**Методики по тренингу личностного и профессионального роста педагога**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Название** | | | **Цель** | **Описание выполнения** | **В каких случаях эффективно применение** |
| **Ориентировочная фаза** | | | | | | |
| 1 | Социометрия | | | Позволяет участникам лучше познакомиться друг с другом, узнать новое и создает более доверительную атмосферу | Участники свободно разбредаются по комнате. Ведущий дает задание: "Найдите друг друга те, у кого одинаковый цвет глаз" (варианты: "Те у кого день рождения летом", "Те, в чьем имени 5 букв" и т.д.) Возможны другие варианты, когда участники объединяются в группы по месту проживания, знаку зодиака, любимому цвету и т.п. | В начале проведения тренинга, когда участники группы еще не достаточно хорошо знают друг друга |
| 2 | Упражнение "Аплодисменты по кругу" | | | Позволяет разрядить обстановку после напряженного тренинга | Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее.  Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа. | В конце дня тренинга, в качестве прощания |
| 3 | Упражнение разминки "Мусорная корзина" | | | Процедура группового психологического тренинга. Участники "избавляются" от негативных эмоций | Ведущий раздает участникам листочки и (если необходимо) ручки, в центр круга ставится мусорная корзина.  Ведущий обращается к участникам с просьбой написать на бумаге те негативные эмоции, которые имеются в настоящий момент у участников (каждый указывает свои эмоции). После этого бумажки выбрасываются в мусорную корзину.  Ведущий опрашивает добровольцев: кто хочет поделиться и рассказать другим участникам содержание своей записки.  В конце упражнения корзина убирается в сторону (но на видное место) | В начале очередного тренингового дня |
| 4 | Упражнение "Что в нем нового?" | | | Развитие наблюдательности | Внимательно посмотрите друг на друга. Постарайтесь увидеть каждого, обратив внимание на то, как выглядит сегодня этот человек, в каком он состоянии, как он себя проявляет. Для этого у нас будет 3 мин.  Пауза в 3 мин.  А сейчас вы будете бросать мяч друг другу, сообщая при этом человеку, которому адресован мяч, что нового по сравнению со вчерашним днем вы в нем увидели. Будьте внимательны и старайтесь никого не пропустить" | В случаях если тренинг многократный, на нем всегда присутствуют одни и те же люди |
| 5 | Упражнение разминки "Парафраз по кругу" | | | Разминка участников группового тренинга. Полезно, в том числе для того, чтобы разговорить "молчунов" и развить навыки слушания. | Ведущий объясняет условия упражнения: он начинает, делая короткое сообщение (это может быть короткое фактическое сообщение, например из "жизни" тренинговой группы, цитата из СМИ, просто какое-то жизненное наблюдение, может быть с психологическим уклоном). Следующий по кругу участник повторяет за ведущим, начиная слова так: "Оксана сказала, что..." Его задача - пересказать сообщение и немного приврать, то есть пересказать то, что на самом деле не говорилось.  Следующий участник повторяет уже слова своего предшественника. Аналогично он должен и повторить, и приврать. Все остальные участники следят за тем, чтобы:  а) не было полной отсебятины,  б) было немного вранья, и это враньё должно быть новым, оригинальным,  в) пересказывалось только сообщение предшественника, а не предшественников предшественника.  Если участник не справился, его просят повторить попытку. | Применяется в случае, если в группе есть члены, желающие «отмолчаться» |
| **Агрессивно-негативная фаза** | | | | | | |
| 1 | Ответы за другого | | | Члены группы приобретают много необычной информации друг о друге, становятся ближе и понятней друг другу, получают опыт "вхождения в мир другого" | Возьмите большой лист бумаги, положите его горизонтально и разделите вертикальными линиями на три части. В верхней части среднего столбца подпишите свое игровое имя. Над левым столбцом напишите имя человека, сидящего слева от вас, но не ближайшего соседа, а следующего за ним. Над правым столбцом – имя человека, сидящего справа от вас, также через одного человека. Таким образом, у каждого из вас есть два человека, глазами которых вы должны будете посмотреть на мир и за которых дадите ответы на вопросы, которые я предложу.  Такое условие – отвечать не за ближайших соседей, а за сидящих чуть дальше – вызвано двумя причинами: во-первых, если группа сформирована из людей, уже знающих друг друга, то обычно приятели садятся в кругу рядом, а отвечать за хорошо знакомого человека не представляет трудности и интереса, во-вторых, данная процедура ограждает от соблазна подсмотреть, что же на самом деле пишет сосед на своем листочке. | Группа является сплоченной, когда наблюдается единство ценностных ориентации |
| 2 | Герб и девиз | | | Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главнейшие стержни своих мировоззренческих позиций | На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Вы должны придумать нечто интересное и точное отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело. После завершения происходит обсуждение. | В случае проведения длительного тренинга, позволят поднять динамику группы |
| 3 | Упражнение «Самый-самый» | | | Углубление процессов самораскрытия, получение позитивной обратной связи для укрепления самооценки и актуализации личностных ресурсов, познание себя при помощи группы | Итак, задумайтесь и все по очереди внутри команды расскажите о своих достоинствах и подтвердите их фактами. На подготовку отводится одна минута. А теперь просим вас рассказать о своих достоинствах с подтверждающими это фактами. Пожалуйста. Заканчиваем. Давайте теперь подведем итоги и внутри каждой команды выделим «самого-самого» по тем показателям, которые здесь обсуждались. Например, самый-самый высокий, самый-самый веселый, самый-самый находчивый и т.д. Просим вас. Заканчиваем. Теперь нам остается определить «самого-самого» из всех команд. Давайте организуем конкурсы «самых-самых». Например, самых веселых или находчивых из числа присутствующих во всем зале. На подготовку и организацию конкурса отводится одна минута. В заключение поаплодируем «самым-самым». | В случае проведения длительного тренинга, позволят поднять динамику группы |
