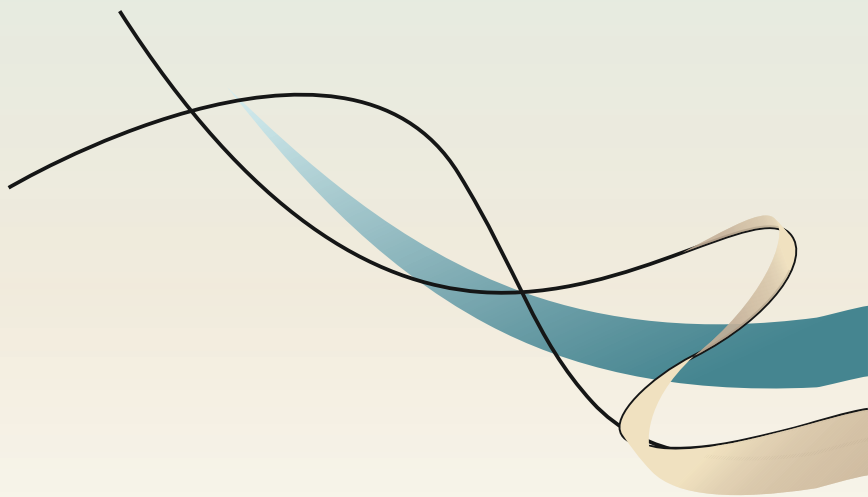


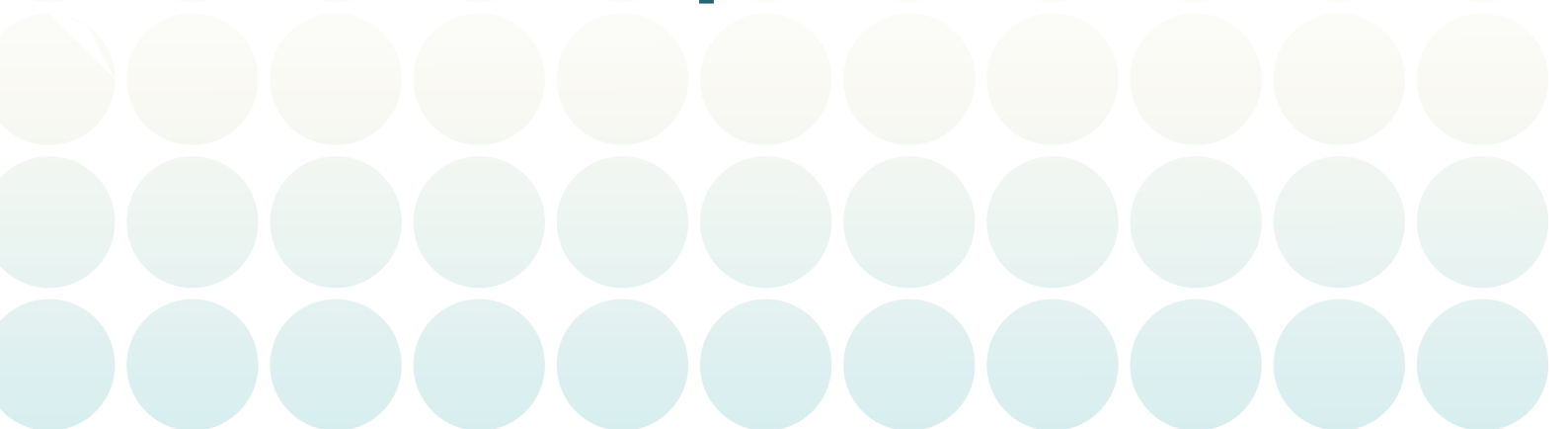


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»



РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
И ЛИЧНОСТНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ**



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»

Т.В. Яковенко

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
И ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ**

Казань

2024

ББК 74.202
Я46

Печатается по решению Ученого совета ГАОУ ДПО ИРО РТ
(протокол №1 от 31.01.2024)

Под общей редакцией Орешкиной А.К., заведующей
лабораторией развития воспитания и дополнительного образования Центра
развития образования РАО, доктора педагогических наук

Рецензенты:

Нугуманова Л.Н., ректор ГАОУ ДПО «Институт развития образования
Республики Татарстан», доктор педагогических наук;

Масалимова А.Р., заведующий кафедрой педагогики высшей школы
Института психологии и образования К(П)ФУ, доцент, доктор
педагогических наук.

Яковенко, Т.В.

Совершенствование профессиональных и личностных компетенций учителя: Рабочая тетрадь / Т.В. Яковенко. — Казань: ИРО РТ, 2024. — 104 с.

Модуль 1

ПРЕДМЕТНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ модуль



Государственная политика и мировые тренды развития образования

XXI век — век глобализации, новых технологий и инноваций, век нового мышления и нового отношения к происходящим переменам. Динамичность и взаимообусловленность происходящих перемен диктуют необходимость нового подхода к мировой системе образования. **ТРЕНДЫ В ОБРАЗОВАНИИ — ЭТО ТЕНДЕНЦИИ В ЕГО ИЗМЕНЕНИИ.** Современные тренды развития образования:

- ГЛОБАЛИЗАЦИЯ
- РОСТ КОНКУРЕНЦИИ
- АВТОМАТИЗАЦИЯ
- ЦИФРОВИЗАЦИЯ
- РАСПРОСТРАНЕНИЕ СИСТЕМЫ ЦЕННОСТЕЙ СЕТЕВОЙ КУЛЬТУРЫ
- ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД
- ПРАГМАТИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
- ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ
- ОБУЧЕНИЕ КОМАНД И ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СООБЩЕСТВАХ ПРАКТИКИ
- ГЕЙМИФИКАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

24 ЯНВАРЯ – МЕЖДУНАРОДНЫЙ ДЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ
ОБРАЗОВАНИЕ – ЭТО ПРАВО

Международный день образования был провозглашен Организацией Объединенных Наций в 2018 году. Темой Дня в 2020 году является «ОБРАЗОВАНИЕ В ИНТЕРЕСАХ ЛЮДЕЙ, ПЛАНЕТЫ, ПРОЦВЕТАНИЯ И МИРА».



Эксперты говорят

ПОЧЕМУ НУЖНО МЕНЯТЬ ОБРАЗОВАНИЕ:

МНЕНИЕ ЭКСПЕРТОВ EDCRUNCH

- Теперь не нужно просто доносить до детей информацию. Сегодня весь мир у вас в кармане, если вы — обладатель смартфона. Человек больше не заперт в пространстве классной комнаты, лишенной контекста. Он может пойти куда угодно и начать исследовать реальный мир.

Уильям Ранкин, глава Unfold Learning и бывший директор по обучению в компании Apple

- Не важно, что ты знаешь. Важно, что ты умеешь делать. Можно получить 100 баллов за все тесты, но это не имеет никакого значения, если ты не способен работать.

Уилл Ричардсон, публицист, основатель Modern Learner Media

- Навыки специалиста постиндустриальной эпохи: критическое мышление, умение работать в команде, понимание мультикультурного контекста, предпринимательский дух, способность выстроить собственную образовательную стратегию.

Андрей Шаронов, ректор Московской школы управления «Сколково»

- Одной из важнейших задач нашего времени является сопровождение и подготовка учителей XXI века. Поскольку образование лежит в основе наших обществ, учителю отводится в нем центральное место.

Жан-Мишель Бланкер, французский юрист и политик, министр национального образования

- Наша судьба зависит от нас самих. Окна возможностей пока открыты — важно реализовать предложенный нам шанс.

Павел Лукша, основатель Global Education Futures, профессор практики Московской школы управления СКОЛКОВО, эксперт Агентства стратегических инициатив, партнер Global Venture Alliance



Место для Ваших записей: ключевые моменты, вопросы и идеи

Ключевые моменты

Вопрос преподавателю

Идеи по использованию в моей профессиональной деятельности



Принципы и подходы к оценке образовательных результатов: международный и отечественный опыт

ЕСОКО — единая система оценки качества образования., позволяет вести мониторинг знаний учащихся на разных ступенях обучения в школе, оперативно выявлять и решать проблемы системы образования в разрезе предметов, школ и регионов.

Процедуры ЕСОКО: ЕГЭ (Единый государственный экзамен), ОГЭ (Основной государственный экзамен), НИКО (национальные исследования качества образования), ВПР (Всероссийские проверочные работы).

Одним из ключевых показателей национального проекта «Образование» является «Средневзвешенный результат РФ в группе международных исследований...».

При использовании средневзвешенного показателя учитываются все наиболее распространенные международные исследования, относящиеся к оценке уровня общеобразовательной подготовки обучающихся:

- **PIRLS** (Международное исследование качества чтения и понимания текста);
- **TIMSS** (Международное исследование качества математического и естественно-научного образования);
- **PISA** (Международная программа по оценке достижений учащихся).

Россия принимает участие в международных исследованиях с 1990 года. Международные сравнительные исследования по оценке качества образования организуются и проводятся международными организациями:



- Международная ассоциация по оценке учебных достижений IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievement);



- Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Международные сравнительные исследования позволяют выявить и сравнить состояние и изменения, происходящие в системах образования в разных странах, и оценить эффективность стратегических решений в области образования.

<p>TIMSS: международное исследование качества математического и естественно-научного образования (Trends in Mathematics and Science Study)</p>	<p>Сравнительная оценка качества математического и естественно-научного образования. Оценка освоения основ математики и естественно-научных предметов учащимися 4 и 8 классов и профильных курсов по математике и физике учащимися 11 классов. Цикл — 4 года.</p>
<p>PISA: Международная программа по оценке достижений учащихся (Programme for International Student Assessment).</p>	<p>Оценивается сформированность функциональной грамотности обучающихся 15-летнего возраста, получающих обязательное общее образование, способность использовать приобретенные знания и умения, необходимые для полноценного функционирования в современном обществе, т.е. для решения широкого диапазона задач в различных сферах человеческой деятельности, общения и социальных отношений. Цикл — 3 года.</p>
<p>PIRLS: международное исследование качества чтения и понимания текста (Progress in International Reading Literacy Study).</p>	<p>Международный проект по изучению качества чтения и понимания текста. Оценивается уровень сформированности читательской грамотности на рубеже перехода из начальной в основную школу как основы для дальнейшего обучения, а также выявление различий в методике обучения читательской грамотности в национальных системах образования. Цикл — 5 лет.</p>



Эксперты говорят

- Обучение в прошлом было предметным. Обучение в будущем должно быть в большей степени проектно-деятельностным, в основе которого – формирование опыта учащихся, помогающего им мыслить за пределами предметных дисциплин. Прошрое было иерархическим, будущее должно стать соавторами и соратниками в учебном процессе.

Андреас Шляйхер, руководитель Департамента по образованию и навыкам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), куратор Международной программы по оценке образовательных достижений учащихся PISA

- Упор в современном образовании делается на использование навыков мышления, развитие творческой деятельности, критического анализа, умение решать проблемы и принимать решения. Мир вознаграждает людей уже не за то, что они знают, а за то, как они могут использовать то, что знают.

Андреас Шляйхер, руководитель Департамента по образованию и навыкам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), куратор Международной программы по оценке образовательных достижений, учащихся PISA

- Россия уже показала прекрасный результат в исследовании PIRLS по качеству образования в начальной школе. Такой успех определили развитая система дошкольного образования и высокая вовлеченность родителей на этапе подготовки ребенка к школе.

Дирк Хастед, исполнительный директор Международной ассоциации по оценке образовательных достижений (IEA)

- Международные сравнительные исследования в области образования год за годом подтверждают, что российские учащиеся сильны в области предметных знаний, но у них возникают трудности в применении знаний в ситуациях, приближенных к жизненным реальностям.

Галина Ковалева, руководитель Центра оценки качества образования ФГБНУ ИСРО РАО

- Проблемы в российской системе образования являются результатом разрыва преемственности в образовании, нарушения традиций и «антиисторического» отрицания достижений советского опыта.

Надежда Хвыля-Олинтер, эксперт Центра научной политической мысли и идеологии, кандидат социологических наук



Место для Ваших записей: ключевые моменты, вопросы и идеи

Ключевые моменты

Вопрос преподавателю

Идеи по использованию в моей профессиональной деятельности



Функциональная грамотность в системе знаний современного школьника

Термин «функциональная грамотность» введен ЮНЕСКО в 1957 году.

