



Управление образования Администрации города Нижний Тагил

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад «РАДОСТЬ» комбинированного вида



Муниципальный ресурсный центр по информационно-методическому сопровождению профессионального развития педагогов в дошкольных образовательных учреждениях города Нижний Тагил

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ

Семинар-практикум

«Совершенствование профессиональных навыков и командного взаимодействия в целях развития творческого подхода и достижения лучших результатов образования детей в ДОУ»



07.10.2022

Цель: распространение опыта работы по созданию модели профессионального роста педагога как важнейшего условия повышения качества дошкольного образования.

Краткое содержание мероприятия:

1. Целевой блок:

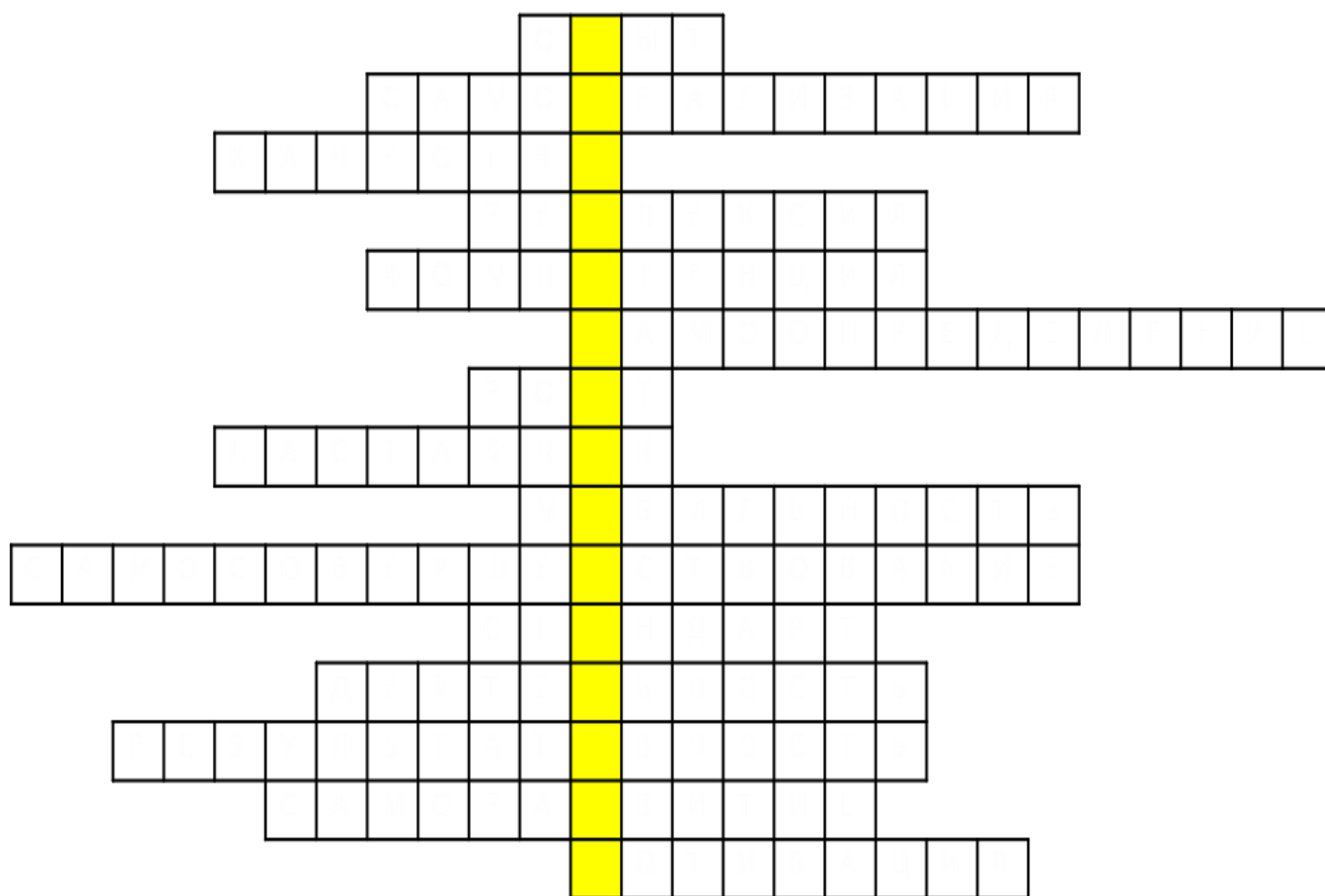
- вектор актуальности данной темы;
- нормативно-правовой контур в рамках повышения профессионализма педагога.

2. Функциональный блок: «Модель профессионального роста педагога»:

- стадий и этапы профессионального роста педагога;
- эффективные формы работы с педагогами;

3. Рефлексия.

СКАНВОРД



СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МОТИВАЦИИ И ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ

1. ЦЕЛЕВОЙ БЛОК

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» извлечения в части дошкольного образования.	Педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию основной образовательной программы.
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)».	Основополагающий документ, содержащий совокупность личностных и профессиональных компетенций педагога; детализирует конкретные знания и умения, которыми нужно владеть педагогическому работнику, а также подробно описывает его трудовые действия.
Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».	В целях эффективной реализации Программы должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических и руководящих работников и их консультативной поддержки.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Толковый словарь

Профессионализм – особое свойство людей систематически, эффективно и надёжно выполнять сложную (профессиональную) деятельность в самых разнообразных условиях.

Словарь экономических терминов

Профессионализм – высокое мастерство, глубокое овладение профессией, качественное, профессиональное исполнение.

Словарь Ожегова

Профессионализм – хорошее владение своей профессией.

Профессионализм – это интегральная характеристика личности человека, предполагающая владение им видами профессиональной деятельности и наличие

человека сочетания профессионально важных психологических качеств, обеспечивающих эффективное решение профессиональных задач.

Словарь Ефремовой

Профессионализм (мастерство) – слово или оборот речи, характерные для людей какой-либо профессии.

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ – ЭТО

Преимущество работы команды

- общая эффективность и высокая результативность;
- повышение креативности ее членов, генерирование новых идей;
- вариативность точек зрения;
- открытость новой информации извне;
- нивелирование трудностей и риска непродуманных решений;
- повышение коммуникативных связей и единодушия между сотрудниками.

2. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ БЛОК

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГА

САМООПРЕДЕЛЕНИЕ

✓
✓
✓

САМОРАЗВИТИЕ

✓
✓
✓

САМОРЕАЛИЗАЦИЯ

✓
✓
✓
✓

САМО-
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

✓
✓
✓

3. РЕЗУЛЬТАТИВНЫЙ БЛОК

СФОРМИРОВАННОСТЬ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИОННОЙ
СФЕРЫ

РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ИНИЦИАТИВ

САМООПРЕДЕЛЕНИЕ

Профессиональная перфокарта педагога

«Особенности в профессионально-педагогической деятельности педагога со стажем работы от 0 до 5 лет»

*Зачем ты рожден, для чего предназначен?
Терзайся вопросом, трудись над ответом.
Но помни, что выбор всегда однозначен –
Меж Светом и Тьмою. Меж Тьмою и Светом.
Знамений — не счесть... только суметь бы прочесть!!!
Екатерина Анчилова*

Понятие «Самоопределение»		
Этапы профессионального развития на стадии самоопределения Упражнение «Первые шаги – создание профессионального пейзажа»	I	
	II	
	III	
Профессиональная компетентность		
	Теоретическая готовность	Практическая готовность
Дефициты Проблемы		
	«+» Положительные качества начинающего педагога	«-» Качества, которые могут тормозить профессиональный рост начинающего педагога

Характеристика личности на стадии самоопределения		
Приемы и упражнения на стадии самоопределения	1. Презентация формулы выбора профессии «ХОЧУ – МОГУ – НАДО». 2. Упражнение «Автобусная остановка». 3. Упражнение «Мои профессиональные желания». 4. Упражнение на умения определять зону ответственности «Жил-был у бабушки серенький козлик...». 5. Упражнение «Я – Другой, Карьера – Дело». 6. Упражнение «Сделай все по - своему». 7. Упражнение «Робинзонада». 8. Рефлексия. Упражнение «Встреча через 10 лет».	
Результат	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Качество ➤ Успешность ➤ Продуктивность ➤ Результативность ➤ Переход на следующую стадию профессионального роста 	

1. Презентация формулы выбора профессии «хочу - могу - надо»

ХОЧУ – это пространство желаний, целей, интересов, стремлений (профессиональные интересы и склонности).

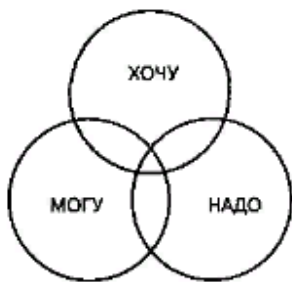
МОГУ – это пространство способностей, талантов, состояние здоровья.

НАДО – это пространство запросов от рынка труда, социально-экономические проблемы региона, тенденции в развитии системы образования, инновации.

Оптимальный выбор профессии лежит на пересечении трех пространств (трех кругов).

1. УПРАЖНЕНИЕ «ПРОДОЛЖЕНИЕ СКАЗКИ «ХОЧУ – МОГУ – НАДО»

Цель: драматическое обыгрывание трех компонентов выбора профессии (хочу, могу, надо).



