**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение**

**«Центр развития т ребёнка – детский сад № 17 «Ладушки»**

**г Вольска Саратовской области»**

Принято: Утверждаю:

на Педагогическом Совете Заведующая МДОУ «ЦРР-

Протокол №\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_г детский сад № 17 «Ладушки»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Токарева О.И.

Приказ № \_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_г

**Программа тренинговых занятий**

**«Психологическое сопровождение**

**педагогов ДОУ»**

**на**

**2013-2014г**

Составила: педагог-психолог

высшей квалификационной категории

Субботина Татьяна Викторовна

**Вольск 2013г**

Пояснительная записка

***Актуальность данной программы.***

Современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс. Педагог-психолог образовательного учреждения не может быть в стороне от этих позитивных изменений. Но в современных условиях в рамках инновационной деятельности образовательных учреждений следует сместить акценты работы психолога. Нужна такая модель психологической службы, при которой основной точкой приложения сил психолога являлись бы не дети, а взрослые, прежде всего педагоги, обучающие и воспитывающие их.  В рамках инновационной деятельности образовательного учреждения задача психологической службы заключается в сопровождении педагога.

Т. Яничева под психологическим сопровождением понимает систему организационных, диагностических, обучающих и развивающих мероприятий для педагогов, направленных на создание оптимальных условий. Сущностной характеристикой сопровождения в данном подходе является создание условий для перехода педагога к “самопомощи”. Условно можно сказать, что в процессе психологического сопровождения специалист создает условия и оказывает педагогу поддержку для перехода от позиции “я не могу” к позиции “я могу сам справляться со своими жизненными и профессиональными трудностями”, то есть поиск скрытых ресурсов личности, опора на его возможности и создание на этой основе условий для развития.

Развитие готовности к инновационной деятельности, без которых невозможна успешная педагогическая деятельность в наши дни, – это и есть подлинная задача практического психолога образовательного учреждения в его работе. Педагогу в этой ситуации предстоит быть не только исполнителем в осуществлении, но и непосредственным творцом инновационных процессов.

Инновации, как правило, приводят к изменениям психологического состояния участников образовательного процесса, влияют на степень их уверенности в своих силах.

Таким образом, **целью** психолого-педагогического сопровождения педагога является обеспечение психологической поддержки инновационной деятельности и развитие психологической готовности педагога к инновационной деятельности, важной задачей психолога становится содействие в создании условий для того, чтобы педагоги захотели что-либо поменять в своей работе.

***Задачи:***

* Создать необходимые мотивационные условия повседневной профессиональной деятельности, которые будут побуждать членов педагогического коллектива к самосовершенствованию и тем самым формировать готовность к инновационной педагогической деятельности;
* Формировать (воспитывать) у членов педагогического коллектива соответствующие потребности и мотивы. (Мотив — это стойкое внутреннее свойство личности, которая изнутри побуждает ее к осуществлению определенных действий.)
* Способствовать развитию процесса самообразования педагогов.
* Создание творческой атмосферы в коллективе , сплочённости в достижении общих целей.
* Профилактика эмоционального выгорания.

Инновационные механизмы развития включают:

* создание творческой атмосферы в ДОУ, мотивацию интереса в педагогическом сообществе к новшествам;
* создание социокультурных и материальных (экономических) условий для принятия и действия разнообразных нововведений;
* инициирование поисковых образовательных систем и механизмов их всесторонней поддержки;
* интеграцию наиболее перспективных нововведений и продуктивных проектов в реально действующие образовательные системы и перевод накопленных инноваций в режим постоянно действующих образовательных проектов.