В 1965 году на Всемирном конгрессе министров просвещения в Тегеране впервые было предложено использовать термин «функциональная грамотность».

В 1978 году ЮНЕСКО производит переработку текста ранее предложенных рекомендаций о международной стандартизации статистических данных в сфере образования. В новой редакции этого документа «функционально грамотным считается только тот, кто может принимать участие во всех видах деятельности, в которых грамотность необходима для эффективного функционирования его группы и которые дают ему также возможность продолжать пользоваться чтением, письмом и счётом для своего собственного развития и для дальнейшего развития общины (социального окружения)».

«Функционально грамотный человек — это человек, который способен использовать все постоянно приобретаемые в течение жизни знания, умения и навыки для решения максимально широкого диапазона жизненных задач в различных сферах человеческой деятельности, общения и социальных отношений».

Леонтьев А.А., советский и российский лингвист, психолог, доктор психологических наук и доктор филологических наук, действительный член РАО и АПСиН



С 2019 года реализуется инновационный проект Министерства просвещения РФ «Мониторинг формирования функциональной грамотности». Цель проекта — создание Национального инструментария, обеспечивающего методическое сопровождение формирования функциональной грамотности обучающихся.



Эксперты говорят

В исследованиях PIRLS и TIMSS оценивается освоение основ чтения, математики и естествознания, а в исследовании PISA – сформированность функциональной грамотности.

Результаты исследования PISA 2018 года

Направление исследования	Место РФ	Количество баллов (1000)	Средний балл по странам	Лидеры	Результаты г. Москва
Естественно-научная грамотность	33	478	489	590 (Китай)	528 (6)
Математическая грамотность	30	488	489	591 (Китай)	534 (5)
Читательская грамотность	31	479	487	555 (Китай)	534 (3)

Результаты исследования TIMSS 2015 года

Класс	Направление исследования	Место РФ	Количество баллов (1000)	Средний балл по странам	Лидеры
11 класс	Математика (углубленный)	1	540	500	540 (Россия)
	Математика (профильный)	4	485	500	532 (Ливан)
	Физика	2	508	500	531 (Словения)
8 класс	Математика	6	538	500	621 (Сингапур)
	Естествознание	7	544	500	594 (Сингапур)
4 класс	Математика	7	564	500	618 (Сингапур)
	Естествознание	4	567	500	590 (Сингапур)



Место для Ваших записей: ключевые моменты, вопросы и идеи

Ключевые моменты

Вопрос преподавателю

Идеи по использованию в моей профессиональной деятельности



Технология организации проектной деятельности

Проектная деятельность и метод проектов в образовании не являются принципиально новыми в мировой практике. Данный метод обучения был разработан в начале XX в. в США американским философом и педагогом Дж. Дьюи, а также его учеником У. Х. Килпатриком.

МЕТОД (от греческого *methodos* — путь исследования, теория, учение), способ достижения какой-либо цели, решения конкретной задачи.

ПРОЕКТ — это временное предприятие, направленное на создание уникального продукта, услуги или результата надлежащего качества, в ограниченные сроки с использованием ограниченных ресурсов.

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ — это способ достижения цели через детальную разработку проблемы в условиях ограниченности по срокам и ресурсам, которая должна завершиться вполне определённым практическим результатом, оформленным тем или иным образом.

Логическая структура проектной деятельности:

- анализ проблемы;
- постановка цели;
- выбор средств ее достижения;
- поиск и обработка информации, ее анализ и синтез;
- оценка полученных результатов и выводов;
- презентация результатов.

Методы поиска решений

Творческие методы проектирования: аналогия, ассоциация, неология, эвристическое комбинирование, антропотехника, использование передовых технологий.

Методы, дающие новые парадоксальные решения: инверсия, «мозговая атака», «мозговая осада», карикатура, бионический метод.

Методы, связанные с пересмотром постановки задачи: наводящая задача-аналог, изменение формулировки задачи, наводящие вопросы, перечень недостатков, свободное выражение функции.

Методы научного познания

- Методы эмпирического исследования: наблюдение, сравнение, измерение, эксперимент;
- Методы, используемые как на эмпирическом, так и на теоретическом уровне исследования: абстрагирование, анализ и синтез, индукция и дедукция, моделирование, сравнительный метод и др.;
- Методы теоретического исследования: восхождение от абстрактного к конкретному, единство логического и исторического, абстракция и конкретизация и др.



Место для Ваших записей: ключевые моменты, вопросы и идеи

Ключевые моменты

Вопрос преподавателю

Идеи по использованию в моей профессиональной деятельности



Педагогический дизайн

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДИЗАЙН (Instructional design) — относительно новое понятие в современной системе образования. В его основу положено использование знаний об эффективной работе, выстраивании учебного процесса от планируемых образовательных результатов, различных типов учебных задач и др.

Результатом работы педагогического дизайнера является система обучения, обеспечивающая эффективный и комфортный образовательный процесс. В основе лежат 8 принципов американского психолога Роберта Ганье (Robert Mills Gagne), одного из основателей педагогического дизайна и автора книг по теории обучения.

1. Привлечение внимания учеников, мотивация на обучение, пробуждение интереса к теме и методам.
2. Объяснение целей и задач обучения. Дается ответ на вопрос «зачем?», но и формируется уровень ожиданий от итогов самого процесса.
3. Представление нового материала. Наиболее сложная часть процесса; необходимо предусмотреть определенные элементы, которые позволят удерживать внимание ученика на важных моментах и довести до него главную мысль урока в максимально доступной форме.
4. Сопровождение обучения. По сути это руководство учениками и семантическое формирование установки на удержание полученного материала в долгосрочной памяти.
5. Практика. Необходимо быстро, пока новые знания еще свежи, опробовать их в реальных условиях, что четко и весьма эффективно увяжет теорию и приложение знаний.
6. Обратная связь. Оценка выбранного метода обучения и его эффективности невозможна без оперативного анализа.
7. Оценка успеваемости и общая оценка эффективности учебного процесса.
8. Перевод в практическую плоскость, помощь ученикам в сохранении знаний и их правильном применении. В отличие от пятого принципа, здесь важно перенести практические навыки в новые условия. Это позволит оценить глубину усвоения знаний.



Чаще всего при разработке педагогического дизайна урока используется хорошо зарекомендовавшая себя модель ADDIE (Анализ. Проектирование. Разработка. Реализация. Оценка).

Существуют и другие модели: **SAM** (Successive Approximation Model, Последовательная модель приближения), **SMART** (Конкретный, Измеримый, Достижимый, Актуальный и Ограниченный во времени), **ALD** (Agile Learning Design) и др.



Эксперты говорят

Все время играя в одну и ту же игру, в конце концов вы перестаете чувствовать удовольствие. Так же и с традиционным образованием: повторяясь много раз, вещи перестают быть увлекательными. А смешанное обучение приносит разнообразие форм.

Алексей Турчин, руководитель центра образовательных программ ОЦ «Сириус»

Когда появились новые формы образования, сразу стали говорить и о новых системах оценивания. Оценивать нужно не что вы запомнили, а что вы научились делать, как смогли выразить свою позицию, аргументировать её, скооперироваться с командой.

Игорь Реморенко, ректор МГПУ

Ученые Стэнфордского университета с 1996 по 2008 год проводили эксперименты и сравнивали разные форматы учебы. Онлайн- и традиционное обучение одинаково уступали по эффективности смешанному!

Я в роли эксперта

S —

сильные стороны

W —

слабые стороны

O —

возможности

T —

угрозы



Место для Ваших записей: ключевые моменты, вопросы и идеи

Ключевые моменты

Вопрос преподавателю

Идеи по использованию в моей профессиональной деятельности



Библиотека модуля



Доклад Global Education Futures «Образование для сложного общества»



Будущее образования: глобальная повестка



Навыки XXI века в российской школе: взгляд педагогов и родителей



Универсальные компетентности и новая грамотность: от лозунгов к реальности



Международные сравнительные исследования в общероссийской системе оценки качества образования



Статьи по международным сопоставительным исследованиям



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (письмо от 12 сентября 2019 года № ТС-2176/04 «О материалах для формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся»)



Демонстрационные материалы



«Шаг школы в смешанное обучение»



«Точка кипения»: смешанное обучение — технология XXI века»



Что такое перевернутый класс и в чем его смысл?



ПОДВОДИМ ИТОГИ ПО МОДУЛЮ

Это **ВАЖНО** для меня!



ЧЕМУ я хочу научиться?



ГДЕ я могу этому научиться?



МЫ СЕБЯ В РЕФЛЕКСИИ НЕ ОЦЕНИВАЕМ, А СОБИРАЕМ.

С.Б. Переслегин

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

Заполнив предложенную форму, Вы поможете нам, организаторам курсов, сделать нашу работу более результативной.

Рефлексия	Вопрос	Ответ
учебного содержания	Что нового Вы для себя узнали?	
учебной деятельности	Что Вам было сделать особенно трудно?	
	Какая форма работы была наиболее комфортна?	

НА КАКОЙ СТУПЕНИ ВЫ НАХОДИТЕСЬ СЕГОДНЯ?



Модуль 2

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ модуль



Профессиональное ориентирование:

актуальные вопросы, тренды, вызовы

Чтобы не остаться за бортом, нужно относиться к профессии не как к сумме знаний, а как к набору навыков (hard skills и soft skills).

HARD SKILLS



SOFT SKILLS



Жесткие навыки — **HARD SKILLS:**

- математика;
- программирование;
- лингвистика;
- инженерное дело
- и др.

Мягкие навыки — **SOFT SKILLS:**

- лидерские качества;
- общительность;
- критическое мышление;
- сотрудничество
- и др.

SOFT SKILLS – 85 % УСПЕХА!

Эксперты Даосского форума определили 10 самых необходимых навыков: решение проблем комплексно, критическое мышление, проявление креативности, управление людьми, коммуникабельность, эмоциональный интеллект, принятие решений, ориентация на сервис, переговоры, гибкость мышления. Новому профессионалу нужен другой уровень гибкости.

ВЕРХНИЙ СЛОЙ – специализированные навыки. Навыки, которые применяются в конкретном контексте. Профессиональные навыки (программирование), физиологические навыки (вождение машины), социальные навыки (ведение блога).

СРЕДНИЙ СЛОЙ – кросс-контекстные навыки. Навыки, которые можно применить в **более широких сферах социальной или личной деятельности:** навыки чтения, письма, тайм-менеджмента, навыки работы в команде.

ОСНОВА — экзистенциальные навыки. Навыки, которые можно универсально применять на протяжении всей жизни и в различных жизненных контекстах личности. Способность ставить цели и достигать цели (сила воли), самосознание (осознанность), способность учиться (саморазвитие).



Эксперты говорят

- Истоки появления первых профессий учёные относят к тому моменту, когда человек перешёл от кочевничества к осёдлому образу жизни. С этим периодом связывают зарождение гончарного и кузнечного дела, ряда других промыслов. Но и в доцивилизационную эпоху некоторое разделение труда тоже всё же было: мужчины занимались охотой, а женщины – собирательством.

Анатолий Левенчук, эксперт в области методологии системной инженерии и инженерного менеджмента. Член INCOSE, член исполнительного комитета Русского отделения SEMAT, член Оргкомитета Лебедевских чтений, президент TechInvestLab

- Понятие «профессия» в будущем обречено на вымирание. Произойдет это потому, что важным будет не типовой набор навыков, которым ты обладаешь, а способность каждый раз, под конкретную задачу, пересобрать эти навыки. По сути, речь идет о проектном подходе.

Патрик Гриффин, руководитель крупнейшего международного научного проекта по оценке и преподаванию навыков и компетенций XXI века

- Для того чтобы стать устойчивыми к вызовам, чувствующими и способными принимать решения в новом мире, нам всем нужна осознанность. Предлагаем развивать ее с подросткового возраста, начиная с момента возникновения вопросов о самоопределении, в том числе и о профессиональном.

