В отличие от «жаворонков», у большинства «сов» есть три пика интеллектуальной активности. Первый пик (*дневной*) наблюдается с 13.00 до 14.00, второй (*вечерний*) — с 18.00 до 20.00 часов и, наконец, третий (*ночной*) — с 23.00 до 01.00. При этом наиболее полноценным является вечерний период.

В соответствии с этими периодами активности и нужно строить свой рабочий день. Физическая активность «сов» имеет несколько другой характер. Она постепенно нарастает, начиная с 14.00, достигает своего пика к 19.00, после чего снижается к 21.00.

Сон

В отличие от «жаворонков» у настоящих «сов» очень часто наблюдаются проблемы с засыпанием. Облегчить отход ко сну можно, воспользовавшись следующими простыми правилами:

- старайтесь ложиться в одно и то же время;
- примерно за 40 минут до отхода ко сну прекратите работу на компьютере или просмотр телепередач; перед сном желательно прогуляться или принять расслабляющую ванну;
- не принимайте плотную пищу менее чем за 2 часа до сна. Вместо этого выпейте полстакана молока с медом — это способствует мягкому засыпанию;
- перед сном хорошо проветрите комнату.

«Голубь»

Общие советы по режиму дня для «голубей».

В чистом виде хронотипы совы и жаворонка встречаются нечасто. Наиболее распространённый хронотип — смешанный, его еще иногда

называют «голубь». Это дневной тип, который легко адаптируется к различным графикам и проявляет активность в течение всего дня.

Безмятежные «голуби» отдыхают в любое время суток, им безразлично, когда работать – днем или ночью. В еде они настолько же неприхотливы. Как правило, «голуби» редко следят за правильным и здоровым питанием, чаще они перекусывают чем придется. Пищеварительной системе «голубей» можно только позавидовать – им достаточно просто следовать своему чувству голода. Хотя, чтобы сохранить здоровье и фигуру, не надо впадать в крайность, объедаться и гасить стресс или усталость сладостями, злоупотреблять жареным и мучным.

Учитывая такие особенности человеческого организма, учеными был составлен идеальный график рабочего времени сотрудника офиса, придерживаясь которого Вы сможете выполнять свои обязанности качественно и в срок.

9 – 10 часов. Время для простой работы, например, для разбора почты;

10 – 11 часов. Можно начинать мозговой штурм и генерировать идеи;

11 – 12 часов. Теперь переходим к делам, требующим особой концентрации;

12 – 13 часов. Проводим переговоры с партнерами и совещания с сотрудниками;

13 – 14 часов. Пора обедать; 14 – 15 часов. Самое неблагоприятное время для работы. Если есть возможность, можно прогуляться или помедитировать;

15 – 16 часов. В этот период обостряется интуиция; 16 – 17 часов. Снова спад энергии, нужно взбодриться и выпить кофе. Важная работа не приветствуется;

17 – 18 часов. Необычайный подъем энергии. Срочно за работу; 18 – 19 часов. Постепенное снижение деловой активности; После 19-ти часов. От напряжения могут сдать нервы. Ограничьте контакты и займитесь чем-нибудь приятным.

«Жаворонок» Общие советы по режиму дня для «жаворонков»

Пробуждение

Настоящие «жаворонки» обычно не испытывают проблем с утренним пробуждением, даже если нужно вставать в 6–7 часов. Однако у них есть другая проблема — борьба с сонливостью, которая наваливается на них в середине и под

конец рабочего дня. С сонливостью можно справиться с помощью очень горячего, или лучше контрастного, душа. После этого нужно выпить горячий крепкий чай с 2–3 дольками лимона.

Питание

В отличие от «сов», энергичные «жаворонки» с утра не нуждаются в тонизирующих напитках. Если с раннего утра «жаворонки» выпивают кофе, они только испытывают высокое возбуждение, быстро устают и теряют работоспособность. Лучше выпить зеленого чая, который тонизирует, но не возбуждает.

Что касается завтрака, то настоящие «жаворонки» уже с раннего утра способны на любые гастрономические подвиги. Их желудки не только готовы, но и требуют полноценной калорийной пищи.

На завтрак «жаворонкам» подойдут творог или омлет, молочная каша, бутерброды с сыром или колбасой. Калорийную белковую пищу нужно обязательно дополнить витаминным тонизирующим салатом (*помидоры, перец, укроп, редис с острым соусом*).

Второй завтрак может быть углеводным. Подойдут любые каши, мюсли, отрубные хлебцы, сухофрукты.

Обед у «жаворонков» приходится на 13–14 часов. Он должен быть плотным и не менее калорийным, чем завтрак, поскольку в это время у пищеварительной системы «жаворонков» наступает второй пик активности. Лучше всего съесть суп, спагетти с сыром, картофель с рыбой или мясом. Обед можно завершить чашкой крепкого чая для того, чтобы сохранить высокую работоспособность в оставшееся рабочее время. (Запомните: лучшим тонизирующим напитком для «жаворонков» является черный чай, а кофе лучше оставить для «сов».)

На ужин рекомендуется углеводная пища с учетом скорого отхода ко сну. Это могут быть каши или мюсли с медом или сухофруктами, легкие тосты с джемом, бананы, зеленый чай с шоколадом. Причин для углеводного ужина две: во-первых, жиры и белок долго перевариваются, а, во-вторых, углеводная пища способствует

выработке особого гормона — серотонина, который благоприятствует хорошему сну. Из витаминов «жаворонки» должны употреблять прежде всего В12, фолиевую кислоту, витамин Е и витамин С. Из минеральных веществ «жаворонки» весьма чувствительны к дефициту йода, цинка и магния. Из лекарственных растений, которые помогут оптимизировать режим дня, нужно обратить внимание на элеутерококк, дягиль и пион.

Работа

У большинства «жаворонков» есть только два пика интеллектуальной активности. Правда, в отличие от «сов», эти периоды являются более продолжительными. Первый пик активности начинается в 8–9 часов и заканчивается к 12–13 часам. Второй — более короткий — пик интеллектуальной активности приходится на послеобеденное время — с 16 до 18 часов.

Что касается физической активности «жаворонков», то она также носит двухфазный характер. Наиболее эффективно они могут выполнять физическую работу утром с 7 до 12 часов и вечером с 16 до 19 часов.

Сон

«Жаворонки» обычно засыпают легко. Однако, если по какой-либо причине они не лягут в кровать в то время, когда им «смертельно» хочется спать, они могут поломать себе всю ночь. Если все же есть проблемы засыпанием, можно существенно облегчить отход ко сну, воспользовавшись следующими простыми правилами:

- старайтесь ложиться в одно и то же время;
- примерно за 40 минут до сна прекратите работу на компьютере или просмотр телепередач;
- перед сном желательно прогуляться или принять расслабляющую ванну;
- не принимайте плотную пищу менее чем за 2 часа до сна. Вместо этого выпейте полстакана молока с медом — это способствует мягкому засыпанию;
- перед сном хорошо проветрите комнату

Тайм менеджмент-управление временем, организация времени и повышение его эффективности. Тайм менеджмент включает в себя широкий спектр деятельности: планирование, распределение, постановку целей, анализ временных затрат, мониторинг, организацию, составление списков и расстановку приоритетов.