Педагог- психолог как специалист по работе с эмоциональными состояниями, установками, мотивами поведения детей и взрослых способен и просто обязан протянуть руку помощи в ситуации внедрения программ всему дошкольному учреждению. Психолог может и должен установить, какова степень инновационных рисков при внедрении тех или иных новшеств в конкретной ситуации, и представить этот анализ руководителю образовательного учреждения. Психолог может заняться экспертизой уже внедренных в образовательное учреждение нововведений, оценивая степень их эффективности и целесообразности. Психолог может включаться в проектирование инновационной деятельности образовательного учреждения для того, чтобы предложить наиболее благоприятные и безопасные условия осуществления необходимых изменений. Именно психологическая безопасность – главный критерий оценки любых инноваций в образовании, а психологическая полезность – тот  критерий, который придает любому управленческому решению дополнительную аргументацию.

Носителями педагогических инноваций выступают творческие личности, которые способны на

– рефлексию, которая характеризует способности педагога к самопознанию, самоопределению и осмыслению им своего духовного мира, собственных действий и состояний, роли и места в профессиональной деятельности;  
– саморазвитие как творческое отношения индивида к самому себе, создание им самого себя в процессе активного влияния на внешний и внутренний мир;

– самоактуализацию как фактор непрерывного стремления человека к более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей;

– профессиональное самосовершенствование, которое осуществляется в двух взаимосвязанных формах: *самовоспитание* — целеустремленная деятельность человека относительно систематического формирования и развития в себе позитивных и устранение негативных качеств личности, в соответствии с осознанными потребностями соответственно социальным требованиям в личностной стратегии;  
*самообразование* — обновление и усовершенствование имеющихся у специалиста знаний, умений и навыков, с целью достижения желаемого уровня профессиональной компетентности.

Современное образование нуждается в успешных педагогах. Только успешная личность сможет воспитать личность, *настроенную на успех* в любой области приложения своих возможностей.Можно развести личностную (внутреннюю) успешность: ощущение удовлетворённости жизнью, полноты самораскрытия, воплощение идеалов самоотдачи и т.д. – и профессиональную (внешнюю) успешность, которая обычно выражается в формальных показателях: профессиональном статусе, квалификационной категории и т. д. В качестве нашей основной цели мы должны сделать акцент именно на достижении внутреннего успеха, т.е. на достижении удовлетворённости педагога собой и своей профессиональной деятельностью. Педагог, испытывающий убеждение в своей личной и профессиональной компетентности, уверенный в своём успехе, оказывает позитивное воздействие на самооценку и на отношение к нему детей, стимулирует у них стремление к успехам в учебной деятельности и в конечном итоге оказывает развивающее воздействие на их личность. Успешный педагог – источник успеха своих воспитанников. Успех —  пусковой механизм саморазвития и самосовершенствования. Значит, чтобы профессионально расти, педагог должен почувствовать себя успешным.

Одним из основных критериев успешной деятельности каждого педагога становится результативная инновационная деятельность как процесс освоения новых средств, методов, программ, позволяющих развиваться, добиваться качественно новых результатов и становиться все более и более привлекательными и необходимыми для детей, родителей, общества.   
Основными характеристиками успешной педагогической деятельности являются:

* высокая компетентность в специально-предметной сфере профессионального знания,
* психологическая компетентность,
* педагогическая самостоятельность,
* методическая оснащенность реализуемых программ.

За любой инновацией предполагается наличие инновационно - педагогической деятельности конкретного педагога. Следовательно, необходимо создание условий для педагогического творчества, совершенствования форм и методов обучения и воспитания, необходимо обеспечение вариативности в отборе содержания. Сегодня, как никогда, важно обеспечить непрерывное профессиональное развитие педагога, сформировать у него способность к профессиональному самовосстановлению, подготовить его к работе в непрерывно обновляющейся педагогической действительности.