Инструкция участникам

Сейчас я расскажу вам начало сказки, продолжение которой вам нужно будет придумать самим.

Идет герой по дороге. (Кто будет героем, вы придумаете сами – Чебурашка, Царевна-несмеяна, Терминатор, Вовочка из анекдотов, три богатыря или кто-то другой.) И видит герой камень, а на камне написано: «Налево пойдешь — найдешь то, что хочешь, прямо пойдешь — найдешь то, что можешь, а направо пойдешь — найдешь то, что надо!»

Придумайте продолжение сказки таким образом, чтобы мы могли снять учебный фильм по теме профориентации. Обращаю внимание, что фильм **УЧЕБНЫЙ**, т.е. должен научить зрителей выбирать профессию по формуле «ХОЧУ – МОГУ – НАДО», не забывая об этом.

2. УПРАЖНЕНИЕ «АВТОБУСНАЯ ОСТАНОВКА»

Цель: сбор ожиданий участников от тренинга.

Необходимый материал: три листа ватмана (бумаги для флип-чарта), фломастеры.

Инструкция участникам

Хочу задать вам вопрос: что делают люди, когда ждут автобуса на остановке? Думают. Разговаривают. Читают разные объявления на столбах, а некоторые даже еще и дописывают кое-что в эти объявления. Наша игра называется «Автобусная остановка», потому что мы сейчас будем делать похожие вещи.

Мы поделимся на три группы (самый простой способ – рассчитаться на первый-второй-третий). Вы видите, что в разных концах комнаты висят листы с надписями:

- **ЗНАТЬ;**
- **УМЕТЬ;**
- **ИСПЫТАТЬ.**

Каждая группа займет место возле отдельного листа и запишет в него все то, что вы ожидаете от этого тренинга. «**Знать**» – какие новые знания вы хотите получить. «**Уметь**» – какие навыки хотите освоить. «**Испытать**» – какой новый опыт, какие чувства хотите пережить. Используйте метод «мозгового штурма», не критикуйте ничего, а просто записывайте на листе.

Через некоторое время я подам сигнал, и это значит, что «пришел автобус» и группам нужно ехать на другую остановку. Двигаться будем по часовой стрелке. Таким образом, каждая группа побывает возле каждого листа. Не нужно повторяться: прочитайте, что было создано до вас, и напишите что-нибудь новенькое.

Начали.

3. УПРАЖНЕНИЕ «МОИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЖЕЛАНИЯ».

Цель:

- осознание своих профессиональных желаний;
- установление связи своих профессиональных желаний с предполагаемыми местами работы;
- овладение инструментом самоосознания и самодиагностики.

Необходимый материал: готовый список незаконченных предложений

Инструкция участникам

1. Откройте в своих раздаточных материалах страницу с заголовком «Мои профессиональные желания». Вы увидите 21 незаконченное предложение. Вам нужно выбрать из этого списка любые 5 и закончить предложения прямо сейчас.

- Я собираюсь...
- Я вижу свою профессиональную цель в том, чтобы...
- Я стремлюсь...

- Я могу достичь успеха в...
- У меня подходящий возраст для...
- Я абсолютно убежден, что я хочу...
- Мой успех связан...
- У меня есть то, что требуется для...
- Я знаю, что я буду...
- Я совершенно уверен...
- Мне хорошо иметь...
- Мне хорошо быть...
- В работе я удовлетворю свое желание...
- У меня есть естественное стремление...
- Моя учеба или работа позволяет мне...
- Для меня удобно и выгодно...
- У меня есть способности для...
- Я мечтаю...
- Мой профессиональный интерес направлен...
- У меня достаточно сил и желания...
- Мое сегодняшнее положение позволяет...

Три вопроса:

1. Связаны ли мои профессиональные желания с предполагаемыми местами работы?

2. Существуют ли иные возможности профессиональной карьеры, иные места работы, которые более полно удовлетворяют мои желания?

3. Достаточно ли хорошо я осведомлен о том, как будут удовлетворяться мои желания в тех местах работы, которые я себе предварительно наметил?

4. УПРАЖНЕНИЕ «ЖИЛ-БЫЛ У БАБУШКИ СЕРЕНЬКИЙ КОЗЛИК...»

Цель: научить участников находить свою долю ответственности за принятые решения.

Инструкция участникам

Жил-был у бабушки серенький козлик... Всем известно, что потом с ним приключилось. Кто в ответе за то, что остались от козлика рожки да ножки? Виноват ли сам козлик, что отлучился в дремучий лес? А может, виноват злой Серый Волк, задравший с голодухи несчастное животное? Некоторые уверены, что за ситуацию полностью отвечает та самая бабушка, которая оставила козлика без присмотра... Вы согласны?



Попробуйте выразить свое мнение в виде графической диаграммы. Например так:

А теперь давайте нарисуем для себя диаграмму ответственности за принятие решения, связанного с выбором профессии. Кто отвечает за решение и в каком объеме:

- руководитель;
- родители;
- преподаватели ВУЗа, у которых я учился;
- Друзья;
- Я.

5. УПРАЖНЕНИЕ «Я – ДРУГОЙ, КАРЬЕРА – ДЕЛО»

Инструкция участникам

Выбирая профессию, человек выбирает образ жизни. Это задание поможет вам уточнить, что для вас сегодня важно, а что второстепенно. Оцените варианты ответов, поставив в клетках на пересечении номера вопроса и вариантов ответа (а, б, в, г) баллы: от нуля – за вариант, который вам безразличен, до трех баллов – за самый значимый для вас. Нельзя ставить одинаковые баллы в одной строчке!

1. Мне нравится

- А) иметь много свободного времени.
- Б) добиваться успеха во всех делах.
- В) делать подарки своим друзьям.
- Г) находить красивое решение трудной задачи.

2. Мой девиз

- А) «Работа не волк, в лес не убежит».
- Б) «Хочешь жить – умей вертеться».
- В) «Что отдал, то твое».
- Г) «Хороший продавец и хороший ремонтник никогда не будут голодать».

3. Лучшая работа для меня – та, которая...

- А) не мешает мне жить своей жизнью.
- Б) дает возможность быстрого продвижения по службе.
- В) нужна людям.
- Г) интересна.

4. Счастье для меня – это...

- А) возможность жить в свое удовольствие.
- Б) высокая должность и хорошая зарплата.
- В) благополучие моих друзей и близких.
- Г) возможность заниматься любимым делом.

№	А	Б	В	Г
1				
2				

3				
4				

Обработка: подсчитайте и запишите в нижней строчке сумму баллов по каждому столбцу (а, б, в, г):

9 – 12 баллов – ярко выраженная направленность личности;

5 – 8 баллов – умеренно выраженная направленность;

0 – 4 баллов – направленность не выражена.

А) «Я». Для вас очень важно собственное спокойствие и благополучие. В этом нет ничего страшного, если вы находитесь на содержании богатых родственников. Однако следует помнить, что низкая активность, чрезмерная концентрация на себе и отсутствие потребности в деятельности могут быть признаками утомления или заболевания.

Б) «Карьера». Вероятно, вам близки и понятны законы рынка. В будущей профессии для вас важна возможность карьерного роста. Жизненный успех в вашем понимании – это высокооплачиваемая должность. Если для вас смысл жизни – карьера, вы рискуете растерять себя и близких в погоне за горизонтом.

В) «Другой». Вы относитесь к редкому типу людей, для которых интересы и благополучие других людей не менее важны, чем собственные. Ваш выбор говорит о личностной зрелости и душевном здоровье. Чем бы вы ни занимались, ваше отношение к людям всегда будет для вас источником энергии и радости жизни.

Г) «Дело». Какую бы деятельность вы ни выбрали, вы будете успешным профессионалом. Главное, чтобы ваша профессия не загоразивала от вас смысл жизни, который не сводится к работе.

6. УПРАЖНЕНИЕ «СДЕЛАЙ ВСЕ ПО - СВОЕМУ».

Каждому члену группы вручается листок бумаги с инструкцией:

«В 1974 году в России было проведено исследование о ценностях молодых людей всех слоев общества. В нашем упражнении мы рассмотрим ответы рабочих – людей в возрасте 20 лет – выпускников школ, не закончивших колледжи и выбравших работу, требующую умеренных способностей и ума. На вопрос о том, чего ждет человек от работы, молодые люди отметили следующие 15 позиций:

- 1) видеть результаты своего труда;
- 2) возможность в дальнейшем зарабатывать больше денег;
- 3) возможность не слишком утруждать себя;
- 4) возможность проявить умственные способности;
- 5) интересная работа;
- 6) от меня не ждут, что я буду делать то, за что мне не платят;
- 7) участие в перспективном деле;
- 8) хорошая оплата;
- 9) не требует тяжелой физической работы;

- 10) возможность обучаться ремеслу, развивать свои способности;
- 11) признание хорошо выполненного дела;
- 12) общественно-полезная работа;
- 13) участие в решениях, касающихся производства;
- 14) хорошее пенсионное обеспечение;
- 15) не стать винтиком в огромном безличном механизме.

Ваше задание – расположить эти позиции в том порядке, в каком, как вам кажется, это сделали бы ваши современники. Используйте числа от 1 до 15, определяя предпочтения».