Изначально тайм менеджмент рассматривался только с точки зрения бизнеса или трудовой деятельности. Со временем это понятие расширилось и теперь применяется в организации личных планов и самоорганизации.

Для составления плана необходимо распределить свои задачи на долговременные, средние и краткосрочные. При составлении плана на день 40% следует оставлять свободным, то есть 60% времени отвести на плановые работы, 20% на непредвиденные и 20% на спонтанно возникающие.

Основой плана может служить перспективный годовой план. Отсюда составляют не только годовые планы, но и квартальные, планы на месяц, неделю. Известны разные методы используемые для составления упорядочивания планов рабочего времени: метод Альп, метод ABC, но самый распространенный метод это метод Эйзенхауэра... Это подходит для планирования текущих задач руководителя, кадровой службы организации, педагога-психолога.

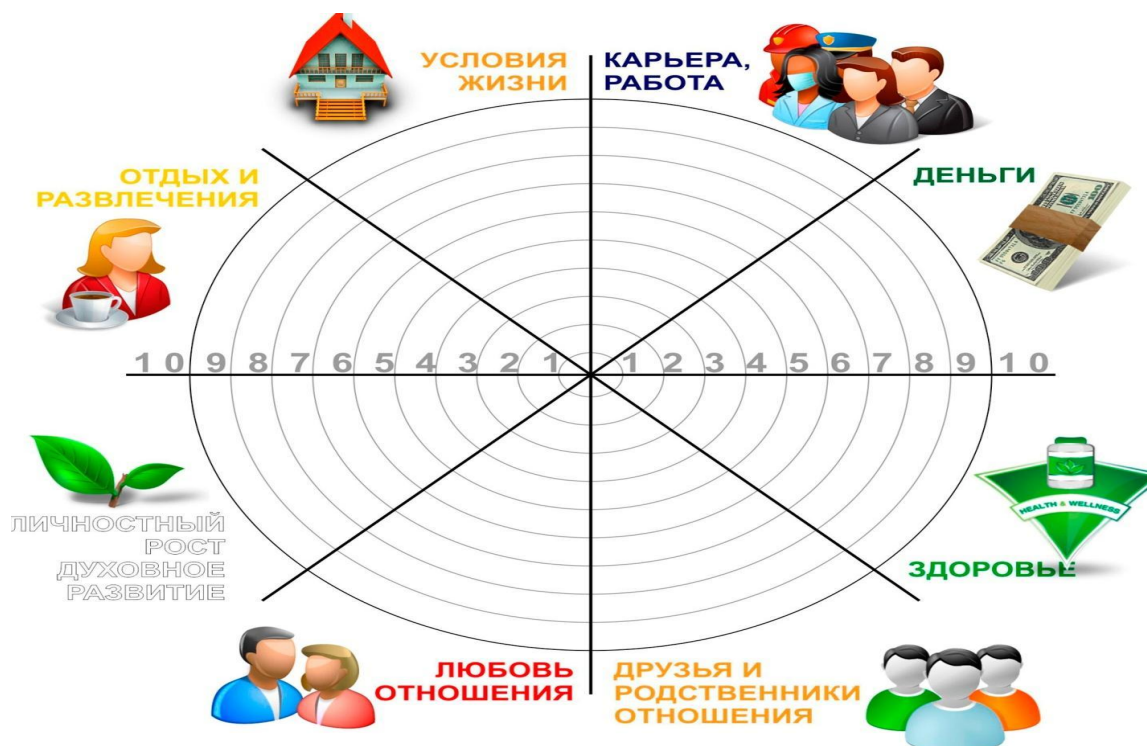
Это особенно важно, когда необходимо решить срочно задачи и в короткий срок. И здесь важное место занимает позиции выполнения плана, опора на командное решение и участие.

Тайм менеджмент не только решает вопросы делового времени, но свободного времени сотрудника.

Цель этого метода сделать свою жизнь лучше, а не предстать в своих глазах идеальным.

Методика "Колесо баланса"

(авт. Н.Козлов, Фридланд)



Имиджелогия для педагогов

Карл Густав Юнг утверждал, что все люди живут, отбрасывая тени. Имиджмейкеры и другие специалисты по имиджелогии способствуют тому, чтобы люди видели в других не тени, а зарницы их достоинств. Каждый, кто овладел имиджелогией, обретает возможность творить подобное с самим собой в порядке личностного самосовершенствования. Актуализировать подобную потребность у современных россиян – важнейшая задача преподавателя имиджелогии и имиджмейкера. Приоритетное предназначение имиджелогии как науки о технологии личного обаяния – оснастить людей различного возраста имидж-знаниями и оказать помощь в овладении и умелом использовании их при выстраивании межличностных и деловых отношений. Чем больше мы преуспеваем в создании положительного имиджа, тем богаче репертуар нашего поведения и эффективнее управление людскими впечатлениями, тем успешнее мы можем заниматься конструированием разнообразных сфер социального общения,

возбуждать к себе симпатии, пользоваться уважением. Как-то на святой земле Иерусалима группа наших артистов захотела посетить церковь Марии Магдалины. Но в этот день она была закрыта. Все были огорчены. Не расстроился лишь Владислав Стржельчик. Он подошёл к монашке и стал с ней шептаться.

Невероятно, но через несколько минут ворота открылись. Владислав Игнатьевич, как говорят, решил исход дела чистым обаянием. Умение самопрезентировать, т.е. подавать себя искусно, играет существенную роль в повседневном общении, в профессиональной деятельности, в интимной обстановке. Поэтому не следует упускать любую возможность производить на людей благоприятное впечатление. В тех сферах общения, где люди стремятся нравиться друг другу, не бывает оскорбительных конфликтов, а потому не разрушается их здоровье. Вот почему личное обаяние людей можно рассматривать как гарантийный фактор здорового образа жизни.

Понятие «имидж» давно на слуху. Как это ни покажется неожиданным, но первыми активно начали работать с ним экономисты, занимающиеся предпринимательством. Известен такой факт: американский экономист Болдуинг в 60-х годах XX века ввел в деловой оборот понятие «имидж» и обосновал его полезность для делового преуспевания. Затем «имидж», как специфический феномен, был взят на вооружение нарождающейся политологией, специалисты увидели в нём важное направление своей работы. Политологам известны работы Никколо Макиавелли «Государь» и Г. Лебона «Психология социализма», в которых дано научно-прикладное обоснование практической ценности этого феномена. Макиавелли убедительно показал, какое значение для государственного лица имеет обладание соответствующей «личиной» (маской), а

Лебон интерпретировал смысл имиджирования как средство достичь политического успеха благодаря эффекту «личного обаяния». Психологическое обоснование имиджирования стало объектом и предметом исследования социальных и политических психологов. Владея знаниями законов процесса

социального восприятия и субъектного осознания внешнего образа, они придали этой проблеме теоретико-прикладное обоснование.

Проблемой имиджа и технологий его реализации занимается научно-прикладная отрасль человековедения под названием имиджелогия. Она создана у нас в стране, хотя некоторые авторы публикаций по имиджелогии стыдливо замалчивают этот факт, не придают должного значения русской интерпретации исходного понятия. Главное предназначение имиджелогии – научно обосновать, как создавать привлекательный имидж, как выстраивать модели достойного поведения, адекватные тем жизненным ситуациям, в которых мы оказываемся.