Тимур Жаббаров, руководитель проекта «Smart Course»

- Чтобы не потерять себя в сложных технологиях и информационных потоках, человек должен понимать и осознавать, что он делает в каждый момент времени. Хороший способ регулярно отвечать себе на вопросы «Чем я сейчас занят?» «Для чего я это делаю?». Понимая, куда мы смотрим, проще понять, в каком направлении мы движемся.

Дмитрий Судаков, руководитель проекта «Атлас новых профессий»



Место для Ваших записей: ключевые моменты, вопросы и идеи

Ключевые моменты

Вопрос преподавателю

Идеи по использованию в моей профессиональной деятельности



Проектирование профессиональной карьеры обучающихся как механизм, обеспечивающий успешность обучения

КАРЬЕРНАЯ ТРАЕКТОРИЯ — это осознанное (ответственное) индивидуальное перемещение, связанное с трудовой деятельностью человека, или путь жизненного успеха в профессиональной и организационной сферах.

Механизмом перехода от планирования карьеры к ее управлению является самоопределение личности, которое может быть актуализировано при участии институционализированных структур и социальных практик, таких как центры профориентации, отделы производственной практики, образовательное тьюторство.



Стадии профессиональной карьеры: выбор профессионального пути, обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей и т. д.

ВАЖНО ПОМНИТЬ, ЧТО КАРЬЕРА НАЧИНАЕТСЯ НЕ В МОМЕНТ НАЗНАЧЕНИЯ НА КАКУЮ-ЛИБО ДОЛЖНОСТЬ, А В МОМЕНТ ВЫБОРА СФЕРЫ, В КОТОРОЙ МОЖНО ПРИМЕНИТЬ СВОИ СПОСОБНОСТИ.

Основным условием успешной карьеры является правильный выбор профессии. Разрешение этой проблемы основывается на учете нескольких факторов.

ФАКТОР 1. Нужно знать требования, которые предъявляются к человеку, выполняющему ту или иную работу.

ФАКТОР 2. Нужно правильно определить свои интересы и склонности, оценить свои возможности, состояние здоровья, способности и соответствие требованиям выбираемой профессии.

ФАКТОР 3. Нужно изучить состояние рынка труда, его потребности и региональные особенности.

Фактор 4. Нужно исходить из реальных возможностей получения образования, переобучения и повышения квалификации.

Проделав все это, вы сможете отобрать для себя несколько интересующих вас профессий и среди них отыскать свою единственную, наметить свой профессиональный маршрут и выбрать индивидуальный путь достижения поставленной цели.



Эксперты говорят

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) провел опрос о том, способствует ли обучение в вузе продвижению по карьерной лестнице.

- **47 %** от 18 до 24 лет — получение высшего образования не сильно влияет на успех в профессиональной деятельности;
- **46 %** от 25 до 34 лет — получение высшего образования не сильно влияет на успех в профессиональной деятельности;
- **74 %** от 35 до 59 лет согласны с утверждением, что «высшее образование обеспечивает человеку успешную карьеру и облегчает достижение жизненных целей»;
- **56 %** респондентов заявили, что важность получения высшего образования для построения успешной карьеры очень преувеличена;
- **51 %** опрошенных не согласны с утверждением, что без высшего образования человек обречен на низкооплачиваемую и непрестижную работу;
- **63 %** граждан РФ уверены, что окончание вуза является существенным преимуществом при получении хорошей должности.

- Если раньше под карьерой понималось движение по карьерной лестнице, то сегодня карьера планируется как овладение разнообразными практиками, дополняющими и развивающими человека (саморазвитие, высокий уровень «примерочно-прикидочной» деятельности, внеучебной, дополнительной деятельности).

С.Л. Белых, доцент Московского экономического института, доцент Института организационной психологии

- Профессионал — это человек, которому известны грубейшие ошибки, обычно совершаемые в данной предметной области, и который поэтому умеет их избегать.

Нильс Бор, датский физик-теоретик и общественный деятель, один из создателей современной физики, Лауреат Нобелевской премии по физике

- Не задавайте себе вопроса: «Какой я профессии?». Лучше подумайте о тех практиках, которыми вы можете заниматься, для выполнения которых у вас есть навыки и знания, а также хватает личностных компетенций. Тогда у вас не будет проблем «смены профессии» или «судьбоносного жизненного выбора».

Анатолий Левенчук, эксперт в области методологии системной инженерии и инженерного менеджмента, член INCOSE



Место для Ваших записей: ключевые моменты, вопросы и идеи

Ключевые моменты

Вопрос преподавателю

Идеи по использованию в моей профессиональной деятельности



Коррекция поведенческих компетенций обучающихся

«Поведенческая компетенция описывает поведение людей, наблюдаемое тогда, когда эффективно действующие исполнители проявляют личные мотивы, черты характера и способности в процессе решения задач, ведущих к достижению нужных результатов в работе» (из книги «Руководство по компетенциям», авторы Стив Уиддет и Сара Холлифорд). Учителю для наблюдения за поведенческими компетенциями учеников можно рекомендовать использовать бланк оценки поведенческих компетенций.

№ п/п	Критерии оценивания индивидуальной работы (баллы суммируются)	Баллы	И.Ф.	И.Ф.	И.Ф.	И.Ф.	И.Ф.
5	Производит расчеты	от 0 до 10					
6	Структурирует информацию	от 0 до 10					
7	Приводит примеры	от 0 до 10					
8	Предлагает план действий	от 0 до 10					
9	Учитывает все параметры (высота, время, материал)	от 0 до 10					
10	Анализирует ошибки	от 0 до 10					
11	Приводит аргументы и контраргументы	от 0 до 10					
12	Отделяет факты от субъективных мнений	от 0 до 10					
13	Нестандартно подходит к решению задачи	от 0 до 10					
14	Внесистемность подхода	от 0 до 10					
15	Новшество решения	от 0 до 10					
16	Креативность решения	от 0 до 10					
17	Доступно излагает свои решения	от 0 до 10					

18	Защищает и обосновывает решения	от 0 до 10					
19	Корректен по отношению к оппоненту	от 0 до 10					
20	Следит за временем	от 0 до 10					
21	Убеждает команду в своей позиции	от 0 до 10					
		Сумма 1					
	Баллы отнимаются						
23	Ориентирован на мнение окружающих	от 0 до 10					
24	Пассивно наблюдает	от 0 до 10					
25	Оспаривает оппонента	от 0 до 10					
26	Провоцирует конфликты	от 0 до 10					
27	Дестабилизирует работу в группе	от 0 до 10					
		Сумма 2					
Разность сумм 1 и 2							
	Итоговая сумма баллов						



Профилактика профессионального выгорания педагога

Немного теории

Всемирная организация здравоохранения официально признала эмоциональное выгорание на работе болезнью, включив его в последнюю версию Международной классификации болезней (МКБ-10). Этим документом руководствуются медики всего мира при диагностике заболеваний.

Уточняется, что этот диагноз ограничен только профессиональной сферой и не может применяться к другим жизненным ситуациям. Причем, «выгорание» — это не просто синоним стресса. Оно определяется как «синдром, возникающий в результате хронического стресса на работе, с которым не удалось справиться».

Впервые термин «профессиональное выгорание» был введен в научную терминологию в начале 1970-х гг. американским психологом Х. Фрейденбергом.

Профессиональное выгорание в педагогической деятельности связан с тем, что труд педагога отличается высокой степенью эмоциональной включенности в профессиональный процесс.

Стадии профессионального выгорания (К. Масlach (1982))

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно; согласно теории, он проходит три стадии.

Первая стадия характеризуется тем, что:

- начинается приглушение эмоций, снижается острота чувств, человек замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;
- уменьшается количество положительных эмоций, появляется отстраненность в отношениях с членами семьи;
- появляются признаки тревожности, неудовлетворенности, желание оставаться в одиночестве.

На второй стадии:

- снижается интерес к работе, потребность в общении, повышается раздражительность, наблюдаются признаки депрессии и агрессии;
- появляется постоянное чувство усталости, нарушается сон;

- проявляется отстраненность специалиста по отношению к коллегам и окружающим;
- сотрудник избегает выполнять своих профессиональные обязанности.

На третьей стадии:

- изменяются представления о жизненных ценностях, эмоциональное отношение к миру становится безразличное, равнодушие к происходящему вокруг;
- потеря интереса к своей работе и жизни вообще, безразличие;
- вспыльчивость, нервозность, уныние, упадок духа, расстройство, вызванное недостатком времени.

Маркеры, определяющие наличие синдрома профессионального выгорания

❖ Психофизические симптомы:

- ощущение постоянной усталости — симптом хронической усталости;
- эмоциональное и физическое истощение;
- астенизированность: слабость, снижение физической и психической активности и энергии;
- частые беспричинные головные боли;
- нарушения сна;
- снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, снижение телесных ощущений.

❖ Социально-психологические симптомы:

- пассивность, пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности;
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- частые нервные срывы вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, уход в себя;
- постоянное переживание негативных эмоций — чувство вины, обиды, стыда, подозрительность;
- чувство беспокойства и повышенной тревожности;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы.

❖ Поведенческие симптомы:

- ощущение, тяжести выполняемой работы;

- снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;
- невыполнение важных, приоритетных задач и «застывание» на мелких деталях в работе;
- дистанцированность от коллег, повышение неадекватной критичности;
- потребление стимулирующих веществ (большое количество кофе, крепкого чая, спиртных напитков, курение), психоактивных веществ.

Профилактика эмоционального выгорания

Что сделать, чтобы не допустить эмоционального выгорания?

- выделять достаточное время для сна, отдыха; в большинстве случаев под отдыхом от работы понимается наличие хобби, альтернативных видов деятельности (курсы, мастер-классы и пр.), встречи с друзьями, прогулки, активный отдых, походы в музеи/театры то, что приносит положительные эмоции;
- сохранять нормальный распорядок вашей жизни, насколько это возможно;
- говорить о своих желаниях ясно и честно семье, друзьям и на работе;
- позволять себе побыть в одиночестве, отвлечься от каждодневной суеты;
- не брать сверхурочную или дополнительную работу, если чувствуете, что это слишком тяжело;
- провести корректировку рабочего процесса лучше провести переоценку своей деятельности и своего режима до того, как выгорание разовьется.

Что делать, если вы заметили первые признаки выгорания?

Прежде всего, признать, что эти признаки есть. Трудно признать самому себе: «Я страдаю профессиональным выгоранием». Тем более что в трудных жизненных ситуациях включаются неосознанные внутренние механизмы защиты. Но это нужно сделать.

Если вы понимаете, что выгорание уже происходит и достигло определенных стадий, помните: необходима специальная работа по нейтрализации травмирующего опыта.

Сделать это лучше совместно с профессиональным психологом. Если такового нет, то может помочь профессиональная поддержка и совет более опытного коллеги-наставника.



Эксперты говорят

- Результаты психологических исследований свидетельствуют о том, что в среднем 3 % исследуемых педагогов имеют сформировавшуюся фазу напряжения, эти педагоги чувствуют недовольство собой, своей работой, профессией, им сложно самостоятельно принимать решения, они испытывают эмоциональную напряженность, настороженность, дискомфорт.
- 31 % педагогов имеют напряжение как фактор эмоционального выгорания в стадии формирования, испытываемые нередко чувствуют дискомфорт на рабочем месте, недовольство собой, не получают положительных эмоций и удовольствия от проделанной работы.
- У 66 % педагогов отмечена несформировавшаяся фаза напряжения, эта часть педагогов хорошо чувствуют себя на рабочем месте, они получают позитивные эмоции от рабочего процесса, от коллектива, чувствуют свою уверенность и нужность на работе.
- В связи с этим очевидным становится тот факт, что учитель, находясь в стремительно изменяющихся условиях своей профессиональной деятельности, нуждается в особой системе помощи и психологической поддержки; повышение его психологических ресурсов и определение психологических «вложений» здесь имеют не меньшую значимость, чем социальные и экономические составляющие.



Библиотека модуля



Музыкальные подборки, которые подойдут для поддержки настроения в период работы, музыка для отдыха, расслабления или прослушивания перед сном.



Это приложение медитаций для психологической подготовки, которое поможет набраться сил, чтобы противостоять жизненным взлетам и падениям.



Самый интересный сайт из всех. На нём можно прекрасно провести несколько минут и расслабиться, экспериментируя с водой. С помощью инструкции справа вы можете менять источник света в резервуаре и даже выключить в нём гравитацию.