Когда все члены группы выполняют задание по ранжированию, ведущий приглашает 6 – 7 человек для образования команды по принятию решений. Команде за 15 – 20 минут надо прийти к соглашению относительно того, как надо ранжировать позиции.

Когда задание выполнено, ведущий составляет таблицу, в которую заносятся индивидуальные показатели всей группы, командный показатель по каждому утверждению и данные, действительно полученные в этом исследовании (позиции 3, 8, 13, 4, 1, 14, 10, 2, 15, 5, 7, 11, 6, 9, 12 по списку).

7. УПРАЖНЕНИЕ «РОБИНЗОНАДА»

Цель:

- осознание потребности рынка труда в разных профессиях (и в том числе потребности в рабочих специальностях);
- формирование представления о профессиональных компетенциях («умелостях»).

Инструкция участникам

А. Откройте ваши раздаточные материалы на странице со списком профессий и специальностей. Из этого списка вам надо выбрать две профессии (специальности):

- первая – та профессия из списка, которую вы сами бы хотели приобрести. Если в списке не найдете свою профессию, то подберите себе наиболее подходящую из того, что имеется в наличии;
- вторая – это та, о которой вы знаете больше всего (например, потому что это профессия одного из ваших родителей). При этом имейте в виду, что эту профессию вам не обязательно приобретать, просто вам нужно о ней знать больше, чем о других из предложенных в списке.

Б. Название двух выбранных вами профессий (специальностей) вам следует выписать на отдельные карточки. Держите карточки пока при себе.

В. Сейчас мы разделимся на две команды. А теперь давайте представим такую ситуацию. «Две группы, состоящие из людей разных профессий, попали на два необитаемых острова (результат крушения круизного лайнера). Так получилось, что каждый смог взять (унести с собой) с корабля только одну вещь (кроме одежды на себе), которая наилучшим образом отражала суть его профессии (ассоциировалась с

профессией). Например, плотник может взять с собой топор, но это будете решать вы. Корабль был очень большим и на нем было все, что душе угодно. Этим виртуальным группам предстоит тяжелое испытание – выжить и наладить жизнь на своем острове (как Робинзону Крузо).

Г. Определите – каждый для своих двух профессий – какой предмет возьмут эти люди с корабля и запишите его название на той же карточке, где записана профессия.

Д. Каждая команда будет играть за свою группу профессий. Теперь вы будете принимать решения все вместе, а в случае разногласий окончательное решение по каждой профессии принимает тот, кто эту профессию вписал в карточку. Действуйте по следующему алгоритму, который я кратко запишу на флип-чарте. Записывайте все свои решения.

- Составьте список профессий в вашей группе и имеющихся предметов (от каждой профессии) – для этого просто разложите все карточки на столе (на полу). Пусть похожие профессии окажутся рядом.
- Сформулируйте и запишите список задач, необходимых для выживания и налаживания жизни.
- Вам нужно выбрать из списка три-пять самых важных задач и последовательно решить их.
- Кто (люди каких профессий) лучше всего справятся с этими задачами (используя свои предметы)?
- Кто им будет помогать (обслуживать)?
- Кого (каких профессий) вам не хватает в вашей группе (а хотелось бы иметь)?
- Кто из существующих людей (профессий) быстрее всего сможет переквалифицироваться в другую смежную специальность (сменить профессию на нужную для этой ситуации)?
- Какие три профессии оказались самыми полезными? Почему?
- Какие три профессии оказались ненужными на необитаемом острове?

Е. Теперь каждая команда расскажет о результатах своей работы.

Ж. Обсудим, какие выводы мы можем сделать для себя из этой игры.

8. РЕФЛЕКСИЯ. УПРАЖНЕНИЕ «ВСТРЕЧА ЧЕРЕЗ 10 ЛЕТ».

Все участники делятся на пары. Тренер говорит: «Давайте переведем часы на 10 лет вперед. Теперь мы в ... году. В вашей жизни многое изменилось. Сейчас вы в отпуске. Лето. Приехали в город, где учились в школе. Идете по улице и встречаете одноклассника. Между вами возникает оживленная беседа о том, что произошло за эти годы, чем занимаетесь. Вам дается 8 минут». Когда беседа закончена, все садятся по кругу и представляют каждого участника всей группе.

САМОРАЗВИТИЕ

Профессиональная перфокарта педагога

Особенности в профессионально-педагогической деятельности педагога со стажем работы от 6 до 15 лет»

*Нам не хватает трех вещей.
Первая – качество наших знаний.
Вторая – досуг, чтобы продумать, усвоить эти знания.
А третья – просто действовать на основе того,
что мы почерпнули из взаимодействия двух первых.
Рэй Брэдберри*

Стаж педагогической деятельности	Стаж 6-10 лет	Стаж 11-15 лет
Понятие «Саморазвитие»		
Личностные качества	Стабилизация профессиональной деятельности педагога, формирование профессиональной позиции.	
Профессиональные качества	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Совершенствует арсенал методов и приемом. ➤ Уменьшается количество конфликтов, связанных с потребностью в самоутверждении в глазах коллег, воспитанников и родителей. ➤ Год от года повышается значимость профессиональной деятельности в жизни педагога. ➤ Потребность в признании. ➤ После 8 лет появляется синдром эмоционального сгорания. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Осознание противоречия между желанием что – то изменить (методы работы, стиль общения с детьми и т. п.) и возможностями. ➤ Переоценка целей и ценностей. ➤ Стабильность. ➤ Продолжение профессионального роста. ➤ Проявление большого интереса к воспитанникам. ➤ Умение наладить конструктивные отношения с воспитанникам. ➤ Реже, чем молодые педагоги, используют требования, угрозы, наказания.
Дефициты Проблемы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ _____ ➤ _____ ➤ _____ 	
Формы Меры Мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> ➤ _____ ➤ _____ ➤ _____ 	

Результат	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Качество ➤ Успешность ➤ Продуктивность ➤ Результативность
ПЕДАГОГ...?	

МЕТОДИКА «ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ»

Понять свои искренние желания довольно просто. Достаточно составить список «хочу». Превратить их в цели тоже труда не составит: нужно напротив каждого желания проставить сроки их воплощения в жизнь. На следующем этапе придется потрудиться и подробно расписать, что нужно сделать, что превратить мечту в достижение. Это базовые принципы работ по целеполаганию.

Дерево целей помогает в планировании и при этом это не слишком сложно. Однако, чтобы его составить, представить обычное дерево мало, нужно знать принципы построения и уметь их использовать. Если все сделано верно, успех 100% гарантирован.



Что такое дерево целей?

Дерево целей — изображение, во главе которого большая задача, поделенная на несколько маленьких. От обычного планирования это отличается тем, что каждая маленькая задача связана с другими и все они подчиняются общей задаче. Дерево целей имеет иерархию. Одна решенная задача помогает в решении следующей, ей подчиняющейся. Таким образом, увеличивается мотивация того, кто решает задачи, ведь добиваться большой цели проще, когда она разбита на отдельные маленькие этапы.

Преимущества методики.

Дерево целей одна из лучших методик целеполагания. С её помощью решаются две главные проблемы:

Находятся пути кратчайшего достижения цели. Не нужно делать лишних действий и зря тратить ресурсы, которые могут пригодиться в дальнейшей работе.

Делает большую цель достигаемой за счет ее разбивки на мелкие подзадачи.

Методика эффективна не только в работе компаний, но и в обычной жизни. Главное быть мотивированным в достижении цели и детально изучить правила построения дерева.

Эффективной методику делают следующие характеристики:



Наглядность. Согласитесь, графику воспринимать проще, чем текст. Кроме того, цели не нужно держать в голове: всё структурировано и наглядно изложено.

Взаимосвязанность элементов. Все подзадачи связаны друг с другом, поэтому решение одной из них положительно сказывается на достижении глобальной цели.

Индивидуальность. Общие принципы построения дерева целей у всех одинаковы, однако методика легко адаптируется под особенности компании или человека, который её использует.

Нет ничего лишнего. Никаких слов и действий, которые могут запутать. Всё схематично, а потому понятно и просто.

Структура дерева целей.

Структура дерева целей проста: она состоит из глобальной цели (ствол), других крупных целей, которые ведут к достижению основной (ветви), и задач, которые требуется решить (мелкие ветки).



Лимитов никаких нет: разветвлений может быть несчетное количество. Задачи-ветви могут быть разбиты и на более мелкие элементы, это никак не вредит эффективности методики. Даже больше: чем подробнее вы распишете этапы, которые нужно пройти, тем больше будет мотивация и проще этот путь.

Как построить дерево целей: основные этапы.

Определение глобальной цели. Эта самая главная цель, для достижения которой и проводится дальнейшая работа.

Анализ ситуации. На этом этапе стоит определить, что предстоит сделать, чтобы прийти в конечную точку, а именно — к достижению основной цели.

Определение списка маленьких целей. Здесь происходит разбивка большой цели на подцели.

Разбивка подцелей на задачи. У каждой задачи могут быть подзадачи. Разбивку стоит производить до тех пор, пока задача не станет простым бытовым действием, не требующим больших усилий на выполнение.

