

Адаптационный тренинг «Я – успешный педагог»

Подготовить
воспитатель МБДОУ д/с № 70
Полтко Н.А.

Цели тренинга: содействие успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов.

Задачи:

1. Помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт.

2. Создание атмосферы сотрудничества в группе педагогов, формирование уверенности в себе, доверия к людям, принятие коллективных решений.

3. Отработка различных способов межличностного восприятия. Осознание педагогами своих личностных особенностей и изменение в позитивную сторону отношения к себе и другому человеку.

4. Предоставление возможности молодым педагогам и воспитателям лучше узнать друг друга и традиции учреждения.

Материалы: памятка для молодых педагогов, повязка на глаза, листы бумаги по количеству участников, цветные карандаши, фломастеры.

1. Правила группы

– Здравствуйте, меня зовут Наталья Александровна. Наша работа сегодня предполагает некоторые правила, а именно:

- ✓ доверительный стиль общения;
- ✓ активное участие в происходящем;
- ✓ общение по принципу «здесь и теперь»;
- ✓ уважение к говорящему.

2. Приветствие

Оборудование: визитки, фломастеры, иголки.

– Оформление визитки, укажите своё тренинговое имя. Расскажите о своём имени так, чтобы участники тренинга смогли его запомнить.

Вопросы:

- ✓ что узнали нового об участниках тренинга;
- ✓ что запомнилось;
- ✓ как себя сейчас чувствуете.

3. Вступительное слово

«Все люди отличаются друг от друга. Отличаются своим восприятием окружающего, отношением к тому, что происходит вокруг них. Разные люди имеют разные способности к адаптации к новым жизненным условиям, к коллективу тех сотрудников, которые их окружают. Одному человеку для того, чтобы чувствовать себя уверенно в новом коллективе, на новой работе необходимо небольшое количество времени, другому человеку, напротив, этого времени нужно намного

больше. Но, так или иначе, все педагоги, пришедшие впервые в учреждение, сталкиваются с проблемами и всем необходимым адаптационный период для того, чтобы приспособиться к новым условиям жизнедеятельности. Некоторые молодые педагоги описывают период своей адаптации к учреждению как сложный, напряженный. Другие, наоборот, отмечают, что им было довольно легко адаптироваться к новым условиям. Давайте попытаемся вспомнить, что происходило с вами, когда вы впервые попали в наш коллектив. Попробуйте вернуть те ощущения, которые вы испытывали, вспомните о своих переживаниях. После этого подумайте, что изменилось сейчас. Можно ли сказать, что вы приспособились к специфическим условиям вашей деятельности, изменилось ли ваше отношение к своей работе, ваше восприятие происходящего». Педагог предлагает высказаться об этом в кругу.

Высказываясь, стараться обращать внимание на следующие вопросы:

- На что я обратила внимание, придя первый раз в данный коллектив?
- Какие чувства я испытывала при этом?
- Что я обо всем этом подумала?
- Как изменились сейчас мои первоначальные представления?

Итак, социально-психологическая адаптация сотрудника представляет собой процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив.

4. Упражнение «Слепой и поводырь». Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника. В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций. После выполнения упражнения задаются вопросы:

- ✓ как себя чувствовали в роли «слепого», в роли «поводыря»?
- ✓ какие были трудности в процессе выполнения задания?
- ✓ какая связь обнаруживается между чувствами у «слепого» в этом упражнении и чувствами молодого сотрудника в процессе адаптации?

5. Упражнение «Мои профессиональные планы». Каждый участник вместе с группой имеет возможность поразмышлять над тем, чего он ожидает от своей профессиональной жизни, каковы его устремления, какие ценности для него значимы. Начать процедуру можно следующим образом:

1. «Прошлое, настоящее и будущее». Каждому участнику предлагается на листе бумаги нарисовать цветными карандашами три круга, символизирующих профессиональное прошлое, настоящее и будущее. Расположение, размеры и цвет кругов участники выбирают сами в соответствии со своими ощущениями. После выполнения задания группе предлагается обсудить представленные рисунки. Вопросы, которые могут задаваться:

- ✓ Как соотносятся между собой прошлое, настоящее и будущее?
- ✓ Какая между ними связь?
- ✓ Чем отличаются рисунки участников? и т.д.

2. *«Значимые профессиональные события в прошлом и наиболее желанные в будущем».* Каждому участнику предлагается представить свою профессиональную жизнь и найти два события, наиболее значимые в прошлом и два события, которые наиболее желанны в будущем. При обсуждении делается акцент на события, ожидаемые в будущем. Вопросы для обсуждения:

- ✓ От кого зависит возможность осуществления этих планов?
- ✓ В какое время они должны произойти?
- ✓ Что может помешать тебе осуществить свои планы?
- ✓ Если эти события не произойдут, что ты будешь чувствовать? и т.д.

Желательно, чтобы каждый участник группы принял участие в этой процедуре. Основной смысл данного тренингового действия – принятие каждым на себя ответственности за свое ближайшее профессиональное будущее. Когда человек вслух формулирует собственные цели, он тем самым как бы публично берет на себя обязательства выполнить их. При этом эффект будет более высоким, если профессиональные перспективы каждого участника зафиксировать еще и на бумаге.

6. Упражнение «Чемодан». Группе объявляется, что сейчас каждому молодому педагогу дается воображаемый чемодан и участникам предлагается «собрать» его в «дорогу» – профессиональный путь в данном коллективе. «Вещи» – пожелания, советы, качества, которые понадобятся для успешного профессионального и личностного развития.

7. Рефлексия по кругу. Участники делятся впечатлением от тренинга.