

## **Тренинг с молодыми и вновь прибывшими педагогами**

### **«Инновационная деятельность, как путь саморазвития педагога»**

*Организационный этап.*

Вступительная беседа — объявляется тема и задачи тренинга, правила коллективной работы.

*Мотивационный этап*

1. Упражнение «Ожидания» — каждый участник должен назвать свое имя и качество своего характера, первая буква которого совпадает с первой буквой имени. После этого нужно озвучить свои ожидания от тренинга.

2. Упражнение «Притча» — ведущий рассказывает притчу о короле, который хотел выбрать себе министра.

*Король предложил испытание, чтобы выбрать достойного на пост министра. Собралось множество людей. Он подвел всех к двери в дальнем углу сада. Дверь была огромная. «Кто сможет открыть ее?» — спросил король.*

*Придворные по очереди выходили вперед, оглядывали дверь, говорили «нет» и отходили. Другие, слыша, что говорят их предшественники, вообще не решались на испытание. Только один визирь подошел к двери, внимательно посмотрел на нее, потрогал ее руками, испробовал много способов сдвинуть ее и, наконец, дернул сильным рывком. И дверь открылась. Она была оставлена неплотно прикрытой, и необходимо было только желание осознать это и мужество действовать решительно.*

*Король сказал: «Ты получишь пост при дворе, потому что ты не полагался только на то, что видел и слышал, ты привел в действие собственные силы и рискнул попробовать».*

После прослушивания проводится обсуждение:

- Почему многие не захотели попробовать открыть?
- О каких чертах характера свидетельствует поступок последнего придворного?

Вывод: нельзя всецело оценивать ситуацию, ориентируясь только на ощущения, всегда важно проверять свои ощущения на практике.

Поэтому во время тренинга будет предложено не только ознакомиться с теоретическим материалом и высказать свое мнение об инновационных технологиях, но и попрактиковаться в некоторых видах инновационной деятельности.

- Упражнение «Я рисую инновацию» — педагоги объединяются в группы и каждая группа должна изобразить инновацию в человеческом облике. При этом участникам нельзя разговаривать между собой.

После проводится демонстрация каждого рисунка и его обсуждение. Сначала все зрители высказывают свои ощущения от картинки, а потом авторы рисунка рассказывают, что они хотели передать в своей работе.

- Упражнение «Коррекция эмоционального состояния» — проводится путем составления синквейна на тему «Инновация». После прослушивания получившихся стихотворений нужно обсудить негативные мнения об инновациях, которые могут прозвучать.

#### *Теоретический этап*

1. Теоретическое ознакомление с процессом инновации проводится на основе обсуждения ситуаций из сказки «Царевна-лягушка». Участникам тренинга будет предложено сопоставить сюжет сказки с основными этапами инновационного процесса.

Выберите для себя одно отрицательное эмоциональное состояние и проследите:

— В какой ситуации герои испытывали его?

— Каким способом в сказке пытались его преодолеть?

— Предположите, что бы произошло:

- если бы царь-отец не дал сыновьям такое задание...
- если бы царевич Иван поддавался своим сиюминутным желаниям...

2. После этой беседы подводится итог с помощью упражнения «Неоконченное предложение»:

- Катализатором инновационной деятельности является... (появление проблемы).

- Вспомогательными факторами в инновационном процессе являются... (нравственные черты характера, быть смелым и т.д.).

- Итогом инновационной деятельности является... (радость, достижение целей).

#### *Практический этап*

- Интерактивная игра «Карусель» — в процессе групповой работы (записывать свое мнение на листе бумаги и передавать его по кругу) участники педсовета выделяют основные этапы инновационной деятельности.

- Упражнение «Зеркало» — педагогам предлагается услышать «Негативные убеждения» об инновациях и превратить их в аффирмации (намерено сформулированные позитивные мысли, которые повторяются для того, чтобы заменить негатив).

#### *Рефлексивный этап*

- Упражнение «Дружественная ладошка» — все участники получают лист бумаги, на котором обводят свои ладошки. Для этого выбирают такой цвет, который отразит их впечатление от тренинга. На ладошке каждый пишет свое имя и передает листок своим коллегам по кругу. Все на ладошках пишут пожелания друг другу в процессе осуществления инновационной деятельности.

Тренинг заканчивается обменом мнениями о ходе тренинга.