Основные принципы построения древовидной схемы

Важно смотреть правде в глаза. При построении дерева необходимо включать логику и оценивать реальную обстановку. В расчет стоит принимать личные возможности и имеющиеся у компании (или отдельного человека) ресурсы. Дерево как раз и нацелено на то, чтобы понять, чего не хватает для достижения цели, какие ресурсы нужно приобрести, и какими способами. Подробное расписывание этапов позволяет учесть все моменты и просчитать возможные варианты.



Точность и достижимость. Каждый подпункт дерева должен содержать не только результат, но и срок его достижения. При этом основываться нужно на реальных возможностях, не пытаясь выполнить пятилетку за три года.

Отсутствие противоречий. Цели должны дополнять друг друга, выстраиваясь в одну линию. Если они противоречат друг другу, стоит провести работу над ошибками и только потом приступать к дальнейшему планированию.

Учет человеческих ресурсов. Нужно определить перечень тех, кто может помочь в выполнении отдельных пунктов и ускорить процесс преодоления трудностей, которые по-любому встретятся на пути.

Каждое дерево уникально. Даже если составляет его один человек. Брать за основу уже готовую схему и использовать ее в своих интересах — путь в никуда. Ваше дерево должно основываться на личных условиях, возможностях и принципах. А чтобы было легче начать планирование, ознакомьтесь с примерами грамотного целеполагания.



Примеры построения дерева целей.

Начнем с абсолютно бытового примера: как бы ставил цель выпускник школы, который хочет стать журналистом.

Главная цель: поступить в университет на бюджет.

Подцель 1: пойти на дополнительные курсы при университете.

Задача 1.1: найти время для посещения курсов.

Подцель 2: хорошо сдать экзамены.

Задача 2.1: найти репетитора.

Другой пример. Менеджер среднего звена хочет возглавить отдел.

Главная цель: стать руководителем отдела.

Подцель 1: выполнять KPI.

Задача 1.1: выявить свои слабые стороны

Задача 1.2: устранить пробелы в знаниях и навыках.

Подцель 2: получить приглашение на собеседование.

Задача 2.1: грамотно заполнить конкурсную заявку.

Подцель 3: успешно пройти собеседование.

Задача 3.1: подготовить речь и морально настроиться на интервью.

Плюсы и минусы дерева целей

Как и у каждого инструмента, у дерева есть сильные и слабые стороны. Начнем с преимуществ:

Простота визуального восприятия информации. Графическое представление данных упрощает восприятие.

Четко выстроенная иерархия. Все связи между подцелями и задачами наглядно прослеживаются, а значит никакой путаницы не возникает.



Сроки, ресурсы и последовательность ясны. Все структурировано, на каждую задачу установлены дедлайны и список исполнителей.

Прозрачность контроля. Все наглядно и понятно даже на стадии контроля. Ведь исполнители и сроки известны.

Теперь перейдем к минусам. На самом деле он один: полное отсутствие гибкости. Дерево целей плохо адаптируется к изменениям. Если какая-то подцель не может быть реализована, нужно полностью менять структуру целеполагания и спускать процесс заново. Нельзя просто заменить одну ветку другой, так как они находятся в тесной взаимосвязи. Даже если попытаться переделать подзадачу, она потянет за собой соседние и по итогу все равно получится так, что древо поменялось.

Конечно, это неприятно, но в сравнении с преимуществами методики этот ее недостаток совершенно ничтожен.



Дерево целей упрощает управление внутренними процессами компании и собственной жизнью. Без четкого планирования достичь высот не удастся. Если предположить, что компания решила отказаться от структуры постановки целей и действовать наугад, то так же логично будет сделать следующие выводы:

Отсутствие четких целей. Как итог компания почти не развивается, держится на плаву лишь за счет имеющихся ресурсов.

Возникает путаница по части ответственных лиц. Сложно понять, кто и чем занимается, насколько эффективна его работа.

В компании совершается много лишних действий, которые расходуют ресурсы и время. Это, в свою очередь, приводит к возникновению дополнительных расходов.

Финансовые показатели не растут.

В дальнейшем компания может прийти к убытку. Это естественный итог отсутствия развития.

С древо целей таких ошибок не возникнет. Механика подразумевает четкое прослеживание связей, ответственностей, сроков, ресурсов. Это реальный способ реализации даже, на первый взгляд, недостижимых целей. Главное детально проработать каждый пункт и начать решать задачи согласно намеченному плану.

ТЕХНИКА «ТАЙМ-БОКСИНГ»

Тайм-боксинг — это техника работы со списком задач, когда на выполнение определенных действий человек закладывает фиксированный период времени, называемый тайм-боксом. Ее часто применяют для управления проектами, организации коллективных сессий генерации идей, в личном планировании. По сути, это более общий вариант известного метода помидора.

Чтобы начать применять эту технику, в первую очередь нужно назначить некоторое количество тайм-боксов (допустим по 30 или 50 минут) для своих задач. Например, вы пишете статью и решили выделить на нее не менее 40 минут в своем расписании. В идеале нужно ее закончить, но если времени есть только 40 минут — не беда, переходите к следующей задаче.

Лучше всего суть тайм-боксинга можно понять на таком примере. В компании проходит итоговое совещание. Глава каждого департамента представляет отчет с результатами работы за год. На все про все у него 10 минут. По их истечению свой доклад сразу начинает коллега из другого отдела. Теоретически это звучит просто, но на практике может оказаться сложным. Давайте посмотрим, какие типичные сложности обычно возникают и как с ними справиться.

1. ЖЕСТКИЕ И МЯГКИЕ «ТАЙМ-БОКСЫ»

Говоря простым языком, это жесткие и мягкие временные рамки. Вот в чем их отличие:

Когда заканчивается время для мягкого тайм-бокса, вы решаете, нужно ли еще выделить дополнительные десять-двадцать минут на задачу или переходить к следующей.

Когда заканчивается время для жесткого тайм-бокса, вы прекращаете заниматься текущей деятельностью.

Оба типа полезны.

Сигнал мобильного телефона (или гаджета, на котором производится отсчет времени) во время мягкого тайм-бокса дает понять, что нужно или прийти к определенному результату или успеть завершить задачу. Он позволяет сконцентрироваться и выдать максимум, на который вы способны. Недостатком такого подхода является желание работать слишком долго: порой тайм-бокс может увеличиться в несколько раз, да еще и не для самого важного дела. И все же если овладеть именно этим типом работы в совершенстве, это поможет повысить фокус и производительность.

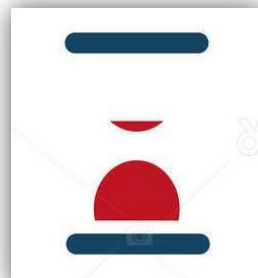
При жестких тайм-боксах вы оставляете дело вне зависимости от степени его выполнения. Суть в том, чтобы научить себя работать в жестких рамках и уметь ценить время. Через несколько подобных сеансов вы лучше начнете «ощущать» время.

Заранее определите, жестким или мягким тайм-боксом будете пользоваться.

МЯГКИЙ ТАЙМ-БОКСА	ЖЕСТКИЙ ТАЙМ-БОКСА
ХВАТИТ ВЫДЕЛЕННОГО ВРЕМЕНИ	ДОБАВИТЬ ЕЩЕ 10-15 МИНУТ

2. ВИЗУАЛЬНОЕ ВРЕМЯ

Используйте специальные таймеры или приложения для телефона. Время должно быть визуальным, осязаемым. Если вы используете тайм-боксинг в работе с командой, то можете найти модератора — человека, который будет напоминать об оставшемся времени, а также о том, что нужно следовать определенным инструкциям и не отклоняться от темы.



3. ПЛАНИРУЙТЕ ЗАРАНЕЕ

Если вы хотите вынести тему на обсуждение для своей команды, заранее сообщите людям, сколько у них будет времени. Но до этого тщательно подумайте, какое его количество будет оптимальным. Что это значит? Времени не должно быть ни слишком много, ни слишком мало. Но лучше всего, чтобы его было немного меньше, чем это дело обычно занимает. В таких обстоятельствах не возникает соблазна отвлечься на что-то несущественное.

4. МАКСИМАЛЬНАЯ ДЛИНА

Есть ли максимальная длина для тайм-бокса? На этот счет имеются разные мнения, но считается, что он не должен превышать 45 минут. Этого достаточно для высокой концентрации. В течение этого времени человек способен работать, не отвлекаясь.

Но что, если задание явно требует большего количества времени? Тогда разделите его на несколько тайм-боксов. А какой минимум? От 2 минут. Вы наверняка помните правило Дэвида Аллена: «Если что-то можешь сделать за две минуты, это должно быть сделано немедленно».

Будьте креативны и постоянно экспериментируйте над собой. Если пишете роман, попробуйте выделить тайм-бокс на 10 минут сегодня и 45 на завтра. Оцените результаты. Все зависит от человека, поэтому здесь не может быть строгих законов, только рекомендации.

5. ПЕРЕРЫВЫ

Перерывы очень важны. Чтобы избежать эмоционального выгорания, нужно не работать до посинения, а давать себе несколько минут на отдых и восстановление.

Специалисты по тайм-менеджменту советуют следовать такой схеме: 45 минут работы + 15 минут отдыха. А через каждые 90 минут следует брать 20 минут отдыха.