В Национальной библиотеке Республики Карелия разработана тема для лекций среди врачей, психологов и педагогов «Не удивляйтесь, синдром выгорания. Проблемы профессионального выгорания и его профилактика».



Спецпроект электронного журнала «Филантроп» «Синдром супермена: факты, мифы и цифры об эмоциональном выгорании»: психологи, эксперты НКО, профессионалы и обычные люди о том. Что такое эмоциональное выгорание и как с ним справиться.

Экспресс-диагностика эмоционального выгорания у педагогов (автор О.Л. Гончарова)

Инструкция: Отметьте галочкой ответ, который Вы считаете наиболее подходящим для себя.

Вопросы	Очень часто	Часто	Иногда	Редко	Никогда
1. К концу рабочего дня я постоянно чувствую сильную усталость					
2. К концу рабочего дня я чувствую эмоциональное и физическое истощение					
3. К концу рабочего дня я чувствую неосознанное беспокойство					
4. К концу рабочего дня я чувствую повышенную тревожность					
5. К концу рабочего дня я чувствую нервное напряжение					
6. Когда я прихожу с работы у меня не хватает сил на домашние дела					
7. После работы дома я очень раздражительна					
8. Я долго не могу заснуть из-за переживаний, связанных с работой					
9. Я тяжело просыпаюсь с утра на работу					
10. Моя работа оказывает негативное воздействие на мое здоровье					

Обработка и интерпретация результатов

Ответы на каждый вопрос оцениваются по балльной шкале:

- «очень часто» — 4 балла;
- «часто» — 3 балла;
- «иногда» — 2 балла;
- «редко» — 1 балл;
- «никогда» — 0 баллов.

Чтобы определить показатель эмоционального выгорания, нужно сложить все баллы по вопросам и подсчитать общий суммарный балл.

Оценка результатов:

- суммарный показатель до 10 баллов — низкий показатель эмоционального выгорания;
- суммарный показатель от 11 до 20 — средний показатель эмоционального выгорания;
- суммарный показатель от 21 и более баллов — высокий показатель эмоционального выгорания.



Бонусы от эксперта



Епифанова Альбина Айдаровна —
заведующая структурным подразделением
МБУДО Детский подростковый центр
«Молодость» г. Казань
Наставник государственной программы
«Стратегическое управление талантами
в Республике Татарстан на 2015–2020 гг.
Наставник ТОП-100 по результатам
Всероссийского конкурсного отбора
наставников профориентационных
мероприятий проекта «Билет в будущее», 2019 г.
Руководитель проектов в области
профориентации АНО «Андромеда-Тех-спейс»

**ТРЕНИНГ ПО ПРОБЛЕМАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ
И САМООПРЕДЕЛЕНИЮ ОБУЧАЮЩИХСЯ**





ПОДВОДИМ ИТОГИ ПО МОДУЛЮ

Это **ВАЖНО** для меня!



ЧЕМУ я хочу научиться?



ГДЕ я могу этому научиться?



МЫ СЕБЯ В РЕФЛЕКСИИ НЕ ОЦЕНИВАЕМ, А СОБИРАЕМ.

С.Б. Переслегин

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

Заполнив предложенную форму, Вы поможете нам, организаторам курсов, сделать нашу работу более результативной.

Рефлексия	Вопрос	Ответ
учебного содержания	Что нового Вы для себя узнали?	
учебной деятельности	Что Вам было сделать особенно трудно?	
	Какая форма работы была наиболее комфортна?	

НА КАКОЙ СТУПЕНИ ВЫ НАХОДИТЕСЬ СЕГОДНЯ?



Модуль 3

ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
модуль



Информационная безопасность

В понятие информационной безопасности образовательного учреждения входит система мер, направленная на защиту информационного пространства и персональных данных от случайного или намеренного проникновения с целью хищения каких-либо данных или внесения изменений в конфигурацию системы. Вторым аспектом понятия является защита образовательного процесса от любых сведений, носящих характер запрещенной законом пропаганды, или любых видов рекламы.

В составе массивов охраняемой законом информации, находящейся в распоряжении образовательного учреждения, можно выделить три группы:

- персональные сведения, касающиеся учащихся и преподавателей, оцифрованные архивы;
- ноу-хау образовательного процесса, носящие характер интеллектуальной собственности и защищенные законом;
- структурированная учебная информация, обеспечивающая образовательный процесс (библиотеки, базы данных, обучающие программы).

На сайте Министерства образования Республики Татарстан (раздел Направления работы в сфере образования — Информатизация образования — Общие вопросы информатизации образования) размещены Методические рекомендации по реализации мер, направленных на обеспечение безопасности детей в сети Интернет, подготовленные Временной комиссией Совета Федерации по развитию информационного общества совместно с МВД России, Минкомсвязи России, Минпросвещения России, Роскомнадзором, Минздравом России и Роспотребнадзором (письмо НР 66-02.50/ЛБ от 01.03.2019). Рекомендации представляют собой перечень мер, механизмов и мероприятий, которые рекомендуется реализовать организациям и физическим лицам для защиты несовершеннолетних пользователей.



ЕДИНЫЙ УРОК
БЕЗОПАСНОСТИ
В ИНТЕРНЕТЕ

В соответствии с решениями парламентских слушаний «Актуальные вопросы обеспечения безопасности и развития детей в информационном

пространстве», прошедшими 17 апреля 2017 года в Совете Федерации, и планом мероприятий по реализации Концепции информационной безопасности детей от 27.02.2018, в образовательных организациях Российской Федерации осенью проходит **Единый урок по безопасности в сети «Интернет»**.

Организатором Единого урока выступает комиссия Совета Федерации по развитию информационного общества, Минпросвещения России и МЧС России при поддержке Минкомсвязи России и Роскомнадзора.

Единый урок представляет собой цикл мероприятий, направленных на повышение уровня информационной безопасности детей, и направлен на обеспечение внимания родительской и педагогической общественности к проблеме обеспечения безопасности и развития детей в информационном пространстве.

Единый урок для детей возможно провести в следующих формах:

- Участие во Всероссийской контрольной работе по информационной безопасности (онлайн-тест) на портале Единого урока для детей www.Единыйурок.дети. По результатам тестирования выдается сертификат;
- Участие в международном квесте (онлайн-конкурсе) по цифровой грамотности «Сетевичок» на сайте www.Сетевичок.рф;



Материалы к урокам и занятиям размещены на сайте Единыйурок.рф, в разделе «План мероприятий по реализации Концепции информационной безопасности детей на 2018-2020 годы».

Цифровой след

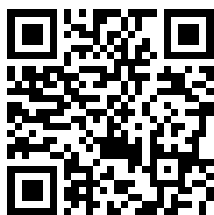
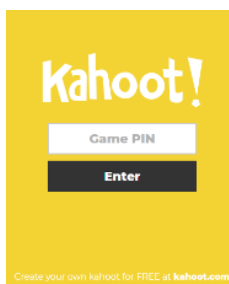
В нашу жизнь прочно вошло понятие «цифрового следа» как совокупности данных о «действиях пользователя в цифровом пространстве». Цифровой след может быть «активный» и «пассивный».

Активный «цифровой след» пользователь оставляет в социальных сетях и личных кабинетах на сайтах, включая портал госуслуг и банковские ресурсы. Речь идет, например, о ФИО, дате рождения, контактах, месте работы, личных фото и видео.

Пассивный «цифровой след» пользователь оставляет ненамеренно, его собирает операционная система устройства пользователя или поисковик.

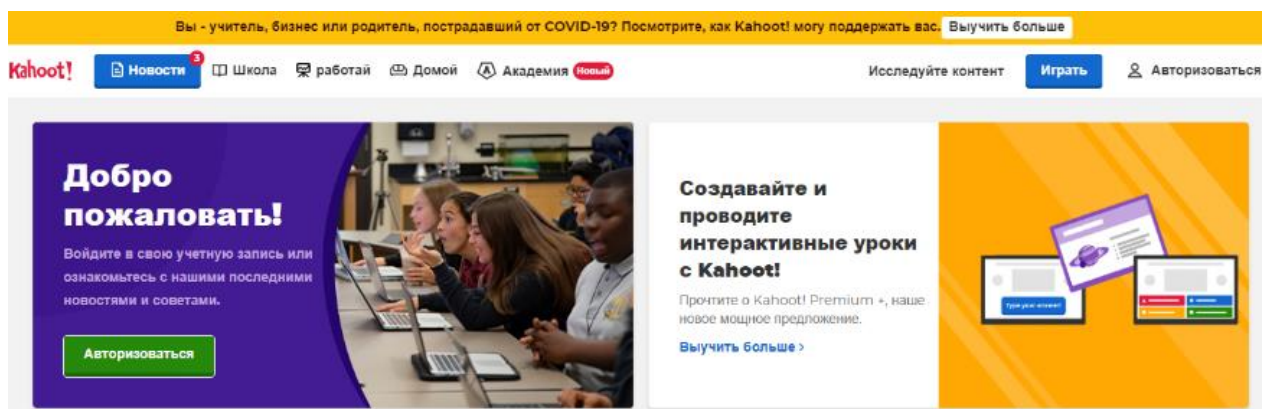


ПРАКТИКУМ 1



Kahoot — программа для создания викторин, дидактических игр и тестов. Это бесплатная платформа для обучения в игровой форме, которая подходит для любого учебного предмета и любого возраста. Она позво-

ляет осуществлять обратную связь с использованием мобильных устройств обучающихся. Необходимое оборудование для использования приложения: компьютер с выходом в Интернет, проектор и смартфоны учеников. Kahoot можно применять для оценки усвоения знаний или для обсуждения учебного вопроса.



Программа имеет два формата:

1. По ссылке **<https://kahoot.it/>** находится версия для пользователя УЧЕНИК. Здесь не нужна регистрация.
2. По ссылке **<https://kahoot.com/>** расположен основной ресурс для преподавателя, где можно создать викторину. Перед началом работы необходимо авторизоваться. Поскольку продукт не российского производства, в оригинале сайт на английском языке. Для удобства через контекстное меню переведите страницу.

Алгоритм создания викторины Kahoot:

- Нажмите кнопку СОЗДАЙТЕ.
- В открывшемся окне запишите название викторины.
- В основном поле запишите вопрос.
- В окне в центре экрана можно разместить подходящее по смыслу изображение.
- Пропишите ответы (4 или 2, в зависимости от формата вопроса).
- Отметьте галочкой верный вариант ответа.
- Добавьте следующий вопрос, нажав соответствующую кнопку в левом поле экрана.
- Запустите викторину:
- Когда викторина готова, нажмите ИГРАТЬ для запуска.

Инструкция для обучающихся

Важно знать, как будет организована игра: классическим способом, где каждый за себя, или играть можно в командах (в этом случае перед тем, как запускается время для ответа, у команд есть дополнительные 5 секунд для совместного обсуждения).

Учащиеся со своего компьютера или смартфона переходят по ссылке **kahoot.it** и вводят код игры, который генерируется автоматически и размещается на экране учителя. Далее учащиеся вводят свое имя, и, когда все вошли в игру, учитель запускает тест, нажав НАЧАТЬ.

По окончании опроса можно проследить успешность учащихся в итоговой рейтинговой таблице, выявить вопросы, которые вызвали затруднения.



Предложите свой вариант:



Padlet — это виртуальная доска, применимая как для индивидуальной, так и для групповой работы. Выглядит она как стена, на которую пользователи (учащиеся) прикрепляют заметки. Отдельная заметка имеет тему и основной текст. На

доску Вы можете прикреплять заметки, изображения, фотографии (в том числе с веб-камеры Вашего устройства), файлы и ссылки на внешние ресурсы.

Вы можете перемещать элементы, увеличивать и уменьшать их, писать прямо на доске, настроить фоновое изображение и работать совместно с другими. Когда доска готова, Вы можете поделиться ей в соцсетях, встроить ее в сайт, экспортировать в различных форматах, распечатать и даже создать QR-код. Использовать Padlet можно бесплатно.