Имиджелогия – это обращённый к каждому призыв быть обаятельным и уметь нести свет людям. Она способствует внешнему проявлению глубинной потребности человека быть достойной личностью. Имиджелогия – это мечта о благородном облике каждого гражданина, обладать которым – непереносимое условие создания демократического и гуманного общества.

Имиджелогия – это теоретическое отражение специфики российского менталитета, в котором огромная роль принадлежит душевному складу людей. Россияне человеколюбивы. Не случайно в Своде законов Российской империи 1897 года в качестве духовных ценностей, составляющих главные критерии законотворчества и законопослушания, выделялись человеколюбие, усердие к общему добру, покровительство невинным и оскорблённым.

Ценностные функции имиджа:

Личностно возвышающая. Благодаря созданию вокруг личности ореола привлекательности, она становится социально востребованной, раскованной в проявлении своих лучших качеств.

Комфортизация межличностных отношений. Суть этой функции в том, что обаяние людей объективно привносит в их общение симпатии и доброжелательность, а потому нравственную меру терпимости и такта.

Психотерапевтическая. Суть её в том, что личность, благодаря осознанию своей индивидуальной незаурядности и повышенной коммуникабельности, обретает устойчивое мажорное настроение и уверенность в себе. Таким образом, ценностные функции имиджа свидетельствуют о его бесспорном значении в выстраивании здоровой душевной организации личности. Философская связка «форма и содержание» объясняет закономерность функционирования имиджа как внешнего проявления духовного здоровья личности, состояния её биоэнергетического потенциала. Д.И. Менделеев на обложке книги «Основы химии» написал: сущность познаётся через форму. Интерпретируя это высказывание выдающегося отечественного учёного, скажем:

Посредством имиджа наиболее заметно, а потому доступно для других людей, проявляется внутренний мир конкретной личности. Вот почему так велика роль ценностных функций имиджа.

При формировании имиджа любой структуры личная ответственность возлагается, прежде всего, на её руководителей. Вот почему целесообразно проводить с администраторами практические занятия по подготовке и произношению спичей, по приёму посетителей в своём кабинете, по общению с персоналом, по отработке модели поведения в командировках, по соблюдению требований к собственному внешнему виду.

Однако ошибочно сделать вывод, что имиджелогия ориентирована в основном на женщин. В книге Лассаля «Лицегадание» есть такие слова: «Каждая профессия налагает на физиономию особый отпечаток, который обыкновенно настолько характерен, что по наружному виду почти безошибочно можно определить, с кем мы имеем дело: адвокатом ли, художником, врачом, торговцем.». Например, управленческая деятельность в буквальном смысле слова вытачивает облик руководителя по причине особого профессионального жанра деятельности руководителя и его постоянных контактов с людьми. Это наиболее заметно отражается в его лице. Как птицу видно по полёту, так по лицу

руководителя, а таковым чаще всего бывают мужчины, можно определить, какую управленческую должность он занимает или занимал.

В книге К.С. Станиславского «Работа актёра над собой» есть строки: «Знаете ли Вы таких актёров, которым стоит только появиться на сцене, и зрители их уже любят? За что? За красоту? Но очень часто её нет. За голос? И он нередко отсутствует. За талант? Он не всегда заслуживает восхищения. За что же? За то неуловимое свойство, которое мы называем обаянием». Что такое обаяние? Можно предложить три варианта ответа на этот вопрос: личное притяжение, которое испытывает человек к человеку; устойчивая симпатия, проявляемая к конкретному человеку; умение «светиться людям», т.е. излучать тепло.

В первом случае имеется в виду подсознательное тяготение к человеку, своеобразное влечение к нему. Во втором случае речь идёт об устойчивом эмоционально окрашенном отношении к конкретному человеку. Как отмечал А. Смит в своей ранней монографии «Теория нравственных чувств», симпатия представляет собой своеобразный фермент человеческих отношений, оказывающий влияние на взаимодействие людей и производительность их труда. Разбирая третий случай, отмечу, что женщина от природы наделена способностью «светиться людям», излучать ауру человеческого тепла.

«Никакая работа не может быть плодотворной, если в её основе не лежит какой-нибудь идеальный принцип», – утверждал Ф.И. Шаляпин. Общество не может обойтись без идеала обаяния. Но представления о нём исторически меняются.

Современный идеал обаяния характеризуется образованностью и воспитанностью, терпимостью к человеческим характерам, уважительностью к различным вероисповеданиям, элегантностью манер, вкусом к одежде, искусным владением словом. В нём гармонично соотносится духовная содержательность с эстетикой её внешнего проявления. В каждом конкретном случае обаяние – это индивидуальное решение проблемы взаимосвязи содержания и формы. Оно связано с личностной неповторимостью: с самобытностью склада ума,

чувствования человека, наделённостью его конкретными задатками и способностями.

Софи Лорен в книге «Женщины и красота» пишет: «Обаяние не поддаётся измерению, его нельзя взять на загородную вечеринку, званый обед или оставить дома за ненадобностью. Обаяние подобно хорошей погоде, им наполнена каждая минута, проведённая с человеком, обладающим им». В этой связи обратим внимание, что внешний вид человека и его речь выступают чаще всего раздражителем «номер 1».

По законам восприятия, а они лежат в основе концепции имиджологии как науки и искусства нравиться людям, на основе подобного реагирования человеческой психики внешние стимулы преобразуются в образ, в конкретную картину сознания. Так сознание включается в активную деятельность, что определяет отношение человека к тому, кто этот образ представляет.

Лорд Честерфильд писал об этом в «Письмах к сыну»: Если хочешь понравиться людям, обращай к их чувствам: умей ослепить взглядом, усладить и смягчить слух, привлечь сердце. Пусть тогда разум их попробует что-нибудь сделать тебе во вред.

Практические советы и упражнения

присаживаясь к телевизору, вооружитесь пишущей ручкой и блокнотом, просматривайте телесюжеты, в которых участвуют известные политические деятели, государственные руководители, популярные артисты; попытайтесь определить слагаемые их имиджа; выявите, какие функции имиджа наиболее искусно предлагаются; выпишите, каким образом это им удастся, подумайте, что из этого опыта вы можете использовать сами.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое имидж как феномен и как понятие?
2. Каковы функции имиджа, их теоретическое и практическое значение?
3. Какие существуют направления и отрасли имиджологии?
4. Какие знания и умения приоритетны в имиджологии?

Если обратиться к научно-популярной медицинской литературе, и особенно геронтологической, то можно найти немало фактов, свидетельствующих о том, что долгожители — это люди, прожившие более ста лет благодаря огромному оптимизму и разумному образу жизни. При этом они находятся в здравом уме, трудятся и не отягощают своим присутствием родных и знакомых. Они редко обращаются к врачам, почти не употребляют фармакологического снадобья. В их жизни чётко прослеживается логика умеренности по отношению к материальным благам, т.е. они никогда не были «рабами вещей», не превращали пищу в культ, были воздержаны от страстей.