 Успех в инновационной деятельности педагога зависит от многих факторов: направленности или характера мотивации педагогического труда, креативности, уровня профессиональной компетентности, его эмоциональной гибкости, от социально – психологического климата в коллективе, от других объективных или субъективных обстоятельств.Инновационная деятельность педагога в образовательном учреждении, имея творческий характер, являясь одним из важных факторов личностного саморазвития педагога, во многом снижает вероятность возникновения у него эмоционального выгорания. В процессе реализации инновационной деятельности педагог нуждается в специальной системе сопровождения, осуществляемой в рамках индивидуального подхода. Специфика индивидуального подхода к сопровождению педагога в его инновационной деятельности заключается в адресной помощи, оказываемой психологом каждому педагогу, тесное сотрудничество администрации ДОУ и ее психологической службы, активная позиция психолога в процессе создания условий для саморазвития личности учителя и предотвращения наступления у него эмоционального выгорания

Педагог-психолог в рамках инновационной деятельности обеспечивает:

1. Сопровождение реализации инновационных программ:

* приобретение психологических знаний и овладение адекватными приемами деятельности;
* формирование психологических установок педагогов (в их числе – установка на личностное совершенствование педагога, на работу над собой);
* формирование оценочно-рефлексивной позиции педагога, развитие его профессиональной рефлексии и др.

2. Сопровождение ребенка (мониторинг развития детей в динамике как форма контроля качества).

3. Психологическая диагностика (объективная оценка личностного роста, удовлетворенности и эмоционального состояния, психологического климата в коллективе, рефлексивный самоанализ деятельности педагогов).   
4. Внесение предложений по корректировке инновационной деятельности на основе анализа.  
5. Если говорить об отдельном педагоге, то задача психолога при сопровождении педагога в инновационной деятельности заключаются в следующем:

* обеспечить возможности для реализации творческого потенциала педагогов;
* поддержка педагога-профессионала в стремлении к непрерывному профессиональному росту;
* оказывать помощь педагогу в выстраивании успешной профессиональной карьеры.

Данная программа разработана в соответствии:

1. Законом «Об образовании Р.Ф»

2. Санитарно-эпидимиологическими требованиями к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях

3. «Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении»

4. «Концепцией о дошкольном образовании»

5. Уставом МДОУ «ЦРР - детский сад № 17 «Ладушки» г Вольска Саратовской области»

Организационной формой реализации этой программы избрана педагогическая студия. Слово «студия» в переводе с итальянского имеет следующие значение: усердно работаю; творческий коллектив, сочетающий в своей работе учебные, экспериментальные и производственные задачи.

Обычно студия – это коллектив единомышленников, связанных определенным мировоззрением и общими задачами.

***Принципиальные условия работы педагогической студии***

* самораскрытию личности педагогов способствует общение на основе взаимоинтереса и взаимопонимания;
* объективному самопознанию способствует сочетание собственных представлений других о себе;
* взаимному познанию друг друга способствует открытие своего опыта для других и открытие опыта других для себя;
* профессиональному выражению способствует творческая деятельность, не ограниченная синтезом опыта других, а опирающаяся на собственный опыт и поиск;
* профессиональному самоутверждению способствует аргументация ценности творческих идей результатами собственных достижений;
* профессиональному самоопределению способствует стимулирование высокой познавательной активности, направленной на овладение педагогической теорией и практикой, педагогическими ценностями;
* профессиональной самоактуализации способствует осознание собственной профессиональной позиции, уровня собственных возможностей в профессиональной деятельности.

*Структура и содержание программы:*

Объём программы составил 11 групповых сеансов, проводимых на базе МДОУ «ЦРР- детский сад № 17 «Ладушки» , включающих различные практические упражнения, психотехники.

В содержание программы вошли:

* 9 тренингов
* Сказкотерапия
* Психолого-методический фестиваль
* Арт-терапевтический тренинг