В зависимости от настроек можно комментировать заметки и оценивать их. Для создания доски переходим на сайт **<https://ru.padlet.com/>** и нажимаем кнопку СОЗДАТЬ ДОСКУ. В правом верхнем углу доски находятся кнопки настройки, при помощи которых можно создать копию, поделиться или изменить дизайн доски и постов (заметок). Чтобы разместить пост, нажимаем красный карандаш в правом нижнем углу экрана. Для создания доски необходима авторизация. Пользователи (ученики) могут входить на Вашу доску по ссылке с компьютера или смартфона и размещать новые заметки, комментировать и оценивать заметки товарищей. Для этого им не нужна авторизация.

Пользоваться доской очень легко, а возможности для применения ее в обучении огромны.

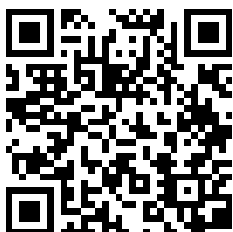
Как использовать доску Padlet в классе?

- для повторения материала;
- для совместного конспектирования;
- для проведения обсуждений и дискуссий;
- для планирования;
- для создания галереи QR-кодов;
- для подготовки отчета о мероприятии;
- для сбора материалов;
- как самостоятельное задание.



Предложите свой вариант:

ПРАКТИКУМ 3



Mentimeter — простой и доступный в освоении инструмент голосования, обеспечивающий мгновенную обратную связь от аудитории. Его удобно использовать для опроса в режиме реального времени, поскольку он доступен и на

мобильных устройствах, и в электронной среде.

Онлайн-опрос может включать серию вопросов с разными типами ответов:

- множественный выбор (один или несколько из нескольких);
- открытый ответ;
- оценка по шкале;
- ранжирование ответов в пределах 100 %;
- ввод ответа в виде точки на плоской координатной плоскости.

Для работы с программой необходима регистрация на сайте **<https://www.mentimeter.com>**.

Для проведения опроса необходимо оборудование: ПК с трансляцией изображения на экран — у преподавателя и смартфоны с выходом в Интернет — у учащихся.

Голосование осуществляется на сайте, поэтому специального приложения на смартфоне или планшете не требуется. Проводить опрос можно как в синхронном режиме («здесь и сейчас»), так и в асинхронном — в любое время в пределах заданного интервала опроса.

Учащиеся, используя мобильные устройства, входят на сайт **www.menti.com** вводят код опроса и отвечают на вопрос(ы). На экране мгновенно отображаются результаты опроса.

Настройки программы позволяют:

- установить временные рамки проведения опроса;
- сгенерировать QR-код для быстрого доступа к опросу;
- с помощью специального плагина встраивать опрос в презентацию MS PowerPoint;
- предоставить доступ к опросу можно по ссылке или с помощью встраивания html-кода в элемент LMS Moodle, на сайт или блог.



Предложите свой вариант:

ПУТЕВОЙ ЛИСТ ГРУППЫ 1

1 ЭТАП:



Отсканируйте QR-код и откройте видеоролик «Урок по безопасности в сети Интернет». Посмотрите видеоролик. На основе увиденного перечислите угрозы для информации в сети Интернет.

2 ЭТАП:



При помощи QR-кода откройте и изучите Закон о защите информации. Заполните таблицу. Обсудите в группе и приведите пример профессиональной ситуации, ведущей к нарушению закона.

1	№ закона	
2	Наименование	
3	На какую информацию наложены ограничения?	
4	Какие меры взыскания предусмотрены за нарушение закона?	

3 ЭТАП:

Совместно с преподавателем изучите и создайте Kahoot. Название викторине дайте самостоятельно. При создании викторины создайте свои или используйте следующие вопросы:

- Бывает сетевая, фишинговая и газовая (атака – правильный ответ, добавьте другие)

- Сведения об окружающем мире (информация – правильный ответ, добавьте другие)
- Программа для обнаружения вирусов (антивирус – правильный ответ, добавьте другие)
- Документ «О защите детей от информации, причиняющей вред» (Федеральный закон — правильный ответ, добавьте другие)
- Вы ориентируетесь в вопросах информационной безопасности? (Да — правильный ответ, добавьте другие)

ПУТЕВОЙ ЛИСТ ГРУППЫ 2



1 ЭТАП:

При помощи QR-кода откройте и изучите Закон о защите детей от информации. Заполните таблицу. Обсудите в группе и приведите пример профессиональной ситуации, ведущей к нарушению закона.

1	№ закона	
2	Наименование	
3	Какая информация несет вред ребенку?	
4	Кем контролируется соблюдение закона?	

2 ЭТАП:

Совместно с преподавателем изучите и создайте виртуальную доску Padlet на тему «Формы обучения». Используйте темы заметок: традиционное, смешанное, групповое, дистанционное. В теле заметки опишите основные признаки каждой формы.



3 ЭТАП:

Отсканируйте QR-код и откройте видеоролик «Урок по безопасности в сети Интернет». Посмотрите видеоролик. На основе увиденного перечислите угрозы от информации в сети Интернет.

[illegible]

ПУТЕВОЙ ЛИСТ ГРУППЫ 3

1 ЭТАП:

Совместно с преподавателем изучите и создайте презентацию Менти на тему «Что я возьму с собой с занятия».



2 ЭТАП:

Отсканируйте QR-код и откройте видеоролик «Урок по безопасности в сети Интернет». Посмотрите видеоролик. На основе увиденного перечислите способы защиты в сети Интернет.

3 ЭТАП:

При помощи QR-кода откройте и изучите:



Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»



Федеральный закон «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»



Составьте простой свод правил интернет-этикета.



Цифровые инструменты организации образователь- ного процесса

Современный учитель должен активно, с высокой эффективностью использовать все имеющиеся средства, ресурсы и сервисы Интернета, чтобы помочь учащимся успешно справиться с обучением, т. е. достичь личностных, предметных и метапредметных результатов обучения.

Онлайн-платформы

Российская образовательная онлайн-платформа «Открытая школа». Ссылка на ресурс: <https://2035school.ru/>

«Открытая школа» — это в первую очередь ресурс для преподавателей.

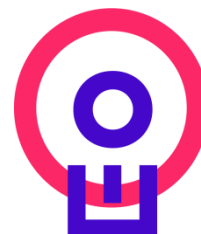
Проект постоянно развивается и пополняется новыми инструментами, которые позволяют автоматизировать многие рутинные задачи учителя, чтобы освободить время для главного — обучения и воспитания учащихся. В планах: развитие инструментов для построения индивидуальных образовательных маршрутов учащихся, конструкторы рабочих программ, конструктор дидактических материалов, система диагностики и сбора больших данных об учащихся с целью повышения адаптивности образовательного процесса.


Проект получил положительное экспертное заключение Российской академии наук.

Виды электронно-образовательного контента:

- Набор медиаматериалов по 10 предметам школьной программы (история России, обществознание, математика, алгебра, геометрия, физика, химия, русский язык, география, английский язык);
- Тренажер ОГЭ/ЕГЭ с возможностью автоматически формировать проверочные работы по темам, по типам заданий, по варианту ЕГЭ и собирать статистику выполнения заданий по каждому ученику;
- Инструменты выдачи домашних заданий всему классу, группе учащихся, а также отдельному ученику;
- Статистика выполненных учащимися заданий.

Каждый набор оснащен пакетами материалов по темам школьной программы: *содержательные учебные тек-*



<p>сты, видеоролики, тренажеры (симуляторы), тесты различных типов со встроенной системой автоматической проверки.</p> <p>Методические материалы и инструкции: на платформе представлены многочисленные методические материалы по использованию возможностей платформы и современных веб-сервисов https://2035school.ru/edu/services/distance/.</p>	
<p>Цифровой образовательный ресурс «ЯКласс» Ссылка ресурс: https://www.yaklass.ru/</p> <p>«ЯКласс» — образовательный онлайн-ресурс для школ, резидент Инновационного центра «Сколково».</p> <p>«ЯКласс» — это платформа электронного образования для школ, а также обучающая онлайн-площадка для школьников и их родителей. Важное место в образовательном процессе в деятельности учителя занимает грамотный выбор дистанционных ресурсов. И на сегодняшний день одним из перспективных направлений в данной деятельности является «ЯКласс».</p> <p>На начало 2020 года в базе ресурса — более 1,6 трлн заданий по 13 предметам школьной программы, а также тематические тренажеры для подготовки к Всероссийским проверочным работам, ОГЭ и ЕГЭ. Все задания разработаны в соответствии с ФГОС.</p> <p>Ресурс позволяет генерировать уникальные задания для каждого ученика, проводить электронные тестирования и формировать автоматические отчёты. Благодаря алгоритму Genexis каждое задание генерируется автоматически, что исключает возможность списывания, так как у каждого упражнения есть сотни генераций. Также школьники могут учиться на своих ошибках: если ученик выполнил задание неправильно, то система предложит сделать его ещё раз, но уже с новыми данными.</p> <p>В базе «ЯКласс» есть готовые диагностические контрольные работы, которые позволяют проводить срезы знаний в конце четверти/полугодия/года и избавляют учителей от рутинной проверки тетрадей — это экономит до 30 % рабочего времени.</p>	 

Сервисы для организации индивидуальной и групповой работы

Padlet

Ссылка на ресурс: <https://ru.padlet.com/>

Назначение: виртуальная стена для командного взаимодействия и размещения различного контента (на стену можно прикреплять заметки, фото- и видеоматериалы, ссылки и файлы).

Инструкции по работе с сервисом и шаблоны: <https://clck.ru/QfHCT>



MindMeister

Ссылка на ресурс: <https://www.mindmeister.com/>

Назначение: редактор интеллект-карт.

Сообщество и учебные материалы: множество материалов и ссылок на примеры использования интеллектуальных карт в учебной практике <https://clck.ru/QfHDS>



Coggle

Ссылка на ресурс: <https://coggle.it/>

Назначение: совместное редактирование когнитивных карт.

Сообщество и учебные материалы: возможность делиться картами и представлять свои карты в галерее <https://clck.ru/QfHEj>



GlobalLab

Ссылка на ресурс: <https://globallab.org>

Назначение: организация краудсорсинговых исследовательских проектов по биологии, химии, социологии. Встроенные в сообщества инструменты сбора, анализа и визуализации материалов позволяют собирать материалы с удаленных площадок, а потом анализировать и представлять данные.

Сообщество и учебные материалы: <https://clck.ru/QfGxi>



Сервисы Google

Ссылка на ресурс:

https://about.google/intl/ALL_ru/products/

Назначение: индивидуальная и коллективная работа над документами, таблицами, презентациями, формами (опросами).

Сообщество и учебные материалы: сообщество Академии преподавателей Google, многочисленные сетевые сообщества «Учимся с Google» в социальных сетях. В сети по поисковому запросу можно найти многочисленные методические материалы по использованию возможностей сервиса. Инструкции представлены по ссылке: <https://clck.ru/QfHko>



Сервисы для проведения онлайн-уроков, вебинаров, онлайн-совещаний

Skype

Ссылка на ресурс: <https://www.skype.com>

Назначение: система проведения видеоконференций и вебинаров.

Сообщество и учебные материалы: система очных и сетевых мероприятий «Скайпофон», в ходе которых учителя делятся своим опытом использования Skype в урочной и внеурочной деятельности. По всему миру в этих мероприятиях принимают участие более 500 тысяч участников.



Zoom

Ссылка на ресурс: <https://zoom.us>

Назначение: облачная платформа для видеоконференций, веб-конференций, вебинаров.

Сообщество и учебные материалы: справочные материалы и служба поддержки <https://support.zoom.us>



Google Hangouts

Ссылка на ресурс: <https://hangouts.google.com>

Назначение: система проведения видеоконференций, предоставляющая возможность записи и публикации материалов вебинара на YouTube.

Сообщество и учебные материалы: разнообразные образовательные YouTube-каналы, основанные на использовании Hangout.



ВКонтакте

Ссылка на ресурс: <https://vk.com/video>

Назначение: онлайн-трансляции видеопотока. Высокая вероятность наличия у учеников учетной записи позволяет оперативно найти или оповестить их и вовлечь в участие в видеотрансляции.