Впрочем, опять же: все зависит от вас. Экспериментируйте и оценивайте результаты на долгом периоде времени — неделе или месяце. Как вы себя чувствуете в воскресенье вечером? Измотаны, истощены? Тогда времени на перерыв следует выделять больше.

КАКИЕ ТЕХНИКИ ПОХОЖИ НА ТАЙМ-БОКСИНГ?

Вот методики, которые вы также можете использовать:

Двухминутное правило Дэвида Аллена.

Техника Pomodoro.

Час силы: техника, суть которой состоит в том, чтобы хотя бы раз в день выделять 60 минут и работать над задачей без перерывов и отвлечений. Никакого телефона, электронной почты и социальных сетей.

Методика Workstation Popcorn: вы делите большое дело на три одинаковых временных отрезка. Каждому из них назначаете определенное место работы. Например, в кафе, дома за столом и на природе.

РЕФЛЕКСИВНЫЕ ТЕХНИКИ

1. УПРАЖНЕНИЕ «ЗВЕЗДА СБЫВШИХСЯ ОЖИДАНИЙ»

Время: 15 мин. на подготовку (без заполнения листов); 5 мин. на объяснение; при необходимости 5 мин. на индивидуальную работу (заполнение листов); по 1 мин. каждому участнику для записей оценок на общем листе.

Материал: лист большого формата, фломастеры или самоклеющиеся маркеры; по возможности размноженные листы для всех участников, оформленные так же, как общий лист.

Проведение:

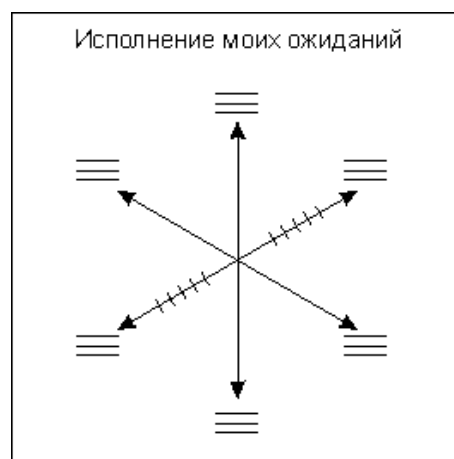
* Шкалы для оценок чертятся в виде звезды на листе. На шкалах располагаются цифры от центра, например, от 1 (совершенно неудовлетворительно) до 5 (весьма удовлетворительно)

* Оценка производится путем наклеивания или нанесения фломастером значков вдоль шкал.

Примечания:

* В начале работы семинара можно предложить для заполнения участниками аналогичную «Звезду ожиданий», тогда в конце работы ее можно использовать для сопоставления ожиданий и их исполнения.

* Групповые тенденции могут быть в значительной мере снижены, если участники заранее выполняют это задание на индивидуальных листках со "звездой", это также повысит их внутреннюю ответственность.



2. УПРАЖНЕНИЕ «ВСЕ У МЕНЯ В РУКАХ!»

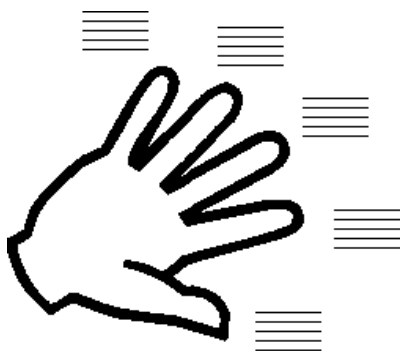
Время: 5 мин. на объяснение; 10-20 мин. на индивидуальную работу; 15 мин. на осмотр "выставки" или 30 мин. на написание, сортировку и обобщение содержания карточек.

Материал: листы бумаги всем участникам; карточки (разноцветные), фломастеры каждому участнику, кнопки или скotch.

Проведение:

* Вопросы для оценки результатов работы обозначаются с помощью пальцев:

- большой палец - над этой темой я хотел(а) бы еще поработать;
- указательный - здесь мне были даны конкретные указания;
- средний - мне здесь совсем не понравилось;
- безымянный - психологическая атмосфера;
- мизинец - мне здесь не хватало...



Участники рисуют на листах бумаги свою руку, обводя ее контур, записывают вопросы возле каждого пальца и вписывают внутри контура свои ответы на эти вопросы. Затем листки вывешиваются - как бы на «выставке», и всем участникам до общего обсуждения предоставляется время для знакомства с нейю.

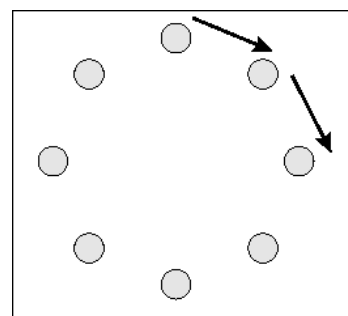
Можно еще в ходе работы семинара предложить участникам заполнить эти листки и отдельные ответы перенести на карточки, которые затем прикрепляются к общему большому рисунку руки. Это поможет преподавателю, ведущему окончательное обсуждение итогов работы, классифицировать ответы и представить их в виде резюме.

3. УПРАЖНЕНИЕ «ИТОГОВЫЙ КРУГ»

Время: 1 мин. на объяснение; 1-2- мин. каждому участнику.
Материал: лист бумаги большого формата; фломастер, привлекательный и удобный для передачи друг другу предмет (в крайнем случае годится фломастер).

Проведение:

1. Один или самое большее два вопроса пишутся на большом листе крупным шрифтом.
2. Участники по очереди кратко высказываются по этим вопросам, не обсуждая их друг с другом.
3. При этой игре важно помнить, что «краткость - сестра таланта», поэтому, когда очередному участнику



предоставляется слово, то одновременно подается сигнал - ему передают предмет, который он затем передаст дальше, и так далее.

Примечания: круг итогов служит хорошим дополнением методов письменного изложения оценки. Существенные с точки зрения каждого участника соображения произносятся вслух и становятся известны всем. Поэтому и вопросы лучше предлагать в устной форме. Примеры: «Что я увезу домой с этого семинара?», «О чем еще мне все время хотелось сказать».

Формы Меры Мероприятия	➤ _____ ➤ _____ ➤ _____
Результат	➤ Качество _____ _____ _____



«ИНСЁРТ» – ПРИЕМ ТЕХНОЛОГИИ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ.

«Инсёрт» – это прием технологии развития критического мышления через чтение и письмо, используемый при работе с текстом, с новой информацией.

«Инсёрт» – это педагогический прием, используется для активизации самостоятельной работы. Во время выступления по теме слушатели делают пометки и заполняют таблицу.

«Инсёрт» – что это такое?

Справка: Авторы приема – ученые Д. Воган и Т. Эстес. Позднее прием модифицировали Ч. Темпл, К. Меридит и Д. Стилл, которые предложили использовать "инсерт" в технологии критического мышления.

Название приема представляет собой аббревиатуру:

I – interactive (интерактивная).

N – noting (познавательная).

S – system for (система).

E – effective (для эффективного).

R – reading (чтения).

T – thinking (и размышления).

«Инсёрт» – это прием технологии развития критического мышления через чтение и письмо, используемый при работе с текстом, с новой информацией.

Как использовать прием «Инсёрт»

I. Работа с текстом:

1. Педагоги читают текст, маркируя его специальными значками:

V – я это знаю;

(+)– это новая информация для меня;

(-) – я думал по-другому, это противоречит тому, что я знал;

(?) – это мне непонятно, нужны объяснения, уточнения.

Совет: маркировки в тексте удобнее делать на полях карандашом.

2. Заполняется таблица

V	+	—	?
Здесь тезисно записываются термины и понятия, встречающиеся в тексте, которые уже были известны.	Отмечается все новое, что стало известно из текста	Отмечаются противоречия. То есть, педагог отмечает то, что идет вразрез с его знаниями и убеждениями.	Перечисляются непонятные моменты, те, что требуют уточнения или вопросы, возникшие по мере прочтения текста.

Пример заполнения таблицы «Инсёрт»

по теме «Здоровьесберегающие технологии в детском саду»

V	+	—	?
Здоровьесберегающие технологии в дошкольном образовании - технологии, направленные на решение приоритетной задачи современного дошкольного образования-задачи сохранения, поддержания и обогащения здоровья субъектов педагогического процесса в детском саду: детей, педагогов и родителей.	Виды здоровьесберегающих технологий в детском саду	Задачи здоровьесберегающих технологий	Цель здоровьесберегающих технологий в дошкольном образовании Применительно к ребенку? Применительно к взрослым?

3. Чтение таблицы педагогами. Никакого обсуждения, просто зачитывание тезисов.

4. Повторное чтение текста. Эта стадия переводит процесс получения информации уже в этап осмысления. При этом таблица может пополниться, либо какие-то тезисы уже перейдут из одной колонки в другую.

5. Рефлексия. На данном этапе обсуждаются записи, внесенные в таблицу. Идет анализ того, как накапливаются знания. Путь от старого к новому становится более наглядным и понятным.

Нюансы применения приема «Инсёрт»

- В начале работы с приемом ознакомить педагогов со значением значков.
- В начале работы можно попросить их не записывать тезисы, а говорить их устно. Необходимо выработать навыки тезисной формулировки.
- Таблица обсуждается по "колонкам". То есть, сначала то, что уже известно, затем то, что явилось новым и т.д.
- Работа может проводиться как индивидуально, так и в парах или группах. Например, для использования приема инсерт на уроках английского языка при анализе большого текста, рекомендуется групповая работа.