В этом несложно убедиться, ознакомившись с их основными устоями жизни:

- умение быть терпимым. Стойко переносить тяготы жизни, не впадая в уныние. Не быть завистливым и в основном рассчитывать на свои силы. Проявлять настойчивость в поставленных перед собой целях;
- открытость к общению.

Дружелюбие и доверительное отношение к людям. Чаще соблюдать мудрый совет Марка Аврелия: «Что бесполезно для улья, то бесполезно и для пчелы»;

- любовь к детям. Они звенья в цепи преемственности поколений. В них воплощается всё то, что сделано их родителями. Вера в них — основа семейного благополучия;

— самообладание и оптимизм. В жизни неизбежны неприятности и горе. Нужно быть готовым к таким поворотам судьбы. Не падать духом, не обращаться к какому-либо зелью. Никогда не терять чувства радости и доброты;

- забота о стариках. Внимательное обхождение с ними. Проявление искренней заботы об их нуждах. Признательное отношение в семье. Всяческая поддержка у них интереса к общественной жизни. Покровительство их возрастным желаниям;
- актуализированное трудолюбие. Активная настроенность на труд.

Преобладание в его структуре физических усилий. Разумное чередование труда с отдыхом. Основное время труда – на свежем воздухе;
– отсутствие злопамятности. Никаких дурных мыслей в голове. Неумение помнить обиды. Принимать людей такими, какие они есть. Высвобождение своей памяти от личных невзгод, неприятных воспоминаний;
– природная пища. Натуральное питание, в котором значительное место занимают молочные продукты, овощи, фрукты, домашний хлеб. Признание полезности сухого вина. Неприятие алкоголя и кофе. Недопустимость переедания. Из восьми названных устоев жизни долгожителей только последний связан с материальным фактором. Все остальные – психологического и нравственного характера.

Один из подходов к построению креативного образования базируется на рационализме, но не на традиционном, который в последнее время активно критикуется (С. Кьеркегор, Ж.П. Сартр, М. Хайдеггер, К. Ясперс и др.), а на «новом», расширяющем содержание понятия «рационализм». В рамках этого отношения рационализм рассматривается как базовая непреходящая архетипическая форма, способная порождать любое новое содержание, в том числе и все современные формы взаимоотношения человека с миром, включая творчество. Другой подход к построению креативного образования пытается найти менее опосредованные основания, а именно – мораль (линия Сухомлинского), культуру (линия Толстого), труд (линия Макаренко). Однако и этот подход не обнаружил ожидаемой от него эффективности. И главная причина в том, что он тоже, как и в случае с рационализмом, опирается, во-первых, на сложившийся опыт, а во-вторых, на знания-умения. В то время как именно опыт несёт в себе основную массу проблем, поскольку он с методологической точки зрения не только позитивен, но и негативен. Тот опыт, который всегда передавался от поколения к поколению как образец для подражания и понимался как необходимая позитивная база для самостоятельной деятельности всех входящих в культуру, сегодня не только перестает играть свою традиционную роль доминирующего, социализирующего средства в образовании, но более того –

рассматривается как балласт, тянущий культуру в прошлое. Ведь вследствие возросшей технической мощи общества опыт сегодня быстро устаревает. Теперь включение, например, ученика, в текущий опыт означает обращение его, по сути, к средствам и ценностям вчерашнего дня. А это значит, что таким путём может планироваться лишь отставание от требований времени. Быть вчерашним стало экономически невыгодно. Поэтому динамичное время выступает одним из базовых факторов социального бытия, игнорировать который уже невозможно.

Кроме того, изменились взаимоотношения человека и с социальным пространством. Вследствие возросших технических возможностей человек увидел себя и своё социальное пространство не как регионально-местное, а как всепланетарное динамическое явление, быстро меняющее не только знания-умения, а целые программы и критерии жизнедеятельности. Социальное пространство, как и время, стало фундаментальным и активно проявляющим себя фактором социального бытия.

Понятие «имидж» имеет много различных определений. Краткий психологический словарь под редакцией А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского определяет имидж как «стереотипизированный образ конкретного объекта, существующий в массовом сознании. Как правило, понятие имиджа относится к конкретному человеку, но может также распространяться на определенный товар, организацию, профессию и т.д.»

Специалисты по социологии права трактуют эту категорию как «обобщенную, эмоционально окрашенную в общественном и личном сознании форму отражения правовой действительности в виде комплекса представлений о законах и методах социально-правового воздействия (Оксамытний В.В. Правомерное поведение личности).

Специалист в области социологии управления и имиджелогии В.М. Шепель дает такое определение: «Имидж – индивидуальный облик или ореол, создаваемый средствами массовой информации, социальной группой или собственными усилиями личности в целях привлечения к себе внимания».

Маркетолог Ф. Котлер определяет имидж как «восприятие компании или её товаров обществом». Специалист в области менеджмента О.С. Виханский даёт общее определение имиджа: «Имидж явления – это устойчивое представление об особенностях, специфических качествах и чертах, характерных для данного явления». А.Б. Зверинцев, специализирующийся на разработке коммуникативных технологий, под имиджем понимает «относительно устойчивое представление о каком-либо объекте».

И так далее, и тому подобное – список предложенных определений можно продолжить. Общий их недостаток в том, что они поверхностны, чрезмерно абстрактны и не вполне адекватно отражают суть явления.

При конструировании определения понятия «имидж», в частности имидж организации С.К. Сергиенко (Групповые технологии решения организационно-психологических задач: Автореф. на соиск. д. психол. н. М., 2000.) предлагает учитывать следующие взаимно противоположные категории:

1. Объективное – субъективное. Имидж может пониматься не только как определённое содержание массового или индивидуального сознания, но и как набор атрибутов предприятия, его товаров и услуг, его рекламной продукции (например, логотип, слоган, отличительные особенности деловой этики). При разработке понятия имиджа организации должен быть решён вопрос о различении этих двух значений и в терминологическом плане.

2. Естественное – искусственное. Есть два полярных представления о том, как создаётся имидж организации.

Первое. Имидж складывается в достаточной степени стихийно, как «естественный» результат деятельности организации, как оценка реальных характеристик процессов и продуктов этой деятельности в социальной среде.

Второе. Организация целенаправленно создаёт выгодный для себя имидж, используя специальные социо- и психотехнические средства. Такой имидж может иметь мало общего с реальным положением дел в организации (самый яркий пример здесь – деятельность пресловутой «МММ»). Для обозначения

естественной и искусственной составляющих имиджа целесообразно использовать разные термины.

3. Когнитивное – эмоциональное. В имидже (как субъективном образовании) могут выделяться когнитивные элементы – вербальные понятия, слуховые, зрительные и др. образы; и эмоциональные элементы – чувства, переживания, аффекты и т.п. Из этой методологической посылки следует, что имидж есть не только субъективное, зависящее исключительно от индивидуального или группового сознания, не только искусственно созданное (с помощью имиджмейкеров, СМИ или рекламы), не только эмоциональное, чувственное (а ведь именно так и следует из большинства определений имиджа, встречающихся в отечественной литературе). Имидж формируется, исходя и из объективных характеристик деятельности организации или отдельного лица, он может складываться естественным путём, в ходе «эволюционного» развития организации или индивида, и нести в себе значительный объём рационального.

Отсюда ясно, сколь непросто дать удовлетворяющее всем этим критериям определение.