Методическое обеспечение мониторинга психологического фона развития участников программы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Используемая методика | Автор | Источник |
| Анкета «Барьеры педагогической деятельности» |  | «Менеджмент и управление школой» под ред. Т.М. Шамова М., 1992 |
| Анкета «Потребность в психологическом просвещении» |  | <http://childpsy.ru/> |
| Анкета по выявлению способности к саморазвитию | Е.И. Рогов | Е.И. Рогов «настольная книга практического психолога в образовании» М., 1996. |
| Тест «оценка самоконтроля в общении» | М. Снайдер | Райгородский Д.Я. «Практическая психодиагностика» Самара., 1998 |
| Тест «способность педагога к эмпатии» |  | <http://psylist.net/promet/> |
| Диагностика профессионального выгорания | Н.К. Смирнов | <http://vsetesti.ru/> |
| Самооценка толерантности личности |  | <http://vsetesti.ru/> |
| Формирование положительной групповой мотивации | В.А. Розанова | <http://vsetesti.ru/> |
| Диагностика личности на мотивацию к успеху | Т. Элерс | Райгородский Д.Я. «Практическая психодиагностика» Самара., 1998 |
| Диагностика эмоционального выгорания | В.В. Бойко | Райгородский Д.Я. «Практическая психодиагностика» Самара., 1998 |
| Оценка уровня инновационного потенциала педагога | Поздняк Л.В.  Лященко Н.Н. | Л.Н. Прохорова «Мастер- класс по созданию творческого коллектива вДОУ» М., 2007 |

***Обоснованные критерии ограничения и противопоказания на участие в освоении программы.***

Групповые сеансы могут происходить как в достаточно больших группах, чтобы сделать возможным взаимодействие, так и в достаточно малых, чтобы каждый был вовлечён в действие и чувствовал себя участником. С увеличением численности членов группы возникает тенденция к неэффективному использованию времени групповых сеансов, возрастает вероятность появления подгрупп. Когда группа слишком мала, она перестаёт действовать как группа, её участники оказываются вовлечёнными в индивидуальное консультирование.

С возрастанием размеров группы эффективность работы уменьшается

К неподходящим для группового опыта освоения программы относятся лица, которые под давлением критики становятся либо слишком тревожными, либо слишком агрессивными; лица, демонстрирующие в напряжённой ситуации столь сильные чувства к другим участникам группы, что те ощущают себя преследуемыми, и лица с низкой самооценкой, которые постоянно ждут успокаивания. Противопоказано участие в группе лиц, находящихся в актуальном стрессовом состоянии - депрессии, эмоциональном шоке и др. Сначала необходим курс индивидуальной психокоррекции.

***Обеспечение гарантии прав участников программы:***

Участник программы имеет право:

* защищать свою профессиональную честь и достоинство;
* требовать от администрации ДОУ создания условий, необходимых для выполнения должностных обязанностей, повышения квалификации;
* повышать квалификацию, профессиональное мастерство;
* участвовать в научно - экспериментальной работе; распространять свой педагогический опыт, получивший научное обоснование.
* помогать коллегам осознавать и изменять свой способ поведения во время сеансов;
* выслушивать взгляды мнения и советы членов коллектива, но принимать решения самостоятельно;
* на конфиденциальность информации.

Ответственность участников программы:

* выполнять распорядок групповых сеансов;
* не выносить за пределы группы того, что происходит во время групповых сеансов;
* ответственность за других участников программы;
* обязательство не пропускать групповые сеансы и не бросать группу;
* толерантность-терпимость ко всем участникам программы

***Ресурсы, необходимые для реализации данной программы:***

* Подготовка ответственных за подготовку и качественное и эффективное проведение намеченных мероприятий;
* Учебные и методические материалы, необходимые для реализации программы:

 положения **Концепции Федеральной целевой программы развития образования**на 2011–2015 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 07.02.2011 № 163-р.

Вачков И.В. «Основы технологии группового тренинга»,

Захаров В.П. Хрящева Н.Ю. «Социально-психологический тренинг» Л., 1990.

Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. «Практикум креативной терапии» СПб речь 2003

Ссылки на интернет – ресурсы

<http://www.resobr.ru/materials/26/>

<http://sdp.ucoz.ru/>

<http://www.psy-files.ru/>

* Оснащение ДОУ современным **компьютерным оборудованием, программным обеспечением** и доступом в **Интернет**

в воспитательно-образовательном процессе (применение мультимедийных средств, электронных образовательных ресурсов, информационно-коммуникационных технологий);

работе с кадрами (повышение квалификации педагогов ДОУ посредством участия в вебинарах).