Когда использовать прием «Инсёрт»?

Прием «Инсёрт» лучше всего подходит для усвоения новых знаний.

Прием требует не пассивного чтения, а внимательного. Прием «Инсёрт» заставляет обратить на них внимание, сконцентрироваться на каждой строке текста.

«Инсёрт» эффективен, когда нужно проработать большой пласт теоретического материала.

Мероприятия по развитию критического мышления строятся по особой формуле: вызов, осмысление и размышление.

- **Вызов** – подготавливает педагогов к восприятию новой информации.
- **Осмысление** – это этап получения новых знаний, ввод новых понятий и терминов.
- **Размышление** – этап усвоения новых знаний и умений, соотношения их с уже известными данными, сравнения, оценки и анализа.

Прием «Инсёрт»:

- **заставляет** вспомнить то, что уже известно, то есть то, что нужно для стадии вызова.
- **позволяет** вычлнить из текста новое – что характерно для стадии осмысления.
- **предполагает** самостоятельный анализ информации, интерактивное обсуждение, что приемлемо на стадии размышления или рефлексии.

Работая с информацией или текстом, педагоги помечают на полях те или иные отрывки, предложения или слова.

После маркировки переносят записи из текста в специальную таблицу. «Инсёрт», может быть применен на любой стадии работы с новой информацией:

- для актуализации изученного на этапе вызова;
- в процессе вычленения новой информации на этапе осмысления;
- при анализе самостоятельно полученной информации на этапе рефлексии.

В итоге у педагогов:

- повышается интерес к изучению материала за счёт стимулирования самостоятельной поисковой деятельности, которая носит творческий характер;

- запускается механизм самообразования и самоорганизации, что повышает образовательную мотивацию в целом;
- формируются навыки написания текстов разного жанра, то есть воспитывается культура письма;
- развивается информационная грамотность, способность к аналитической и оценочной работе с текстами.

Практическая работа:

Таблица для заполнения педагогом по теме: «Педагогические технологии по речевому развитию детей дошкольного возраста».

Содержание материала	Эта информация мне уже известна V	Новые факты для меня +	Думал иначе -	Нужны объяснения, уточнения ?
Мнемотехника				
ИКТ				
Игровые технологии				
Сиквейн				

ТРЕНИНГ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ «МЫ НЕ БОИМСЯ ПЕРЕМЕН!»

Цель: развитие групповой сплоченности коллектива, коммуникативных умений педагогов (эмпатия, рефлексия), развитие эмоциональной готовности педагога к инновациям в системе образования (снятие тревоги и неуверенности).

Задачи:

- развитие у участников тренинга умений общаться при помощи вербальных и невербальных средств общения, умений осуществлять рефлексия.
- развитие у педагогов способности разбираться в своих чувствах и умений адекватно оценивать эмоциональные состояния других людей (эмпатии).
- осознание участниками своей индивидуальности, поиск резервов для более эффективной работы.
- накопление эмоционально-положительного опыта, снижение негативных переживаний.

Теоретическая часть

Общеизвестно, что профессия педагога – одна из наиболее энергоемких. Для ее реализации требуются огромные интеллектуальные, эмоциональные и психические затраты.

Преобразования в системе образования также поднимают планку: приветствуется творческий подход к работе, новаторство, проектная деятельность, педагогические технологии.

Увеличивается не только нагрузка, вместе с ней растет и нервно-психическое напряжение личности, переутомление. Возрастает количество конфликтных ситуаций в коллективе. Такие ситуации достаточно быстро приводят к эмоциональному истощению педагогов. Эти проявления значительно ограничивают творчество и свободу, профессиональный рост, стремление к самосовершенствованию. В результате личность педагога претерпевает ряд таких деформаций, как негибкость мышления, излишняя прямолинейность, поучающая манера говорить, чрезмерность пояснений, мыслительные стереотипы, авторитарность. Педагог становится своеобразной «ходячей энциклопедией»: он знает, что нужно, как нужно, когда, зачем и почему, и чем все это закончится. Но при этом он становится абсолютно закрытым и невосприимчивым к любым новшествам и переменам.

Ход: педагоги работают в одной команде, высказывают своё мнение, открывают друг в друге что-то новое, учатся общаться.

Практическая часть

Древняя мудрость гласит: «Сильнее всех, владеющий собой!» Не подражай другим, будь самим собой. Выработай такое отношение к жизни, которое освободит от беспокойства.

1. УПРАЖНЕНИЕ «ВИЗИТКА»

Каждый вправе взять себе любое имя, которым он хочет, чтобы его называли в группе: свое настоящее, игровое, имя литературного героя, имя-образ. Одновременно с оформлением визиток участникам нужно подумать над заданием: придумать «перевод» своего имени с неизвестного языка. Затем, когда визитки готовы, всем по очереди предлагается назвать свое имя, а затем сообщить, как оно «переводится». Главная идея этого упражнения - дать возможность при первом знакомстве подчеркнуть свою индивидуальность.

Существует китайская поговорка:

«Расскажи мне – и я забуду. Покажи мне – и я запомню. Вовлеки меня – и я пойму и чему-то научусь»

Человек усваивает:

10% того, что слышит

50 % того, что видит,

70 % того, что сам переживает,

90 % того, что сам делает.

2. УПРАЖНЕНИЕ «ПОЗА НАПОЛЕОНА»

Участникам показывается три движения: руки скрещены на груди, руки вытянуты вперед с раскрытыми ладонями и руки сжаты в кулаки. По команде

ведущего: «Раз, два, три!», каждый участник одновременно с другими должен показать одно из трех движений (какое понравится). Задача в том, чтобы вся группа или большинство участников показали одинаковое движение.

3. УПРАЖНЕНИЕ «ЗАРЯД ЭНЕРГИИ»

Все участники тренинга берутся за руки и по команде начинают пожимать руку сидящего справа, таким образом энергия от ведущего идет по кругу и возвращается в его левую руку.

4. УПРАЖНЕНИЕ «КТО БЫСТРЕЕ»

Цель: сплочение коллектива.

Участникам предлагается выполнить задания быстро и четко.

Инструкция

Постройте, используя всех игроков команды:

- квадрат;
- треугольник;
- круг;
- ромб;
- букву.

5. УПРАЖНЕНИЕ «ПИСЬМО ДЯДЕ ФЁДОРУ»

Как играть. Первый начинает историю. Потом обрывает на неожиданном месте. Второй должен подхватить и продолжить историю и т.д. Например, однажды я пошла за водой к колодцу, опустила ведро, а оно оборвалось. Я пошла за лестницей в сарай, но оказалось, что... (следующий участник продолжает) ... что лестница горит. А ведро упало. Я выбежала из сарая и побежала к соседке. Забежала и начала стучать в окно, что есть мочи, и услышала... (продолжает следующий). Прерывать рассказ можно где угодно. Проиграл тот, кто не смог продолжить за определённое время. Что развивает. Правое полушарие, фантазию, воображение, коммуникативные способности, дар речи.

6. УПРАЖНЕНИЕ-МЕДИТАЦИЯ «СОЗДАНИЕ ВЫРАЗИТЕЛЬНОГО ОБРАЗА Я»

Закройте глаза и сосредоточьте всё своё внимание на своих телесных ощущениях. Представьте, что все ощущения принадлежат красивому молодому деревцу. Ощутите себя этим молодым деревцем. Почувствуйте. Как жизненная энергия питает всё ваше тело. Живительная сила, поступая через ноги, проходит через всё тело... И заполняет тело энергией снизу доверху. Энергия наполняет каждую клеточку организма свежестью и бодростью. Ощутите, как организм жадно впитывает эту живительную энергию. Весь организм оживает, пробуждается от спячки. Грудь медленно распрямляется. Плечи сами собой опускаются. Хочется сделать вдох полной грудью (глубокий вдох и свободный выдох). Тело медленно и плавно выпрямляется. Позвоночник принимает идеальное положение. Шея принимает удобное положение. Голова выпрямляется. Деревце всем своим

естеством тянется к солнцу, к теплу, к радости, к насыщенной жизни. Ощутите это состояние пробуждения и медленно произнесите про себя: «Я – сильная, активная, целеустремлённая личность. Я открыта для новой, яркой и насыщенной жизни. Я живу здесь и сейчас, каждую минуту, каждую секунду. Каждое мгновение я ощущаю новый прилив силы и бодрости!» Организм пробуждается от спячки! Насладитесь этим пробуждением! Сделайте глубокий вдох, затем с выдохом потянитесь всем телом вверх. Потянитесь с удовольствием! Сделайте встряхивающее движение всем телом! Откройте глаза! Посмотрите друг на друга и улыбнитесь!

И напоследок краткий курс доброжелательных отношений. Научитесь говорить важные слова.

Шесть важных слов:

«Я признаю, что допустил эту ошибку».

Пять важных слов:

«Ты сделал это просто чудесно».

Четыре важных слова:

«А как ты считаешь?»

Три важных слова:

«Вы посоветуйте, пожалуйста».

Два важных слова:

«Искренне благодарю».

Важнейшее слово: «Мы»!!!

САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

Профессиональная перфокарта педагога

«Особенности в профессионально-педагогической деятельности педагога со стажем работы более 25 лет»

«Кто сохраняет способность видеть прекрасное, тот не стареет».

Франц Кафка

Самосовершенствование – это

Положительные качества педагога со стажем работы более 25 лет	Отрицательные качества педагога со стажем работы более 25 лет	Дефициты, проблемы

Психологическая болезнь «Синдром эмоционального выгорания» – неблагоприятная ответная реакция педагога на пролонгированные во времени стрессовые воздействия межличностного общения (состояние физического, эмоционального и умственного истощения).

Факторы, способствующие формированию эмоционального выгорания воспитателей	<ul style="list-style-type: none"> -высокая ответственность за своих подопечных; -высокая эмоциональная и интеллектуальная нагрузка; -самоотверженная помощь; -дисбаланс между интеллектуально–энергетическими затратами и морально-материальным вознаграждением; -наличие ролевых конфликтов; -работу с «трудными» детьми
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Пути решения	<ul style="list-style-type: none"> -Чувство собственной значимости на рабочем месте. -Возможность профессионального продвижения. -Автономия и уровень контроля со стороны руководства. -Отсутствие конфликта социальных ролей. -Согласованная работа в команде и поддержка коллег.
---------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Два направления профилактики эмоционального выгорания

1. Оптимизация организационных условий труда педагога:	2. Актуализация личностных ресурсов педагога:
---------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> - организация рабочего места педагога предполагает, как общее санитарное состояние рабочего пространства, так и эстетическую составляющую. Исследования показывают, что педагоги, работающие в светлых, просторных помещениях, имеющих необходимое для работы оснащение и эстетичное оформление, гораздо реже страдают от проявлений синдрома эмоционального выгорания, чем их коллеги, вынужденные работать в тесных, обшарпанных. «голых» группах; - строгая определенность должностных инструкций и обязанностей. - Конструктивная и «прозрачная» система поощрений и наказаний, принятая в коллективе. - Справедливая кадровая политика, возможность продвижения по служебной лестнице и др. - Оказание социальной поддержки и защита интересов сотрудников. - Отлаженная система охраны труда сотрудников. - Наличие общепринятых стандартов формального и неформального поведения педагогов в учреждении. - Наличие и развитие высокой организационной культуры. - Профессиональная и административная поддержка. - Эффективное руководство, доступность 	<p>1. Просветительское направление:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информирование педагогов о причинах и признаках эмоционального выгорания; - ознакомление педагогов с методами и приемами самопомощи для сохранения работоспособности, профессионального и психосоматического здоровья. <p>2. Повышение значимости педагогической профессии, которое будет способствовать удовлетворению потребности в признании, самоутверждении и самовыражении педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание администрацией детского сада условий для постоянного повышения профессионального уровня и квалификации педагогов; - создание возможностей для беспрепятственной аттестации педагогов и обеспечение «бесстрессовой» ситуации аттестации; - участие в педагогических чтениях и методических семинарах, марафонах, деловых играх; - обобщение педагогического опыта воспитателя; - возможности публикации педагогических находок и разработок педагога и др. <p>3. Обучение педагогов приемам и методам саморегуляции и профилактики стрессов и выгорания (групповые формы работы).</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

администрации для диалога.	
Формы, меры, мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методы саморегуляции, релаксации: <ul style="list-style-type: none"> - активизация чувства юмора – попытаться увидеть комическое даже в сложной, серьезной ситуации; - самоубеждение, самоприказы, вызывающие спокойное состояние – «Я спокойна!», «Стоп!», «Все будет хорошо!» - концентрация внимания на чем-то: рассматривание цветов в помещении, вслушивание в звуки за окном, глубокое дыхание, снятие мышечного напряжения – различные движения типа подтягивания, расслабления мышц; - общение с животными; - высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так. 2. Создание системы дел, повышающих значимость педагогической профессии (возможность профессионального роста, наладит поддерживающие социальные и другие положительные моменты, повышающие мотивацию; создание благоприятных условий во время рабочего дня: обеспеченность справочными материалами и пособиями, техническая оснащенность. Помещение должно соответствовать нормам санитарно-гигиенических требований (освещенность, температура, удобная мебель). 3. Наставничество. 4. Эмоциональная поддержка (тренинги, психологические практикумы). 5. Фасилитация – определенный способ организации взаимодействия, создание условий, помогающих полностью вовлечь участников в процесс, активизировать потенциал группы, создать атмосферу открытости и доверия. 6. Модерация – совокупность техник и инструментов, которые предполагают не только контроль над процессом, но и, в некоторых случаях, определенный контроль над содержанием, в том числе, что модератор может иногда занимать экспертную позицию и направлять группу в сторону конкретного решения. 7. Нейробика (разработал Лоуренс Кац, профессор нейробиологии) – система упражнений для мозга, которые тренируют мозг, повышают его гибкость и работоспособность, улучшают память, внимание, снижают утомляемость, повышают способность к произвольному контролю и дают энергию
Результат	<ul style="list-style-type: none"> - Улучшение состояния нервной системы. - Улучшение восприятия и запоминания новой информации. - Развитие когнитивных способностей (память, мышление, внимание). - Раскрытие скрытых способностей мозга. - Синхронизация работы обоих полушарий головного мозга. - Улучшение настроения. - Избавление от страхов, тревог и переживаний. - Управление собственными эмоциями: борьба с раздражительностью, контроль за проявлениями агрессии. - Качество - Успешность - Продуктивность, результативность

Упражнения нейробики, можно выполнять в любое время – дома, на прогулке или в транспорте.

УПРАЖНЕНИЕ № 1. «СЛЕДИТЕ ЗА РУКОЙ» Попробуйте несколько часов в день привычные действия выполнять недоминантной рукой – левой рукой вместо

правой, и наоборот. Это упражнение улучшает межполушарные связи и благотворно сказывается на интеллектуальных способностях.

УПРАЖНЕНИЕ № 2. «УГАДАЙ МЕЛОДИЮ» Это упражнение можно выполнять самостоятельно, а можно устроить соревнование между друзьями или членами семьи. Участники прослушивают любимые мелодии, стараясь максимально быстро угадать произведение по вступительным аккордам. Упражнение стимулирует височные доли головного мозга. Задача этого участка: преобразование слуховых ощущений в зрительные образы, ориентировка во вкусах. Височная область отвечает за функцию обоняния и построение речевой коммуникации.

УПРАЖНЕНИЕ № 3. «КОТ БАЗИЛИО» Попробуйте привычные вещи – открывание дверного замка, одевание – делать вслепую, доверившись лишь тактильным ощущениям. Таким образом активно включаются в работу сенсорные области головного мозга, которые обычно мало задействованы или совсем не работают. Стимулируются участки мозга, отвечающие за координацию движений, работу вестибулярного аппарата и регулировку артериального давления, устойчивость почерка и плавность речи.

УПРАЖНЕНИЕ № 4. «ПАРФЮМЕР» Для активизации центральной нервной системы и быстрого включения ее в работу полезно вдыхать различные ароматы, например, эфирные масла. В процесс вовлекаются ядра таламуса, поэтому упражнение улучшает скорость прохождения нервных импульсов и, следовательно, влияет на быстроту реакции.

УПРАЖНЕНИЕ № 5. «СТАЛКЕР» Старайтесь чаще менять маршруты передвижения по городу. Активнее посещайте незнакомые места. Во время этих прогулок стимулируются теменные доли головного мозга, предназначение которых, помимо прочего, анализ и понимание визуального ряда, и лобные доли, обеспечивающие контроль и управление над поведением человека, регулирующие навыки планирования, обучение и интеллект.

Научно доказано, что благодаря нехитрым упражнениям из курса нейробики совершенствуются когнитивные возможности человека – ощущения, восприятие, внимание, память, воображение, мышление, речь. Улучшаются моторные навыки и координация движений. А самое главное – увеличивается качество активного периода жизни.

Выполняйте эти упражнения регулярно, и результат не заставит себя долго ждать. Постоянно развивая свои интеллектуальные способности, вы сможете сохранить высокий уровень когнитивных способностей на долгие годы.

ГОРМОНЫ СЧАСТЬЯ

Положительные эмоции невозможны без участия гормонов. Стресс, депрессия, тоска и прочие негативные явления зачастую возникают из-за того, что блокируется

выработка дофамина, серотонина, окситоцина и эндорфинов. Что нужно делать, чтобы «подстегнуть» выработку «гормонов счастья», и чего избегать, дабы не впасть в депрессию.