Не претендуя на абсолютную бесспорность, предлагаем следующее определение имиджа: Имидж – это некий синтетический образ, который складывается в сознании людей в отношении конкретного лица, организации или иного социального объекта, содержит в себе значительный объём эмоционально окрашенной информации об объекте восприятия и побуждает к определённом социальному поведению.

Ф. Джевкинз, сторонник функционального подхода, предлагает следующие типы имиджа: 1. Зеркальный – имидж, свойственный нашему представлению о себе.

2. Текущий – вариант имиджа, характерный для взгляда со стороны.

3. Желаемый – тип имиджа отражает то, к чему мы стремимся.

4. Корпоративный – имидж организации в целом, а не каких-то отдельных подразделений или результатов её работы.

5. Множественный – вариант имиджа образуется при наличии ряда независимых структур вместо единой корпорации.

Пять отличий людей с высоким показателем по самомониторингу относительно людей с низким показателем

Высокий уровень самомониторинга /Низкий уровень самомониторинга

1. Интересуются социальным соответствием своей самопрезентации / Не интересуются соответствием своего поведения тому, что думают другие люди
2. Внимательны к тому, что делают другие люди, как к руководству для собственного самовыражения /Внимательны к своему внутреннему «Я»; не интересуются тем, что делают другие
3. Способны контролировать своё самовыражение/ Не интересуются управлением своим самовыражением
4. Готовы управлять своим самовыражением в социальных ситуациях / Не готовы контролировать своё самовыражение в социальных ситуациях
5. Не согласуются в своей самопрезентации от ситуации к ситуации /Согласуются в своей самопрезентации от ситуации к ситуации.

Последующие исследования подтвердили, что люди с высоким показателем по самомониторингу по сравнению с людьми, обладающими низким показателем по самомониторингу:

больше подходят для социологических целей;

лучше приспосабливаются к взглядам аудитории;

меньше интересуются своими истинными установками в принятии решений;

имеют множество знакомых и приятелей для разного рода деятельности;

больше интересуются физической привлекательностью (внешним видом).

Выделение описательной и оценочной составляющих позволяет рассматривать «Я-концепцию» как совокупность установок, направленных на самого себя.

Установка включает три главных элемента:

1. Убеждение индивида: оно может быть как обоснованным, так и необоснованным (когнитивная составляющая установки).

2. Эмоциональное отношение к этому убеждению (эмоционально-оценочная составляющая).

3. Соответствующая реакция, которая может выражаться в поступках (поведенческая составляющая).

Применительно к «Я-концепции» эти три элемента установки

можно конкретизировать следующим образом:

1. Образ Я – представление индивида о самом себе.
2. Самооценка – аффективная оценка этого представления, которая может обладать различной интенсивностью, поскольку конкретные черты образа Я могут вызывать более или менее сильные эмоции, связанные с их принятием или осуждением.
3. Потенциальная поведенческая реакция, то есть те конкретные действия, которые могут быть вызваны образом Я и самооценкой.

Упражнение «Мое самовосприятие» (по Р. Бернсу)

Какие из приведенных характеристик Вы можете отнести к себе?

Я счастливый

У меня ничего не ладится

Я тугодум

Я неуклюжий

Я зануда

Я неудачник

Я добросовестный

Я обманщик

Я интроверт

Я фантазер

Я оптимист

Я человек надежный

Я раздражительный

Я хороший друг

Я подвержен настроению

Я общителен

Я религиозный

Я умный

Я слабый

Я опрометчивый

Теперь распределите выделенные характеристики по трем столбцам, выражающим Ваше отношение к собственным качествам. Много ли нашлось характеристик, которые Вас удовлетворяют? Будем надеяться, что большинство. Если это так, то у Вас высокое самовосприятие. Цель этого занятия — проанализировать свой психологический портрет, определить, что Вы о себе знаете и как к себе относитесь.

Упражнение «Я-реальное»

Цель этого упражнения – показать возможности самоисследования и расширить представления о себе.

1. Задайте себе вопрос: «Кто я?» и запишите 10 первых пришедших в голову ответов.
2. Представьте себе значимого человека для Вас, какую характеристику он дал бы Вам? Запишите 10 ответов.
3. Сопоставьте и сравните ответы 1-го и 2-го пунктов.

Упражнение «Я-идеальное»

Цель этого упражнения – исследовать свой прошлый опыт, обнаружить упущенные возможности, найти способы их реализации и т.д. Задайте себе вопрос: «Кем бы я мог стать, если реализовал бы все свои возможности?» и запишите 10 ответов.

Анализ схемы. Человек склонен оценивать себя так, как, по его мнению, его оценивают другие. К. Роджерс разработал гипотезу самоутверждения. Её смысл в том, что самоутверждение – это процесс снятия с самого себя одной за другой масок. Снимите маски – и увидите, что Вы есть. Если Вы обнаруживаете

незнакомые аспекты своего Я, то это может послужить духовной основой в процессе становления личности. Чем значительней успех, тем выше индекс собственного самоуважения.

Оно вычисляется по известной формуле У. Джемса:

Успех

Самоуважение = _____

Притязания

Польская поговорка гласит: «Хорошее мнение о себе – половина счастья».

Упражнение «Мои жизненные планы»

Составьте для себя список желаемых результатов и расположите его в порядке убывания ценности каждого. Ответьте на вопросы: Чего я уже добился? (Мой успех.) Чего хочу добиться в ближайшее время? Мои глобальные цели? Это и будет Вашей жизненной программой в осуществлении себя.

Формула оптимизма

«Я-концепция» – это мини-гимн самому себе, любви к себе, что выступает субъективным аспектом самовнушения. Подготовка и разучивание мини-гимна «Я – чудо!».

1. Прочитайте текст.
2. Прочитайте выразительно ещё два раза, делая упор на те слова, которые особенно приятны.
3. Внесите коррективы в гимн, какие пожелаете, чтобы он был более обдуман и носил личностный смысл, стимулировал Ваше хорошее настроение.
4. Ещё раз прочитайте про себя.
5. Прочитайте вслух свой гимн «Я – чудо!».

Повторять гимн себе любимому надо каждый день 3 раза с перерывом 15–30 сек.

При необходимости – чаще. Предлагаем Вам примерный мини-гимн «Я – чудо!».

Вы можете написать свой и разучить его.

Мини-гимн «Я – чудо!»

Я счастливый человек! Я самый счастливый человек на свете!

У меня хорошее настроение! У меня всегда хорошее

настроение! У меня отличное настроение!

Мои глаза излучают счастье! Моя походка излучает счастье!

Я весь излучаю счастье! Я живу – и поэтому я счастлив!

Я оптимист! Солнце для меня всегда самое яркое, а небо самое голубое!

На меня можно всегда положиться. Я не подведу!

Я умею дружить. Благо семьи – приоритет для меня! Я внимательный и заботливый. Меня ценят и уважают мои друзья, близкие и коллеги. Со мной всегда легко и весело.

Я общительный. Ко мне тянутся люди. Со мной интересно и спокойно.

Я постоянно над собой работаю. Я доказываю это своим делом, умением дорожить своим достоинством, семейной честью.

Я благодарю своих родителей за жизнь и радость общения!