***Сроки реализации программы***: с сентября 2013г по май 2014г

***Ожидаемые результаты.***

Разрабатывая стратегию деятельности, мы предполагали, что любой инновационный процесс носит вероятностный характер и не все его последствия могут быть спрогнозированы. Уйти от многих ошибок и упущений ещё на уровне проекта нам поможет составленная нами коррекционно-развивающая программа.

Предполагали так же, что, используя здоровьесберегающую программу интерактивного взаимодействия педагога-психолога с педагогическим коллективом, улучшится психологическое, а вместе с ним и физическое здоровье педагога, что посредством программы развитие творческого потенциала педагогов и создание условий для этого, что все поставленные задачи могут быть не решены за один учебный год и наша программа получит дальнейшее развитие и дополнение на несколько лет вперед.

Предполагаем увидеть МДОУ как корпорацию радости, поиска, постоянного совершенствования. А педагогов – как монолит добрых, общительных, умных, душевных коллег.

Предполагаем, что администрация детского сада очень заинтересуется не только нашей программой, но и её результатами, и её дальнейшим непрерывным развитием в ДОУ. Потому что здоровье педагогов – отражается как в зеркале на здоровье детей, а психологическое здоровье участников образовательного процесса - это самый важный показатель работы дошкольного образовательного учреждения.

Думаем, что при небольшой коррекции наша программа может подойти не только для коллектива педагогов, но и для любого другого коллектива (например: студенческого, военного и т.д.)

***Система организации контроля за реализацией программы:***

*Текущий контроль* за соблюдением графика групповых сеансов и выполнения содержания сеанса,

*Оперативный контроль* за состоянием динамики развития профессиональных качеств педагогов .

*Систематический контроль* за выполнением задач, намеченных программой,

мониторинг личностных и профессиональных качеств участников программы

***Результаты диагностических исследований в сентябре 2013г***

В сентябре 2013 года в диагностических исследованиях приняло участие 39 педагогов МДОУ «ЦРР - детский сад № 17 «Ладушки» г Вольска Саратовской области». Получены следующие результаты: (справки прилагаются)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Исследуемая функция | Высокий уровень в % | Средний уровень в % | Низкий уровень в % |
| 1 | Потребность в психологическом просвещении | 50 | 30 | 20 |
| 2 | Саморазвитие педагогов | 40 | 50 | 10 |
| 3 | Развитие эмпатии | 50 | 30 | 20 |
| 4 | Самоконтроль в общении | 50 | 35 | 15 |
| 5 | Мотивация к успеху | 40 | 55 | 5 |
| 6 | Профессиональное выгорание | 5 | 15 | 80 |
| 7 | Уровень инновационного потенциала педагога | 45 | 30 | 25 |
| 8 | Оценка общегрупповой мотивации | 35 | 40 | 25 |
| 9 | Самооценка толерантности | 50 | 50 | 0 |
| 10 | Самооценка затруднений педагога | 50 | 45 | 5 |

Выводы: факторами, стимулирующими саморазвитие педагогов являются: обучение на курсах, пример и влияние коллег, организация труда в ДОУ, занятия самообразованием.: факторы, препятствующие саморазвитию педагогов ДОУ : не всегда высокая собственная активность, недостаток времени, ограниченные ресурсы, обстоятельства жизни.

В оценке мотивации педагогов к инновациям преобладают: авторитет руководителя, интересная творческая деятельность в ДОУ, признание и одобрение со стороны руководства.

В коллективе у сотрудников сложился средний коммуникативный контроль, не все члены коллектива сдержаны в своих эмоциональных проявлениях. Изучение затруднений педагогов в организации современного качественного образования позволили сформулировать многим из них темы по самообразованию: «Активное взаимодействие с родителями воспитанников и социумом», «Использование здоровьесберегающих технологий», «Владение педагогической диагностикой» и др.

Проведённые исследования позволили определить содержание работы с педагогами, работающими в режиме инновации, которое представлено в тематическом планировании.