| 4 | Интересные вопросы | | | Тренировка навыков самопрезентации, публичного выступления, беглости и гибкости речи | Каждого участника просят придумать по два интересных с их точки зрения вопроса. Один из них носит нейтральный характер, не связан с личностью отвечающего (например, «Как ты думаешь, что нужно делать подростку, который только недавно начал заниматься спортом, но мечтает через 10 лет победить на Олимпиаде?»). À второй вопрос носит личный характер, непосредственно касается жизни отвечающего (например, «Что ты считаешь самой большой победой в своей жизни, а что – самым серьезным проигрышем?»). Нейтральный вопрос записывается на белом листочке, а личный – на красном. Потом все эти листочки собираются ведущим, переворачиваются текстом книзу, перемешиваются и выкладываются перед участниками. Каждый из них вытягивает один листочек (выбирая сам, красный или белый), читает доставшийся ему вопрос и публично отвечает на него. Когда ответ завершен, другим участникам предлагается, при желании, что-либо добавить к нему | В случае проведения длительного тренинга, позволят поднять динамику группы |
| 5 | Испорченный телефон | | | На примере данного упражнения можно показать эффект избирательности восприятия: в первую очередь, искажаются и теряются блоки информации, эмоционально безразличные для участников, эмоционально окрашенные же искажаются в желательном для участников направлении | Все участники, кроме одного, выходят за дверь. Оставшемуся участнику ведущий передает в устной форме сообщение, содержащее несколько предложений, касающееся какой-либо темы, знакомой и интересной для участников | В случае проведения длительного тренинга, позволят поднять динамику группы |
| **Заключительная фаза тренинга** | | | | | | |
| 1 | | Угадывание цветов | Развитие навыков экспрессии, выработка умения передавать информацию при недостатке доступных для этого средств, а также «расшифровывать» такую информацию | | Каждый участник загадывает цвет и демонстрирует его мимикой и жестами так, чтобы водящий понял, какой цвет загадан. При этом нельзя указывать на присутствующие объекты такого цвета. Водящему дается 3 попытки на отгадывание каждого цвета, если он отгадал – то он меняется местами с участником, если нет – переходит к отгадыванию цвета, задуманного следующим участником. Игра проводится в таком порядке до пяти-шести отгадываний. Потом можно предложить побыть водящими двум-трем добровольцам из числа тех участников, которым еще не довелось оказаться в этом качестве. Обсуждение.  Обмен эмоциями и чувствами, возникшими в процессе работы |  |
| 2 | | Загадай предмет | Выработка умения задавать вопросы, позволяющие эффективно получить нужную информацию, тренировка сообразительности | | Водящий загадывает любой предмет, находящийся на виду в том помещении, где проходят занятия. Задача остальных участников – отгадать, что это за предмет. Для этого они задают уточняющие вопросы, на которые водящий отвечает «Да» или «Нет» (допускается также ответ «Не знаю» или, если заданный вопрос неприменим к данному предмету, «Сложно сказать»). Каждый участник по очереди формулирует по одному вопросу. Если кому-то кажется, что он понял, о каком предмете идет речь, то он может в любой момент озвучить свою версию (не важно, его очередь задавать вопрос или нет). Если отгадка верна – он сам становится водящим и загадывает новый предмет, если неверна – выбывает из игры до конца раунда |  |
| 3 | | Общение в рисунках | Продемонстрировать возможность и ограниченность общения без использования речи, посредством рисунков, а также естественное включение других неречевых каналов коммуникации в этот процесс | | Каждая пара получает еще один лист бумаги (состав пар целесообразно поменять). Первый участник рисует на нем какую-либо одну деталь изображения, после этого второй рисует еще какую-нибудь деталь, передает лист первому и т. д. Время выполнения упражнения 2 – 3 минуты. Предварительно договариваться о тематике рисунка участникам не следует, по ходу рисования разговаривать тоже нельзя. Обмен «творческими замыслами» в парах происходит только после окончания рисования, затем следует короткое обсуждение итогов упражнения в кругу |  |
| 4 | | Упражнение «Решительный разговор» | Ориентировать группу на предоставление психологической поддержки, если она кому-то нужна | | Все по очереди высказываются о том, от каких слов и привычек в общении с людьми они хотели бы избавиться. Причем все надо актуализировать, то есть проговорить и продемонстрировать группе, опять таки — искренне и откровенно. |  |
| 5 | | Чемодан | Заставить задуматься членов группы о наличии тех или иных своих качествах | | Это главное упражнение занятия, последнее для группы. Один из участников выходит из комнаты, а другие начинают готовить ему в дальний путь «чемодан». В этот чемодан собирают то, что, по мнению группы, очень нужно человеку в общении с другими людьми, обязательно учитывая учитывая и положительные характеристики, которые группа в особенности ценит в нем. Не забывают «собрать» и то, что мешает этому человеку, от чего ему следует избавиться. На практике это делается следующим образом. Избирается «секретарь», который берет лист бумаги и делит его вертикальной линией пополам. На одной стороне сверху ставится знак «+», на другой — знак «-». Под знаком «+» группа собирает все положительное, а под знаком «-» — все отрицательное.  При этом каждая характеристика должна быть поддержана большинством группы, если есть возражения, сомнения, лучшее воздержаться от категоричной оценки. Для хорошего «чемодана» нужно не менее 5-7 характеристик.  Далее участнику, который выходил, зачитывается и передается этот список. У него есть право лишь на один вопрос, если нему что-то непонятно. Потом выходит другой участник группы и вся процедура повторяется. В конце концов, это дает основания к некоторым выводов |  |