Практикум

1. Рассмотрите свое лицо в зеркале. Внимательно исследуйте форму лица, постарайтесь определить, какую геометрическую фигуру оно вам напоминает: овал, треугольник, круг, квадрат, трапецию. Если вы затрудняетесь определить форму своего лица, возьмите мел или помаду и обведите на зеркале свое изображение. Отпечаток, который вы получите, и будет соответствовать форме вашего лица.

2. Возьмите свою фотографию в анфас, очертите форму своего лица, двумя горизонтальными линиями разделите его на три зоны. Рассмотрите каждую из зон, применив для этого знания физиогномики. Затем рассмотрите каждую деталь вашего лица. «Прочитайте» своё лицо, проведите собственный персонологический анализ. Совпало ли ваше мнение о себе с мнением специалистов по физиогномике?

3. Попрактикуйтесь в применении физиогномической оценки (редукции) при «чтении» скрытых характеристик личности окружающих вас людей.

4. Выделите сумму физиологических признаков, по которым можно судить о силе воли человека.
5. Выделите параметры, по которым можно судить о высоком интеллектуальном уровне личности.

Вопросы для самопроверки

1. Какие формы лица вы знаете?
2. Как «читать» лицо?
3. Что такое мимика?
4. Какое место в имиджологии занимает фейсбилдинг?

Для создания классической цветовой гармонии необходимо выполнять некоторые правила подбора цветов:

в гармонии должны быть заметны первоначальные элементы многообразия, т.е. присутствовать красный, желтый и синий цвета;

многообразие тонов должно быть достигнуто через разнообразие светлого и тёмного;

тона должны быть в равновесии, ни один не должен выделяться — это и есть цветовой ритм;

в больших цветовых композициях цвета должны по порядку следовать один за другим так, как в спектре или радуге (мелодия единства);

чистые краски следует применять экономно из-за их яркости и лишь в тех местах, которые хочется выделить.

Это, конечно, весьма формальный подход к гармонии, но он имеет право на существование.

Практикум

1. Выполните упражнение по «вливанию» цвета в цвет.

Приготовьте растворы двух красок. На бумагу положите рядом несколько мазков каждой краской, дождитесь, чтобы краска высохла, затем кисточкой, смоченной чистой водой,

размойте и соедините их края. Оба цвета как бы вливаются один в другой, создавая интересные переходы от одного к другому.

2. Сделайте упражнение по «вливанию» цвета в цвет. Возьмите несколько красок и накладывайте мазки так, чтобы один цвет чуть-чуть заходил на другой, пока краски не высохли. Попробуйте получить интересные переходы цвета, используя бумагу, смоченную водой (по мокрому).

3. Выполните упражнение по получению различных оттенков цвета в акварельной живописи путём наложения одного цвета на просохший слой другого. Новые цвета образуются от просвечивания одного слоя сквозь другой.

Практикум

Упражнение 1. Чтобы почувствовать, что такое «стоять прямо», Поль Брегг предлагает представить, что какой-то гигант держит вас за волосы и почти отрывает от земли.

Сгорбившись, нельзя правильно дышать, хорошо говорить, красиво есть. Проверьте это. Представьте себя за едой.

Расслабьтесь. Тут же руки потеряли опору, локти легли на стол.

А теперь поднесите ложку ко рту – как тяжела рука, неуклюже каждое движение. Выпрямитесь. Руки освободились от посторонней тяжести, и насколько легче даётся теперь каждый жест. Опять расслабьтесь и проговорите какую-нибудь фразу.

Потом «сделайте спину» и повторите эту же фразу. Есть разница? Голос словно стал другим, богаче по тембру, глубже, полнее, как будто звук с «моно» переключили на «стерео».

Упражнение 2. Как легко идти с выпрямленной спиной: голова откинута, размах рук свободный и естественный, ноги сами несут...

Осанку можно исправить в любом возрасте. Конечно, помогают физкультура, плавание. Но главное – постоянно контролировать себя. И не только в праздники, когда на вас

смотрят все, а в одиночестве, например, за такими прозаичными занятиями, как мытьё посуды, стирка, уборка и т.д.

Практикум

Чтобы оживить свою кинесическую лексику, можно воспользоваться специальными упражнениями. Приведём здесь некоторые из них:

Упражнение 1. В группе или индивидуально заготовить карточки с названиями различных животных, а затем, вынимая по одной, изображать движения, выбранного вами животного.

Упражнение 2. В группе или индивидуально перед зеркалом попытаться принять различные позы, не свойственные вам в повседневной жизни. Например, нерадивого ученика у доски, деревенской старушки, манекенщицы на подиуме, купчихи со скверным характером и проч. Дайте простор вашей фантазии!

Упражнение 3. Попробуйте различные походки:

пройдитесь так, как ходит балерина;
кукла с неггибающимися руками и ногами;
как будто ваши ноги из пластилина и при каждом шаге ко всему прилипают;
как будто вы легки, как перышко, и вас колеблет каждое дуновение ветерка.

Практикум

Посмотрите фрагмент кинофильма с участием Луи де Финеса. Определите, какую информацию несут жесты главного героя фильма в продемонстрированной ситуации? Обратите внимание на отличительные особенности жестов французов.

Прочтите отрывок из книги С. Цвейга «Двадцать четыре часа из жизни женщины». Представьте, как жестикулируют персонажи.

Выразите с помощью жеста одобрение, сомнение,

сочувствие, несогласие.

Выразите языком вашего тела открытость, закрытость.

Выразите несогласие с собеседником.

Изобразите зрителя, слушающего выступление с неугасающим вниманием.

Проявите в позе и жестах ощущение неудобства и потерю самоконтроля.

Продемонстрируйте неуважение к собеседнику.

Оцените себя со стороны:

а). понаблюдайте за собой: насколько соответствуют ваши мимика и жесты переживаемым эмоциональным состояниям.

б). соответствует ли ваша внешняя экспрессия принятым культурным эталонам?

в). проследите за собой: достаточно ли естественны и гармоничны ваши мимика, позы, походка?

Упражнение 1

Чтобы узнать, откуда исходит голос, положите три пальца на переносицу, а ладонь другой руки – на грудь. Скажите что-нибудь. Вы чувствуете вибрацию в области носа или в области груди.

Теперь положите одну руку на горло, а другую – под нижнюю челюсть. Скажите ещё что-нибудь и попытайтесь понять, есть ли резонанс в задней части глотки. Скажите «а-ааа» и определите, есть ли вибрация в груди.

Есть только три звука, которые произносятся гнусаво и могут проходить через нос: «М», «Н» и сочетание «НР». Если вы скажете: «мама мыла Маню» или «пинг-понг», то

услышите начальный резонанс. Все прочие звуки не должны проходить через нос. Вы не должны чувствовать вибрацию в носу.

Если вы скажете «чух-чух», вибрация должна быть в груди и в горле.

При произнесении слова «ура» резонанс должен ощущаться в груди.

Усвоение «основного положения» речевого аппарата – лишь предварительная ступень к дальнейшей работе над голосом.