***Тематическое планирование тренинговых занятий с педагогами***

***на 2013-2014г.***

| ***№*** | ***Тема, название мероприятия*** | ***сроки*** | ***ответственный*** | ***цель*** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Тренинг на сплочение | сентябрь | Педагог-психолог | Сплочение группы и построение командного взаимодействия |
| 2 | Тренинг «Просто поверь в себя» | сентябрь | Педагог-психолог | Повышение самооценки, отработка навыка уверенного поведения. |
| 3 | Тренинг развития креативности и творческих способностей | февраль | Педагог-психолог | Осознание креативности в себе и её развитие |
| 4 | Тренинг на сплочение коллектива (2) | октябрь | Педагог-психолог | Достижение хороших межличностных отношений, оптимального уровня психологической совместимости коллектива |
| 5 | Тренинг «Психологическое благополучие педагога» | ноябрь | Педагог-психолог | Обучение навыкам саморегуляции, формирование положительного эмоционального состояния |
| 6 | Тренинг «Доверие» | декабрь | Педагог-психолог | Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности. |
| 7 | Тренинг «Психологическое благополучие педагога» | январь | Педагог-психолог | Обучение навыкам саморегуляции, формирование положительного эмоционального состояния |
| 8 | Сказкотерапия «Развитие самопознания через психологическую сказку» | февраль | Педагог-психолог | Формирования умения прорабатывать сказочную ситуацию для использования в реальной жизни. |
| 9 | Арт-терапевтический тренинг на самопознание | март | Педагог-психолог | Формирование осознанного отношения к процессу самопознания, мотивации к дальнейшей саморефлексии |
| 10 | Тренинг «Спасательный круг» | апрель | Педагог-психолог | Профилактика профессионального выгорания |
| 11 | Психолого-методический фестиваль | май | Зам.зав по ВМР, педагог-психолог | Обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей, желание работать в режиме инновации. |

***Результаты диагностических исследований в мае 2014г.***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Исследуемая функция | Высокий уровень в % | Средний уровень в % | Низкий уровень в % |
| 1 | Потребность в психологическом просвещении | 50 | 45 | 5 |
| 2 | Саморазвитие педагогов | 65 | 35 | 0 |
| 3 | Развитие эмпатии | 75 | 20 | 5 |
| 4 | Самоконтроль в общении | 85 | 15 | 0 |
| 5 | Мотивация к успеху | 60 | 40 | 0 |
| 6 | Профессиональное выгорание | 0 | 15 | 85 |
| 7 | Уровень инновационного потенциала педагога | 75 | 25 | 0 |
| 8 | Оценка общегрупповой мотивации | 70 | 25 | 0 |
| 9 | Самооценка толерантности | 70 | 30 | 0 |
| 10 | Самооценка затруднений педагога | 80 | 15 | 5 |

Таким образом, в результате диагностических исследований выявлено: факторами, стимулирующим деятельность педагога стали: новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментировать, организация труда в ДОУ, доверие, развитие способности к самопознанию. Наиболее эффективной формой работы признаны тренинги, дискуссии, деловые игры. Педагоги стали активными слушателями и участниками всех мероприятий, в коллективе сложилась высокая коммуникативная деятельность, все участники образовательного процесса стараются активно высказывать мнения, в аудитории царит дружеская непринуждённая атмосфера, профессиональное выгорание педагогов отсутствует.

***Список используемой литературы,***

1. Гуружапов В.А. «Психолого-педагогическое сопровождение инновационного воспитательно-образовательного процесса. Справочник педагога-психолога №00 2011г.
2. Истратова О.Н. Справочник по групповой психокоррекции. Ростов -на –Дону 2008.
3. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании М., 1996.
4. Кузнецова С.В. «Система работы с узкими специалистами» М., 2007
5. Парамонова Л.Г. Практическая психодиагностика Самара 1998.
6. Прохорова Л.Н. «Мастер класс по созданию творческого коллектива в ДОУ»
8. Широкова Г.А. «Практикум для детского психолога» Ростов – на Дону 2000г.