Сообщество и учебные материалы: доступна непрерывная техническая поддержка, тематические группы и форумы в самой социальной сети, а также учебные материалы: <https://clck.ru/Me7Cj>



Одноклассники

Ссылка на ресурс: <https://ok.me>

Назначение: организация онлайн-занятий с помощью прямых трансляций для неограниченного количества зрителей со своего компьютера, ноутбука или смартфона. Во время эфира зрители могут обсуждать тему и отвечать на вопросы лектора/учителя в онлайн-чате. Также возможны групповые видеозвонки до 100 собеседников. Таким образом, в ОК можно легко проводить вебинары и онлайн-уроки.



<p>Сообщество и учебные материалы: Разработчики социальной сети подготовили подробную инструкцию по использованию ее сервисов для организации дистанционного обучения: https://ok.me/8E9</p>	
<h2>Сервисы для проведения интерактивных опросов и тестов</h2>	
<p>Google Forms</p> <p>Ссылка на ресурс: https://docs.google.com/forms/u/0/</p> <p>Назначение: один из сервисов google docs, предназначенный для создания опросов и тестовых заданий с возможностью автоматической проверки и выставления результатов.</p> <p>Сообщество и учебные материалы: сообщество Академии преподавателей Google, многочисленные сетевые сообщества «Учимся с Google» в социальных сетях — блоги, Facebook и др. В сети по поисковому запросу можно найти многочисленные методические материалы по использованию возможностей сервиса.</p>	 
<p>Microsoft Forms</p> <p>Ссылка на ресурс: https://forms.office.com</p> <p>Назначение: опросы, вопросы с вариантами ответов, анализ результатов тестирования при помощи электронных таблиц. Сервис доступен любому человеку, имеющему аккаунт в Microsoft.</p> <p>Сообщество и учебные материалы: множество советов по использованию форм в образовании на сайте разработчика https://support.office.com</p>	 
<p>MyQuiz</p> <p>Ссылка на ресурс: https://myquiz.ru</p> <p>Назначение: создание и проведение онлайн-викторин. Викторины могут быть использованы педагогом как для проведения очного занятия, так и для дистанционного опроса школьников. Имеют широкий набор настроек при составлении заданий.</p> <p>Сообщество и учебные материалы: на странице сервиса размещены материалы по его использованию в образовательных целях.</p>	 
<p>Quizizz</p> <p>Ссылка на ресурс: https://quizizz.com</p> <p>Назначение: конструктор тестов, поддерживающих ввод математических формул, интеграцию изображений и аудиофайлов, использование библиотеки уже созданных сообществом тестов.</p> <p>Сообщество и учебные материалы: пользователи платформы могут использовать банки заданий, разработанных и опубликованных на платформе сообществом.</p>	 

Сервисы для хранения и распространения материалов

Google Drive

Ссылка на ресурс: <https://drive.google.com>

Назначение: облачное хранение файлов любых типов. Возможность распространения и удаленного доступа к файлам.

Сообщество и учебные материалы: многочисленные примеры, когда учебные группы выстраивают свою работу на основе совместного создания и редактирования документов Google. Инструкции представлены по ссылке: <https://clck.ru/QfHko>



Яндекс Диск

Ссылка на ресурс: <https://disk.yandex.ru/>

Назначение: облачное хранение файлов любых типов. Возможность распространения и удаленного доступа к файлам.

Сообщество и учебные материалы: <https://clck.ru/JXCCL>



Microsoft OneDrive

Ссылка на ресурс: <https://onedrive.live.com>

Назначение: хранение и совместное использование файлов.

Сообщество и учебные материалы: <https://clck.ru/Qg32Q>



DropBox

Ссылка на ресурс: <https://www.dropbox.com>

Назначение: хранение файлов, организация совместного использования, работа над проектами.

Сообщество и учебные материалы: DropBox поддерживает сообщество, собирающее примеры использования сервиса в учебном процессе: <https://www.dropbox.com/ru/education>



ВКонтакте

Ссылка на ресурс: <https://vk.com/>

Назначение: хранение файлов при помощи создания сообщества: текстовые документы, презентации, аудио- и видеофайлы. Высокая вероятность наличия у учеников учетной записи позволяет оперативно привлечь их для ознакомления с файлами.

Сообщество и учебные материалы: доступна непрерывная техническая поддержка, тематические группы и форумы в самой социальной сети.



Одноклассники

Ссылка на ресурс: <https://ok.me/>

Назначение: размещение материалов — загрузки в сообщества и личные сообщения файлов, которые могут понадобиться для проведения занятий. Этот же сервис может быть полезен и для домашних заданий — ученики смогут размещать свои работы в комментариях и быстро получать обратную связь.

Сообщество и учебные материалы: разработчики социальной сети подготовили подробную инструкцию по использованию ее сервисов для организации дистанционного обучения: <https://ok.me/8E9>



Instagram

Ссылка на ресурс: <https://www.instagram.com/>

Назначение: размещение фото- и видеоматериалов с коротким описанием, возможность проводить прямые эфиры, опросы, тесты для неограниченного количества людей. Этот же сервис может быть полезен и для домашних заданий — ученики смогут публиковать результаты своей работы, а одноклассники могут оценить и прокомментировать их публикации.

Сообщество и учебные материалы: в сети по поисковому запросу можно найти многочисленные методические материалы по использованию возможностей сервиса. Также на базе сервиса созданы персональные блоги учителей России, где они публикуют полезные методические рекомендации, в том числе и по использованию сервиса в образовательной деятельности.



Bit.do

Ссылка на ресурс: <http://bit.do/>

Назначение: сокращение длинных гиперссылок на онлайн-ресурсы с целью придания им более эстетичного вида, повышения читабельности и восприятия текста ссылки.

Данный ресурс позволяет не только сокращать ссылки, с его помощью можно задать личный URL-адрес и закодировать ссылку в виде QR-кода.



Я в роли эксперта

S —

сильные стороны

W —

слабые стороны

O —

возможности

T —

угрозы



Технологии смешанного обучения

Русскоязычный термин «смешанное обучение» представляет собой дословный перевод английских слов *blended learning*.

Впервые основные принципы смешанного обучения применялись ещё в шестидесятых годах XX века, но сам термин «смешанное обучение» (*blended learning*) стал использоваться в профессиональной литературе с конца 90-х годов XX столетия.

В отличие от многих других педагогических технологий, смешанное обучение не имеет конкретного авторства.

Национальный стандарт Российской Федерации «Информационно-коммуникационные технологии в образовании. Термины и определения», утверждённый приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 27.12.2006 № 419-ст и введённый в действие 07.01.2008 (ГОСТ Р52653-2006), определяет смешанное обучение как **СОЧЕТАНИЕ СЕТЕВОГО ОБУЧЕНИЯ С ОЧНЫМ ИЛИ АВТОНОМНЫМ ОБУЧЕНИЕМ**.

Смешанное обучение относится к гибридным технологиям и не опирается на гениальные прорывные разработки, а является тщательно продуманной комбинацией уже имеющихся разработок, получивших новую жизнь благодаря развитию технологических средств.

Наибольшую популярность приобретает форма смешанного обучения — перевёрнутый класс. Авторами перевёрнутого класса считаются учителя химии Аарон Самс и Джонатан Бергманн. В 2008 году они стали записывать видеоролики из своих лекций и превращать их в домашние задания для своих учащихся.

Институтом Клейтона Кристенсена выделено более 40 моделей смешанного обучения, но не все они одинаково эффективны. Модели, используемые учителями в России: смена рабочих зон, смена классов, индивидуальный план, перевёрнутый класс, гибкий план, виртуальная модель, новый профиль, межшкольная группа, обучающий конкурс.



ПЕРЕВЁРНУТЫЙ КЛАСС — это модель обучения, когда теоретический материал изучается обучающимся посредством информационных и коммуникационных технологий самостоятельно (видео-, аудиолекции, интерактивные материалы и т. п.), а высвобожденное на уроке время направлено на практическую работу: решение задач, выполнение лабораторных практикумов, сотрудничество и взаимодействие обучающихся друг с другом и учителем.



Место для Ваших записей: ключевые моменты, вопросы и идеи

Ключевые моменты

Вопрос преподавателю

Идеи по использованию в моей профессиональной деятельности



ПОДВОДИМ ИТОГИ ПО МОДУЛЮ

Это **ВАЖНО** для меня!



ЧЕМУ я хочу научиться?



ГДЕ я могу этому научиться?



МЫ СЕБЯ В РЕФЛЕКСИИ НЕ ОЦЕНИВАЕМ, А СОБИРАЕМ.

С.Б. Переслегин

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

Заполнив предложенную форму, Вы поможете нам, организаторам курсов, сделать нашу работу более результативной.

Рефлексия	Вопрос	Ответ
учебного содержания	Что нового Вы для себя узнали?	
учебной деятельности	Что Вам было сделать особенно трудно?	
	Какая форма работы была наиболее комфортна?	

НА КАКОЙ СТУПЕНИ ВЫ СЕГОДНЯ НАХОДИТЕСЬ?



Для заметок



Модуль 4

П ПРОФЕССИОНАЛЬНО-РАЗВИВАЮЩИЙ
модуль



Гибкость и готовность к изменениям

10 ИЗМЕНЕНИЙ В МОЕЙ ЖИЗНИ ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.



Вопросы для обсуждения

- Как Вы относитесь к изменениям?
- Как относятся к изменениям окружающие Вас родные и знакомые?
- Почему мы очень часто сопротивляемся изменениям?
- 10 изменений в моей жизни, которые я хочу в будущем



Тест «Восприятие изменений»

- Прочитайте следующие утверждения и дайте оценку по шкале:

1 = абсолютно не согласен;

2 = имею другое мнение;

3 = частично согласен;

4 = согласен;

5 = абсолютно согласен.

1	Никогда не поздно учиться чему-то новому	1	2	3	4	5
2	Я не теряю терпения, когда не понимаю содержания профессиональной литературы	1	2	3	4	5
3	Я трачу много времени на то, чтобы улучшить свою работу	1	2	3	4	5
4	Я не сдаюсь, даже если встречаюсь с большими трудностями в работе	1	2	3	4	5
5	Я всегда открыт для принятия новых предложений	1	2	3	4	5
6	Я всегда заканчиваю незавершенную работу	1	2	3	4	5
7	Владение методикой работы — предпосылка к успешному выполнению задания	1	2	3	4	5
8	Мне не трудно следить за своим планом работы	1	2	3	4	5
9	Мне необходимо приобрести знания из различных областей, прежде чем я буду профессионалом	1	2	3	4	5
10	Я хочу всегда придерживаться предписанного плана	1	2	3	4	5
11	Чтобы моя работа была результативна, мне необходимо уделить много времени своему развитию	1	2	3	4	5
12	Хороших результатов не достичь сразу — поэтому необходимо терпение	1	2	3	4	5
13	Я часто обращаюсь к другим, чтобы получить новые идеи для решения своих рабочих проблем	1	2	3	4	5
14	Хороший руководитель придерживается плана	1	2	3	4	5
15	Обычно я не придерживаюсь одного конкретного мнения, другие имеют возможность на меня повлиять	1	2	3	4	5

16	Меня редко мучает совесть из-за невыполненного задания	1	2	3	4	5
17	Я считаю, что совместное обсуждение проблем с руководителем или коллегами очень помогает моему развитию	1	2	3	4	5
18	Я всегда придерживаюсь временного графика	1	2	3	4	5
19	Собрания, на которых дается полезная информация о повышении эффективности труда, очень мне необходимы	1	2	3	4	5
20	Никто лучше меня не может справиться с моими заданиями	1	2	3	4	5
21	Я сам часто нахожу и читаю профессиональную литературу, связанную с моей работой	1	2	3	4	5
22	Я считаю, что я очень настойчив и не поддаюсь воздействию легко	1	2	3	4	5
23	Однообразная работа негативно влияет на творческий подход к ней	1	2	3	4	5
24	Секрет успеха состоит в настойчивости и терпеливости	1	2	3	4	5

■ Занесите полученные результаты в таблицу

НОМЕР ВОПРОСА	ОЦЕНКА	НОМЕР ВОПРОСА	ОЦЕНКА
1		2	
3		4	
5		6	
7		8	
9		10	
11		12	
13		14	
15		16	
17		18	
19		20	
21		22	
23		24	
ИТОГО Y		ИТОГО X	