Приступать к работе над звуком полностью, то есть к развитию его силы, звучности, объёма и гибкости нельзя, не проверив предварительно самое звучание, его правильную устремлённость и правильное резонирование. Это необходимо для того, чтобы с первых же шагов приучиться пользоваться звуком, не напрягая связок, а, исходя из «основного положения», направлять звук легко и непосредственно в близлежащие резонаторы (зубы, нёбо, лицевой костяк). Для этой цели рекомендуется первоначально пользоваться сонорными согласными (м, н, л), создающими наиболее естественные условия для резонирования звука в силу того, что они образуются ближе всего к резонирующим полостям.

Упражнение 2

1. Приняв «основное положение» голосового аппарата, но только при сомкнутых губах и разомкнутых челюстях (как при сдержанном зевке), нужно протяжно произнести сначала один лишь звук «М – МММ», который должен быть донесён до близлежащих резонаторов при абсолютном отсутствии напряжения горла.

Найдя при этом высоту звука, наиболее удобную для

выполняющего упражнение, нужно предложить ему повторить несколько раз звук «М», закрепив в конце концов наиболее свободное его звучание. Контроль педагога в таком случае очень важен.

2. Проверка правильного направления звука не ограничивается произнесением одних лишь согласных. Если вы уверены в положительном результате первого упражнения, следует переходить к проверке правильного звукоотечения и на гласных звуках, соединив каждый из них со звуком «М».

Получается таблица гласных, произносимых в этом случае с несколько удлинённым звуком «М» в начале и в конце:

мммимм, мммэмм, мммамм, мммомм, мммумм, мммымм

(звук «М» в данном случае предохраняет от резкого, рваного вступления гласных, которого всегда следует опасаться при подаче звука. Поэтому начало звука в упражнениях всегда должно быть мягким, без толчка и резкого смыкания голосовых связок).

Пояснения: для большего смягчения и чистоты звука можно в первое время произносить таблицу нараспев на какой-либо одной ноте. Как речевое, так и напевное упражнения должны быть произнесены негромко, почти вполголоса, так как в начале занятий бывают ошибки в приёмах, и нет твёрдой уверенности в их правильности, поэтому необходим тщательный самоконтроль и большая осторожность при подаче звука. Следует помнить, что очень громкий звук мешает иногда верно услышать себя.

Все гласные звуки должны быть «собранными» и направленными в резонирующие полости.

Затем следует переходить к произнесению этого же

упражнения речевым способом.

Упражнение 1

Встать прямо. Правую руку положить на область движения диафрагмы. Сделать выдох и, когда появится желание вдохнуть, сделать глубокий вдох носом (следить, чтобы рот был закрыт) так, чтобы было приятное, лёгкое ощущение вдоха, без напряжения. Выдыхать также через нос. Затем выждать естественную в цикле дыхания паузу, снова сделать вдох и затем выдох. Упражнение нужно проделать три раза без перерыва, всё время с закрытым ртом.

При выполнении этого упражнения нужно внимательно следить за тем, чтобы двигалась диафрагма, и оставались спокойными плечи, хотя при глубоком вдохе обязательно будет двигаться верхняя часть грудной клетки. Но следует добиваться, чтобы главным образом работала диафрагма.

Упражнение 2

Встать прямо. Кисти рук лежат на нижних рёбрах грудной клетки: большой палец впереди, четыре пальца – на спине. Сделать выдох (вообще все упражнения по дыханию нужно начинать с выдоха). Затем – вдох носом, на одну секунду задержать грудную клетку в расширенном состоянии (состояние вдоха), затем выдохнуть. Повторить упражнение три раза.

При упражнении не нагибаться вперёд, делать максимальный вдох.

Упражнение 3

Стоять прямо. После предварительного выдоха взять дыхание через нос, последить, правильно ли работают диафрагма, нижние рёбра и мышцы живота. Плечи должны

быть спокойны. Прежде чем начать выдох, сделать небольшую остановку, которая станет подготовкой к выдоху. Положение смешанно-диафрагматических мышц при остановке перед выдохом будем называть «опорой дыхания». Научиться сохранять опору дыхания при выдохе очень важно, так как правильная опора дыхания организует работу голосовых связок на хорошей воздушной струе. После остановки начать выдох через узкое отверстие, образованное губами. При выдохе должно быть такое ощущение, как будто струя воздуха продолжает воздушный столб, идущий от диафрагмы.

Выдыхаем легко, постепенно и плавно.

Упражнение проделать три-четыре раза. Следить за тем, чтобы не было напряжения в верхней части грудной клетки и шеи. Освободить мышцы шеи, покачивая головой вправо, влево, по кругу, вниз. Прodelать это же упражнение сидя.

Упражнение 4

Медленный вдох через нос и медленный выдох через узкое отверстие, образованное губами, на свечу, которая стоит недалеко от вас. Пламя её должно плавно отклониться по ходу течения воздушной струи (от вас). Затем снова делаем медленный вдох и дуем медленно на свечу, которая стоит дальше, чем в первом случае. Снова медленный вдох и медленный выдох на свечу, стоящую уже на более далёком расстоянии. Вы ощущаете, что в зависимости от удаления свечи мышцы живота будут испытывать всё большее напряжение. Голову вперёд не тянуть.

Упражнение 5

Сидеть. Делать быстрый вдох носом, затем паузу и быстрый выдох на свечу, стоящую близко, чтобы загасить её.

Отодвинуть свечу и, делая быстрый вдох, также загасить свечу. Поставить свечу ещё дальше, сделать вдох и снова загасить свечу. Мышцы живота работают с хорошей активностью.

Упражнение 6

Встать прямо, расставив ноги на ширину плеч. Представить себе, что перед вами куст сирени и вы вдыхаете её запах. Запах замечательный, и вам хочется продлить вдох. После вдоха небольшая остановка, а затем медленный выдох также через нос, как бы стараясь не потерять приятного запаха цветка. Если положить руку на шею под подбородком, то чувствуется движение мышц, при вдохе опускающих язык и расширяющих глотку.

Упражнение 7

Упражнение выполнять стоя. Медленный вдох носом и одновременно с быстрым выдохом через рот бросить корпус вниз. Медленно поднимаясь, делать медленный вдох. На выдохе бросить корпус в сторону. Прodelать упражнение несколько раз, меняя положение корпуса при выдохе, – направо, налево, перед собой. Ноги в коленях не сгибать.

Упражнение 8

Чтобы приучить себя к контролю над взаимосвязью произвольного вдоха и выдоха, подчиним их счету. Определим длительность вдоха на счет «три», а длительность выдоха – на счет «шесть». Чтобы зафиксировать состояние мышц после вдоха, в момент подготовки их к выдоху, даем маленькую паузу на счет «один». Все упражнение будет протекать в такой последовательности: вдох – три единицы, пауза – одна единица, выдох – шесть единиц. Счет вести про себя. Вдох делать носом,

а выдох ртом, будто выдувая воздух на поставленную перед ртом ладонь. Упражнение выполняется три-четыре раза.

Упражнение 9

Так как задача речевого выдоха состоит в том, чтобы максимально использовать дыхание в образовании звуков речи, то в упражнениях необходимо воспитывать целесообразный выдох, выдох «без утечки».

Это упражнение рассчитано на тренировку выдоха при образовании одного из согласных звуков – звука «Ф», в дальнейшем можно его делать на некоторых других согласных с правильной их установкой.