<p>Дофамин – гормон мотивации, который дает чувство предвкушения чего-то приятного, заставляющее нас действовать.</p> <p>Дофамин оказывает влияние на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование мотивации; - чувство удовольствия; - ощущение награды и желания; - эмоциональные реакции, сопровождающие двигательную активность. <p>Разные приятности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - минутки радости - конфетки мудрости - день сурприза - празднование маленьких побед 	<p>Эндорфин – гормон, устраняющий беспокойство и депрессию.</p> <p>Эндорфин оказывает влияние на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стрессоустойчивость; - функция поощрения: организм, благополучно преодолевший опасную для жизни ситуацию, получает поощрение в виде стимуляции центров удовольствия – чувство эйфории; - способствует формированию образного мышления, ассоциаций и творческих фантазий. <p>Что делать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - смех - просмотр комедий - упражнения (танцы, фитнес, утренняя гимнастика)
<p>Окситоцин – гормон, вызывающий доверие, спокойствие и уверенность.</p> <p>Роль окситоцина в организме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вызывает эмоциональную привязанность; - обеспечивает стрессоустойчивость <p>Что делать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поддержка, конструктивные отношения - проектные группы - наставничество, партнерские пары - встречи с интересными людьми 	<p>Серотонин – гормон, способствующий расслаблению, помогающий чувствовать собственную значимость и важность.</p> <p>Роль серотонина в организме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - улучшает память, внимание, восприятие; - ускоряет и облегчает движения; - снижает болевой порог; - обеспечивает полноценный сон; - способствует хорошему настроению; <p>Что делать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вручение дипломов, грамот - экраны достижений, доска почета - стажировки, выезды для лучших - пребывание на природе - медитация

Счастье повышает эффективность любой профессиональной деятельности и организации

Счастливые люди:

- на 31 % продуктивнее,
- в 3 раза креативнее,
- на 37 % больше производительность,
- вероятность их профессионального роста и продвижения на 40 % выше
- они в 10 раз больше вовлечены
- вероятность их долгожительства до 94 лет возрастает на 39 %

**Счастливые
сотрудники хотят
делать больше и
лучше!!!**

«Парадигма позитивных перемен» (далее – ППП) можно дословно перевести с английского как «Опрос о ценности»

Отличия от других методов

Этапы	Традиционные методы решения проблемы	Парадигма позитивны перемен
1.	Определение проблемы	Поиск позитива
2.	Анализ причин возникновения проблем (что не так?)	Формирование видения (что могло бы быть?)
3.	Поиск возможных решений	Диалог по поводу того, как добиться позитива
4.	Разработка плана действий	Разработка плана действий, поддержка изменений
5.	Организация – клубок проблем, которые следует решить	Организация – тайна, которую необходимо познать

Технология проведения практики «Парадигма позитивных перемен»

Парадигма позитивных перемен	Этапы
	1. Discovery – «Открытие» Что хорошее есть? (образ)
	2. Dream – «Мечта» Что могло бы быть лучше? (лестница)
	3. Design – «Модель» Какие действия необходимо совершить? (пирамида)
	4. Destiny – «Маршрут» При каких условиях возможны улучшения? (лучи)

ГЛОССАРИЙ

Самоопределение – поиск и нахождение личностного смысла в осваиваемой трудовой деятельности.

Стандарт – нормативный документ (устанавливающий правила).

Опыт – знания, приобретённые в процессе жизни, работы, профессиональной деятельности.

Рефлексия – обращение педагога к себе в поисках смысла и конкретизации целей своей деятельности.

Самореализация – процесс выявления и осуществления личностью своих возможностей, достижения намеченных целей, раскрытия творческого потенциала.

Саморазвитие – сознательная деятельность индивида, направленная на качественные изменения самого себя с целью формирования своей субъектности.

Профессиональный рост – это цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение.

Совершенствование – развитие своего ума или способностей посредством собственных усилий.

Наставник – опытный человек, который передаёт свои знания и опыт другому человеку.

Компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

Деятельность – процесс активного взаимодействия субъекта с объектом для достижения какой-либо цели.

Качество – совокупность свойств и характеристик продукции или услуг, которые придают им способность удовлетворять предполагаемые потребности.

Когнитивные способности – то совокупность мыслительных процессов в мозгу человека, необходимых для правильного восприятия информации и принятия решений. Способность мозга мыслить, планировать и запоминать данные – это некоторые из интеллектуальных функций, называемых когнитивными. Другие примеры – внимание и концентрация.

Команда – это автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, который способен к оперативному, эффективному и качественному решению поставленных перед ним задач.

Основные принцип деятельности команд – синергия (слияние отдельных частей в единую систему за счет системного эффекта (эмерджентности)).

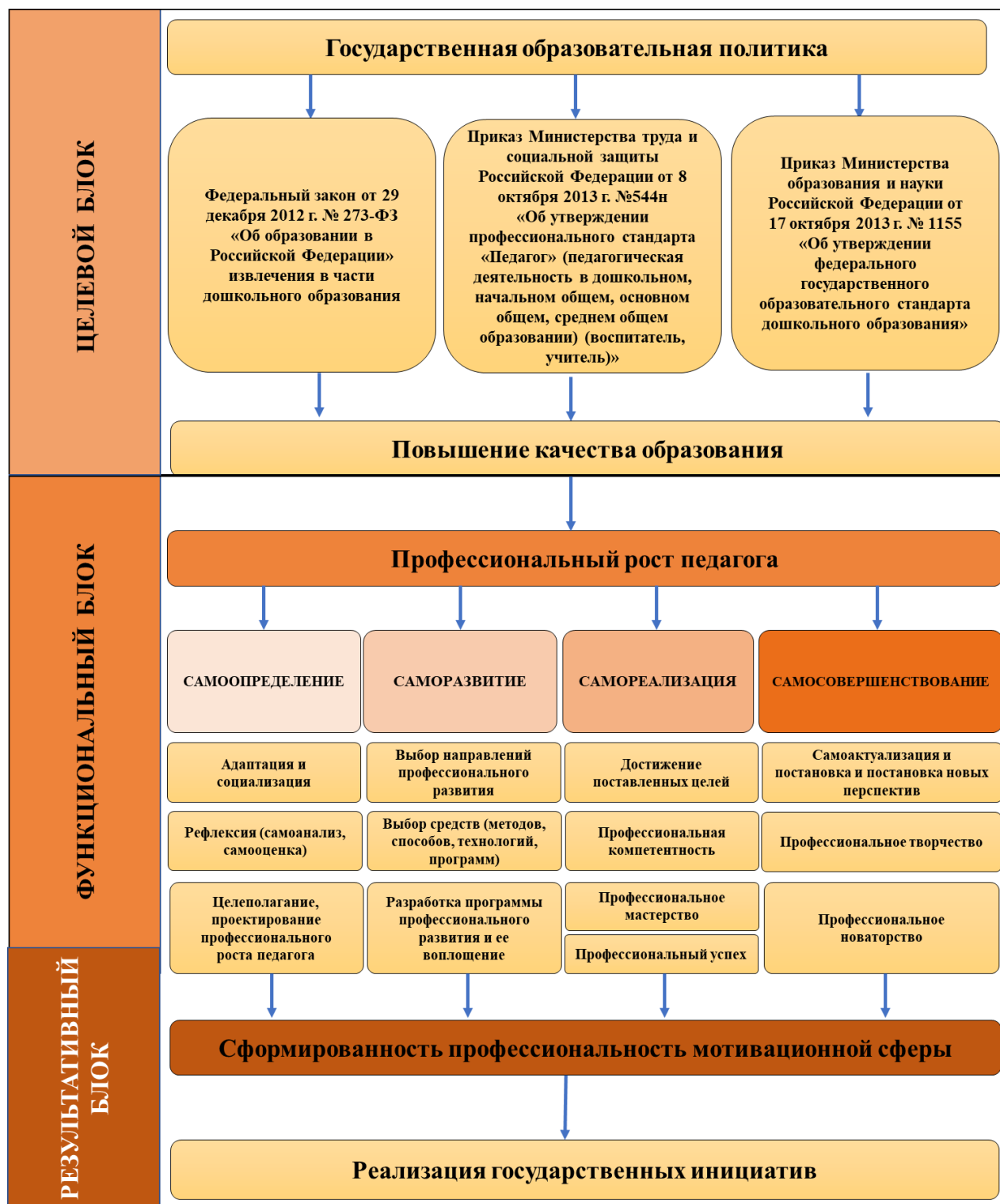
РОЛИ УЧАСТНИКОВ КОМАНДЫ	ФУНКЦИИ
Генератор идей	Обладает богатым воображением, новатор, характеризуется повышенной креативностью
Координатор	Четко формирует цели, ведут обсуждение
Финалист	Следит за тем, чтобы задания выполнялись полностью и своевременно
Критик	Исповедует беспристрастный, критический анализ ситуации
Исследователь ресурсов	Владеет искусством переговоров и эффективных коммуникаций
Мотиватор	Ориентация на решение поставленной задачи, побуждение коллег работать интенсивнее
Коллективист	Гармонизирует отношения в команде и устраняет разногласия
Исполнитель	Претворяет идеи в практические действия, вносит упорядоченность в действия команды
Специалист	Обладает редко встречающимися навыками и умениями

Профессиональная мобильность – интегративное качество личности, способность быстро менять свои роли (статус) в социальной, культурной, профессиональной среде.

Результативность – степень реализации той деятельности, которая была запланирована, а также достижение запланированных целей и результатов.

Мотивация – внутреннее побуждение к действию, характеризующееся заинтересованностью индивида в своем совершенствовании.

СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МОТИВАЦИИ И ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ



Координаторы:

Кукушкина Е.Л. – старший воспитатель д/с №107
 Микрюкова Л.И. – старший воспитатель д/с №186
 Пахоменко А.А. – старший воспитатель д/с №157
 Степанова Е.А. – старший воспитатель д/с № 98
 Телегина Я.В. – старший воспитатель д/с №209

РЕФЛЕКСИЯ

АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