Найдите, соответствующую каждой сумме относительную величину

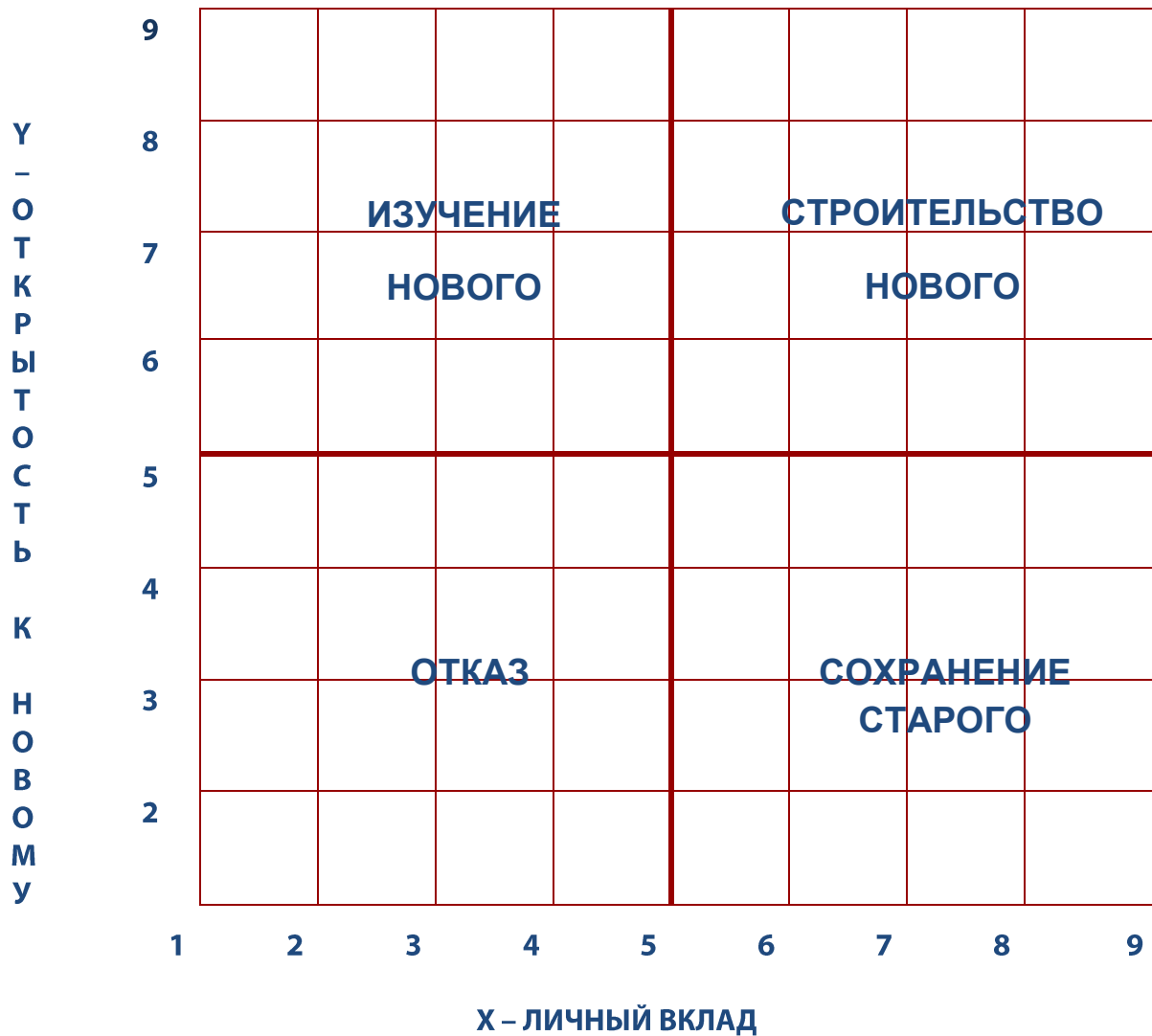
Y	X
12-20=1	12-20=1
21-27=2	21-27=2
28-32=3	28-32=3
33-37=4	33-37=4
38-42=5	38-42=5
43-47=6	43-47=6
48-52=7	48-52=7
53-57=8	53-57=8
58-60=9	58-60=9

Отметьте соответствующие координаты чисел X и Y.

Отмеченные координаты показывают Ваше личное отношение к изменениям.

Ось Y — Ваша ОТКРЫТОСТЬ К НОВОМУ, понимание необходимости постоянно изменяться и развиваться.

Ось X — Ваш ЛИЧНЫЙ ВКЛАД, терпеливость и выносливость в освоении всего нового.





Упражнение

«Мотивация к изменениям»

- Вспомните ситуации изменений, когда Вы смогли настроиться на позитивное отношение к изменениям, возможно, это была ситуация, в которой Вы изменились, и это принесло вам значительные эффекты.
- Ответьте на вопросы: Что помогло Вам настроить себя на необходимость изменений? Что помогло принять изменения и активно в них участвовать? Что мотивирует Вас на изменение.

10 ИЗМЕНЕНИЙ В МОЕЙ ЖИЗНИ, КОТОРЫЕ Я ХОЧУ, ЧТОБЫ ПРОИЗОШЛИ В БУДУЩЕМ

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

АЛГОРИТМ ДОСТИЖЕНИЙ ИЗМЕНЕНИЙ



1. ВАША МЕЧТА

2. ЦЕЛЬ НА ПУТИ К НЕЙ

3. ТРИ КЛЮЧЕВЫЕ ЗАДАЧИ:

1.

2.

3.

4. ГЛАВНОЕ ИЗМЕНЕНИЕ

ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ





ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

ПЕРЕХОД НА 2-Й ЭТАП (РАЗМЫШЛЕНИЕ)

План и направление	Ресурсы на изменение	Среда, помогающая переменам
Примеры успешных действий, которые хочу закрепить в виде новой привычки («яркие пятна»)?	Какой самый первый шаг? С чего могу начать?	Какие есть возможности, благоприятные для изменения?

Какие будут последствия изменения для меня и других?

Понравится ли моя новая привычка мне и другим, значимым для меня людям?

О каких действиях для формирования новой привычки ещё нужно не спеша поразмыслить?

Что станет для меня «последней каплей»?

Какие действия для изменения я могу начать раньше, чем через полгода?

ПЕРЕХОД НА 3-Й ЭТАП (ПОДГОТОВКА)

План и направление	Ресурсы на изменение	Среда, помогающая переменам
Какую «открытку с места назначения» я себе отправлю?	Какие чувства я испытаю, когда изменение произойдёт? Описать, что я увижу, услышу, что скажут другие люди, что я почувствую. Писать в настоящем времени, как будто изменение уже произошло: «Я сейчас вижу... слышу... чувствую...»	Кто может меня поддержать? Как организую среду для поддержки?

Когда начну новые действия (дата)?

Кому сообщу о своём намерении достигнуть результата (сформированная новая привычка)?

ПЕРЕХОД НА 4-Й ЭТАП (ДЕЙСТВИЕ)

<i>План и направление</i>	<i>Ресурсы на изменение</i>	<i>Среда, помогающая переменам</i>
Моя конечная цель и первый шаг? Как буду измерять прогресс?	Кто будет делать это вместе со мной? Какая стартовая планка?	Кто, что и как будет напоминать мне о принятом решении и необходимых действиях для достижения целей?

Какие три регулярно повторяемых действия приведут к новым привычкам, необходимым для изменения?

Дать себе письменное обещание достичь цели к определённой дате и регулярно выполнять три ключевых действия.

ПЕРЕХОД НА 5-Й ЭТАП (ПРИВЫЧКА)

<i>План и направление</i>	<i>Ресурсы на изменение</i>	<i>Среда, помогающая переменам</i>
Моя «чёрно-белая» цель? В ежедневнике, телефоне или Outlook зафиксировать цель изменения на год. Каскадировать цель («большой камень») и 3 повторяющихся действия на уровень месяца, недели, дня	Как буду награждать себя за следование плану и графику? Определить конкретные, небольшие, но привлекательные для меня промежуточные поощрения. Чем буду себя баловать за регулярные действия в правильном направлении?	Кто мои единомышленники? С кем могу заниматься вместе? Кого попрошу о подкрепляющей обратной связи за промежуточные успехи на пути к цели?

Как буду закреплять новые привычки?



Сотрудничество

Команда вы или нет?

№	Вопрос	ДА	НЕТ
1	Есть ли у вас общая цель? Можете ли вы ее озвучить вот так — сходу, никуда не подглядывая? Принимаете ли вы и разделяете эту цель?		
2	Разрабатываете ли вы вместе стратегию достижения общей цели?		
3	Работаете ли вы на общую цель или каждый на свою личную?		
4	Есть ли у вас общая мотивация — мотивация, связанная с достижением общей цели?		
5	Соответствует ли система мотивации уровню компетенций и объему работы каждого участника вашей группы?		
6	Одинаковые ли принципы мотивации у каждого в вашей группе?		
7	Разный ли функционал у каждого участника? Дополняют ли участники друг друга по функционалу?		
8	Отсутствуют ли у вас в группе иерархические отношения?		
9	Принимаете ли вы большинство решений (особенно ключевых, связанных с достижением общей цели) коллегиально?		
10	Поддерживает ли и выполняет ли каждый участник вашей группы те решения, которые приняты коллегиально?		
11	Помогаете ли вы друг другу и перераспределяете ли задачи внутри группы в периоды пиковых нагрузок?		
12	Синхронизируетесь ли вы в том, что делаете? Может ли каждый участник группы сказать про другого, чем конкретно он занят в этот день и как это занятие ведет к достижению общей цели?		
13	Подводите ли вы вместе итоги периода и корректируете ли дальнейший план действий?		

ПРОЦЕСС СОЗДАНИЯ КОМАНДЫ

ФОРМИРОВАНИЕ (стадия замешательства). Команда находится на самой первой ступени формирования. Для членов команды характерны следующие реакции: неуверенность, замешательство, настороженность, замкнутость, сдержанность, осмотрительность, вежливость, сдерживание истинных чувств. Члены команды на этой стадии избегают открытого выражения чувств, полемики. Они мало рассказывают о себе и более внимательно изучают окружающих.

СТАДИЯ КОНФЛИКТОВ — на этой стадии более открыто начинают проявляться склонности и чувства её членов, проявляются конкуренция и конфликты, разгорается борьба за власть и за внимание руководителя.

Признаки климата группы на стадии конфликтов: переход к агрессивности, повышенная эмоциональность, энергичное высказывание своих взглядов; часто оспариваются чужие мнения, люди невнимательно слушают друг друга, стремятся работать по отдельности; при принятии решения используются формальные подходы, например, голосование большинством, споры за лидерство. На этой стадии группа распадается на три основных лагеря:

1. Пытается завоевать власть для своего отдельного представителя или группы

2. Устраняется от борьбы из-за застенчивости или отсутствия интереса к конфликтам вообще

3. Активно противодействует этим попыткам и пытается протолкнуть своих лидеров

НОРМИРОВАНИЕ — на этой стадии акцент делается на взаимопомощь, применение умений и опыта всех членов группы. Климат характеризуется следующими особенностями: несколько лидеров, члены команды чаще используют гибкие подходы, стремление к консенсусу, готовность изменить свое поведение, в работе участвуют все члены команды, открытый обмен идеями, при решении конфликтов стремятся не наносить обид, высокая степень доверия.

РАБОТА — это сплоченный коллектив. Характеристики поведения на этой стадии следующие: большая гибкость, высокий уровень взаимного доверия, доброжелательность, творческая активность, лидерство зависит от конкретных обстоятельств и решаемых вопросов, группировки отсутствуют.

Эффективность работы команды

Укажите, пожалуйста, насколько каждое из приведенных ниже описаний является точным или неточным для Вашей команды, отметив цифру от 1 до 7 на шкале под утверждением.