Встать прямо. Сделать выдох, а затем вдох и начать выдох на звуке «Ф».

Следить за тем, чтобы не надувались щеки: выдыхаемая струя выходит только через щель, образованную зубами и нижней губой. Следить за опорой дыхания. Вдох делать носом, губы при входе должны быть сомкнуты. Упражнение проделать три-четыре раза подряд, следить, чтобы выдох длился не меньше восьми-девяти единиц счета.

Упражнение 10

Исходное положение то же, что и в предыдущем упражнении, но выдох рассчитан на длительность в двенадцать единиц, и эти двенадцать единиц равномерно распределяются между четырьмя звуками: «Ф», «С», «Ш», «Х» – на каждый звук падает три единицы счета. Упражнение также проделывается три-четыре раза. Следить за опорой дыхания.

Практикум

1. Составьте смысловые схемы для речей с центральными понятиями: мечта, пейзаж, студент, богатство. Для каждой

речи подберите название темы.

2. На основании следующих ключевых слов «лес, зима, звери» придумать:

- а). описание «Звери в зимнем лесу»;
- б). повествование «Рассказ о жизни зверей в зимнем лесу»;
- в). рассуждение «Почему жизнь зверей в зимнем лесу отличается от жизни зверей в лесу летом, в зоопарке, в заповеднике».

3. Используя риторические рекомендации для построения повествовательной речи, расскажите о каком-либо историческом событии.

4. Придумайте и расскажите сказку, соблюдая все необходимые требования риторически грамотного поведения.

Тест на оценку умения слушать

Проверьте, насколько развито ваше умение слушать.

Отвечая с максимальной искренностью на вопросы теста, вы получите достаточно точный результат. Веер ответов следующий:

«почти всегда» – 2 балла;

«в большинстве случаев» – 4 балла;

«иногда» – 6 баллов;

«редко» – 8 баллов;

«почти никогда» – 10 баллов.

Вопросы теста:

- 1. Стараетесь ли вы «свернуть» беседу в тех случаях, когда её тема (а то и собеседник) неинтересны вам?
- 2. Раздражают ли вас манеры вашего собеседника?
- 3. Может ли неудачное выражение собеседника спровоцировать вас на резкость или грубость?

4. Избегаете ли вы вступать в беседу с неизвестным или малознакомым человеком?
5. Имеете ли вы привычку перебивать собеседника?
6. Делаете ли вид, что внимательно слушаете, а сами думаете совсем о другом?
7. Меняется ли ваш тон, голос, выражение лица в зависимости от того, кто ваш собеседник?
8. Меняете ли вы тему разговора, если собеседник коснулся неприятной для вас темы?
9. Поправляете ли собеседника, если в его речи встречаются неправильно произнесённые слова, названия, вульгаризмы?
10. Бывает ли у вас снисходительный, менторский тон, с оттенком пренебрежения и иронии по отношению к собеседнику?

Подсчитайте сумму баллов. Если в итоге вы набрали больше 62 баллов, то вы слушатель «выше среднего уровня». Если 55–62 балла – средний уровень. Иными словами – чем больше у вас баллов, тем в большей степени у вас развито умение слушать.

Тест на оценку самоконтроля в общении (Марион Снайдер)

Инструкция: Внимательно прочтите десять предложений, описывающих реакции на некоторые ситуации. Каждое из них вы должны оценить как верное или неверное применительно к себе. Если предложение кажется вам верным или преимущественно верным, поставьте рядом с порядковым номером букву «В», если неверным или преимущественно неверным – букву «Н».

1. Мне кажется трудным искусство подражать повадкам

других людей.

2. Я бы, пожалуй, мог свалить дурака, чтобы привлечь внимание или позабавить окружающих.

3. Из меня мог бы выйти неплохой актер.

4. Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубоко, чем это есть на самом деле.

5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.

6. В разных ситуациях и в общении с разными людьми я часто веду себя совершенно по-разному.

7. Я могу отстаивать только то, в чём я искренне убежден.

8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают видеть.

9. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых я не выношу.

10. Я не всегда такой, каким кажусь.

Обработка результатов: по одному баллу начисляется за ответ «Н» на 1-й, 5-й и 7-й вопросы и за ответ «В» на все остальные. Подсчитайте сумму баллов. Если вы искренне отвечали на вопросы, то о вас, по-видимому, можно сказать следующее:

0–3 балла – у вас низкий коммуникативный контроль. Ваше поведение устойчиво и вы не считаете нужным изменяться в зависимости от ситуаций. Вы способны к искреннему самораскрытию в общении. Некоторые считают вас «неудобным» в общении по причине вашей прямолинейности.

4–6 баллов – у вас средний коммуникативный контроль, вы искренни, но несдержанны в своих эмоциональных проявлениях.

7–10 баллов – у вас высокий коммуникативный контроль. Вы

легко вводите в любую роль, гибко реагируете на изменение ситуации, хорошо чувствуете и даже в состоянии предвидеть впечатление, которое вы производите на окружающих.

Люди с высоким коммуникативным контролем, по Снайдер, постоянно следят за собой, хорошо знают, где и как себя вести, управляют выражением своих эмоций. Вместе с тем у них затруднена спонтанность самовыражения, они не любят непрогнозируемых ситуаций.

От авторов

Рекомендуем начинать использование данных методик в начале календарного года или планового учебного года, предусмотреть в диагностическом формате периодичность осени - весны, а обучение персонала в периоде зима-лето.

Литературные источники

1. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утв. Приказом Минобрнауки России от 06.10.2009 №373
2. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
3. Комментарии Минобрнауки России к ФГОС дошкольного образования от 28.02.2014 №08-249
4. Письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки Минобрнауки России от 03.03.2015 №08-241 «О переносе срока применения профессионального стандарта педагога»

5. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»
6. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»»
7. Приказ Минтруда России от 25.12.2014 №1115н «О внесении изменений в приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»»
8. Нейл Фьоре. Психология личной эффективности. Как победить стресс, сохранять концентрацию и получать удовольствие от работы. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
9. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой — СПб.: «Речь», 2000 — 256.)
10. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. — М.: Изд-во «Ось-89», 2000.- 224 с.,
11. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга. — СПб.: Изд-во «Речь», 2005. — 256 с.,
12. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии. — СПб.: «Питер», 2001. — 368.
13. Панфилова А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности: Учебное пособие. — СПб.: Знание, 2001.
14. Шейнов В.П. Психология и этика делового контакта. — Минск: Афалмея, 2000 —256 с.

15.3. Митрошенков О.А.

Эффективные переговоры. Практическое пособие для людей. М.: Изд. дом "ИНФРА-М", Изд-во "Весь мир", 2000. 280 с.

16. Ворожейкин И.Е., Кибанов

А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология: Учебник. – М.: ИНФРА–М, 2000

17. Маркичева Т.Б., Ножин Е.А.

Деловое общение: практические рекомендации. - М.: РАГС, 2007.

18. Бороздина Г.В. Психология делового общения: Учебник. - 2-е изд. – М.:

ИНФРА-М, 2002

19. Шепель В.М. Управленческая антропология: человековедческая компетентность менеджера. М, 2000.

20. Почепцов Г.Г. Имиджелогия. Киев, 2000. Антропологическая основа имиджелогии