Часть 1

1. Команда часто проводит смотр целей.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

2. Мы регулярно обсуждаем эффективность совокупной деятельности команды.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

3. Часто обсуждаются методы, применяемые командой для выполнения работы.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

4. В нашей команде мы модифицируем цели в зависимости от изменений обстоятельств.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

5. Групповые стратегии изменяются редко.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

6. Обсуждается, насколько хорошо мы представляем информацию другим.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

7. Команда часто проводит обзор своего подхода к выполнению работы.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

8. Способ принятия решений в нашей команде меняется редко.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

Сумма баллов:

Часть 2

1. Члены команды часто поддерживают друг друга в трудные времена.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

2. Когда на работе стрессовая ситуация, команда не оказывает поддержку друг другу.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

3. Конфликты в нашей команде долго не разрешаются.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

4. Люди в нашей команде делятся опытом.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

5. Когда на работе стрессовая ситуация, мы выступаем как единая команда.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

6. Члены команды часто недружелюбны.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

7. В нашей команде конфликты разрешаются конструктивно.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

8. Люди в нашей команде не сразу разрешают спорные вопросы.

1	2	3	4	5	6	7
очень неточно						очень точно

Сумма баллов:

Результаты:

	Рабочая отдача	Социальная отдача
Высокие	42–56	48–56
Средние	34–41	40–47
Низкие	0–33	0–39

НОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В КОМАНДЕ

Насколько это важно для нас		Фрагмент Кодекса команды	Насколько трудно будет соблюдать	
+	–		+	–
(важно)	(неважно)		(трудно)	(нетрудно)
		Нет — негативам! <ul style="list-style-type: none"> – аргументы должны быть сильнее эмоций; – не употреблять категоричных эпитетов; – обсуждение и оценка в присутствии обсуждаемого 		
		Эффективность! <ul style="list-style-type: none"> – держаться темы, не вносить посторонние сюжеты; – не перебивать; – договариваться о регламенте; – каждый стремится сделать свой вклад, не уходить в «аутсайд» 		

ПОЧЕМУ КОМАНДЫ НЕ РАБОТАЮТ

Проблема	Симптомы	Есть ли в вашей команде?		Решение проблемы
		Да	Нет	
Несоответствующие нужды	Люди с частными интересами, работающие над промежуточными целями			
Спутанные цели, нечеткие задачи	Люди не знают, чего от них ожидают, либо воспринимают ожидаемое как бессмысленное			
Нераспределенные роли	Члены команды не знают, в чем заключается их работа			
Отсутствие способов принятия решения	Команды могут неправильно принимать решения			

Плохая политика, глупые процедуры	Команды вынуждены руководствоваться правилами внутреннего распорядка, «составленными в аду»			
Личностный конфликт	Члены команды не ладят			
Плохое лидерство	Угрожающее, непоследовательное, глупое руководство			
Затуманенное видение	Руководство предъявило в качестве видения «билль о добродетели»			
Антикомандная культура	Организация на самом деле не поддерживает командную идею			
Недостаточная обратная связь и информация	Отсутствие контроля и руководства качеством, члены команды блуждают во тьме			
Плохо разработанная система вознаграждения	Люди вознаграждаются за неправильные вещи			
Недостаток доверия в команде	Команда не является командой, так как ее члены не поддерживают друг друга и команду			
Нежелание изменяться	Команда знает, что и как делать, но ни за что не сделает			
Неправильные инструменты (оснащение)	Команда была отправлена «на битву с рогаткой»			

УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ КОМАНДЫ

Опишите на примере одной из команд

Неформальная атмосфера	
Избыточные коммуникации и дискуссии	
Общность целей и принятие задач	
Открытость к любым идеям	

Поощряется несогласие как элемент развития	
Критика спокойна и искренна	
Свобода выражения чувств и идей	
Четкие назначения при выполнении действий	
Лидеры не доминируют	

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

Какое общение можно назвать эффективным?

Какие критерии эффективного общения Вы знаете?

Назовите барьеры эффективного общения?

АЛГОРИТМ РАБОТЫ С ВОЗРАЖЕНИЯМИ

(командное обсуждение)

№	Действие	Что вы скажете?
1	Выслушать оппонента и согласиться	
2	Поблагодарить его за точку зрения и высказать понимание	
3	Уточнить	
4	Ответить и аргументировать	
5	Подтвердить убедительность ответа	

Опишите факторы, способствующие возникновению конфликта

РЕЧЕВЫЕ ФОРМЫ РЕГУЛЯЦИИ КОНФЛИКТА

1. **Выражения сожаления:** к сожалению..., произошло некоторое недоразумение в отношении...

Предложите свой пример: _____

2. **Извинения:** приношу свои (наши) извинения за..., я виноват в том, что...

Предложите свой пример: _____

3. **Выражения неудовлетворения:** я очень обеспокоен тем, что Вы не сможете..., это вызывает ряд определенных затруднений....

Предложите свой пример: _____

4. **Формулы вежливого отказа:** боюсь, что это невозможно..., на сегодня это, к сожалению, не представляется возможным..., благодарю за проявленное..., но, к сожалению, по объективным причинам нам придется...

Предложите свой пример: _____

ТЕСТ «КАКОЙ МОЙ СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ»

Отвечая на вопросы этого теста, обведите кружочком ответ, который более других соответствует Вашему поведению.

1. При разговоре с коллегой...

1. Я все время поддерживаю визуальный контакт	Д
2. Я попеременно смотрю на собеседника или в сторону	П
3. Я в основном смотрю в сторону...	А
4. Я стараюсь поддерживать визуальный контакт, но иногда отвожу взгляд	Э

2. Если мне предстоит принять важное решение...

1. Я тщательно все обдумываю, прежде чем принять решение	А
2. Я полагаюсь на интуицию	Д
3. Я думаю о том, как оно повлияет на других	П
4. Я обговариваю его с тем, чье мнение уважаю	Э

3. На моем рабочем месте я в основном держу...

1. Семейные фотографии и дорогие для меня пустяки...	П
2. Плакаты, награды и произведения искусства...	Э
3. Графики и схемы	А
4. Календари и календарные планы	Д

4. Если у меня конфликт с коллегой...

1. Я стараюсь разрешить ситуацию, ориентируясь на положительное	Э
2. Я остаюсь спокойным и пытаюсь понять причину конфликта	П
3. Я стараюсь избегать обсуждения того, что вызвало конфликт	А
4. Я приступаю к его решению сразу же, не откладывая	Д

5. Когда на работе я говорю по телефону...

1. Я придерживаюсь цели звонка	Д
2. Я позволяю себе немного поболтать, прежде чем приступить к делу	Э
3. Я не спешу повесить трубку и не против поговорить о посторонних вещах, о погоде и т.п.	П
4. Я стараюсь, чтобы беседа была как можно более краткой	А

6. Если мой коллега огорчен...

1. Я спрашиваю, не могу ли я чем-нибудь помочь	П
2. Я его не трогаю, т.к. не хочу вмешиваться в его дела	А
3. Я стараюсь ободрить его и помочь увидеть положительное	Э
4. Я чувствую дискомфорт и надеюсь, что коллега скоро успокоится	Д

7. Когда я присутствую на совещаниях...

1. Я сажусь сзади и, прежде чем высказать свое мнение, обдумываю то, что слышу	А
2. Я сразу выкладываю свои карты на стол	Д
3. Я с энтузиазмом высказываю свое мнение, но при этом слушаю и других	Э
4. Я стараюсь поддерживать мнения других присутствующих	П

8. Когда я выступаю перед группой людей...

1. Я шучу и острою	Э
2. Я люблю ясность и точность	А
3. Я говорю относительно спокойно	П
4. Я говорю прямо, конкретно и иногда слишком громко	Д

9. Когда коллега объясняет мне свою проблему...

1. Я стараюсь понять ее и выразить участие	П
2. Я стараюсь выявить конкретные факты	А
3. Я внимательно слушаю, чтобы найти правильное решение	Д
4. Я пользуюсь невербальными средствами общения, чтобы показать, что понимаю	Э

10. Когда я присутствую на обучающих семинарах...

1. Я скучаю, если говорящий держит медленный темп	Д
2. Я стараюсь поддержать выступающего, т.к. знаю, как это трудно	П
3. Я ожидаю, что это будет информативно и увлекательно	Э
4. Я стараюсь найти логику в том, что говорит выступающий	А

11. Когда я хочу разъяснить свою точку зрения коллегам...

1. Я сначала выслушиваю их мнение, а потом спокойно излагаю свое	П
2. Я заявляю о ней открыто и сразу, чтобы все знали о моей позиции	Д
3. Я стараюсь убедить их, не оказывая слишком сильного давления	Э
4. Я объясняю логический ход своих мыслей	А

12. Когда я опаздываю на встречу или собрание...

1. Я не паникую, а звоню, чтобы предупредить о задержке	А
2. Я очень не люблю заставлять себя ждать	П
3. Я начинаю нервничать и торопиться	Д
4. Я многократно извиняюсь, когда прихожу	Э

13. Я ставлю цели и задачи, которые...

1. Я надеюсь реально осуществить	А
2. Я считаю трудными, а их осуществление – интересным	Э
3. Я должен осуществить как часть более важной цели	Д
4. По достижении принесут мне удовлетворение	П

14. Когда я разъясняю проблему коллеге, от которого ожидаю помощи...

1. Я объясняю все очень подробно	А
2. Я иногда преувеличиваю, чтобы было понятней	Э
3. Я стараюсь объяснить, что эта проблема заставляет меня чувствовать	П
4. Я объясняю, как бы я хотел решить проблему	Д

15. Если коллеги опаздывают на встречу со мной...

1. Я работаю или звоню по телефону, пока они не появятся	Э
2. Я понимаю это как незначительную задержку и не расстраиваюсь	П
3. Я звоню, чтобы перепроверить дату, время и место встречи	А
4. Меня огорчает то, что этот человек не считается с моим временем	Д

16. Когда я не успеваю закончить работу к сроку...

1. Я составляю список дел, которые необходимо завершить к определенному сроку	А
2. Я приостанавливаю любую другую работу и концентрирую все свои усилия на том, что необходимо закончить	Д
3. Я начинаю беспокоиться и мне трудно сконцентрироваться на работе	П
4. Я устанавливаю для себя определенную дату окончания работы	Э

17. Когда я подвергаюсь словесным нападкам со стороны коллеги...

1. Я прошу его прекратить	Д
2. Я чувствую себя задетым, но не говорю об этом	П
3. Я не обращаю внимания на его гнев, а концентрирую внимание на фактах	А
4. Я четко даю ему понять, что мне не нравится его поведение	Э

18. Когда я вижу коллегу, который мне нравится и которого я давно не видел...

1. Я дружески его обнимаю	П
2. Я здороваюсь с ним, но без рукопожатия	А
3. Я обмениваюсь с ним крепким, но быстрым рукопожатием	Д
4. Я обмениваюсь с ним долгим теплым рукопожатием	Э

Посчитайте:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Итог
А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	А	
Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	
П	П	П	П	П	П	П	П	П	П	П	П	П	П	П	П	П	П	
Э	Э	Э	Э	Э	Э	Э	Э	Э	Э	Э	Э	Э	Э	Э	Э	Э	Э	

ПОДСТРОЙКА ПОД СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

Что следует делать, если ваш собеседник...

Движущий тип <ul style="list-style-type: none">• Хорошо готовиться и быть организованным• Не опаздывать и не затягивать• Быстро переходить к делу• Четко, ясно и кратко излагать мысли• Не вдаваться в длинные объяснения• Взять более быстрый темп речи• Поддерживать прямой визуальный контакт• Все внимание – на результат	Помогающий тип <ul style="list-style-type: none">• При визуальном контакте иногда отводить взгляд• Поддерживать умеренный темп речи и говорить более тихим голосом• Следить за умеренностью выражений• Спрашивать о точке зрения и идеях• Не взывать к логике• Побуждать к выражению сомнений или беспокойства• Не оказывать давления при принятии им решения• Достичь взаимного согласия по целям, плану действий и датам
Аналитический тип <ul style="list-style-type: none">• Говорить негромко и быстро• Поддерживать более официальный стиль• Представить плюсы, минусы и альтернативные варианты• Не преувеличивать преимущества• Слушать, делая записи• Не опаздывать и быть кратким• Подчеркнуть низкий риск Вашего предложения	Экспрессивный тип <ul style="list-style-type: none">• Поддерживать прямой визуальный контакт• Говорить энергично и быстро• При встрече не пожалеть времени на общение• Говорить об опыте, людях, мнениях, но и о фактах• Спрашивать о том, что говорит его интуиция• Подкреплять свои мысли мнением людей, которых он знает и ценит• Уточнять любое достигнутое соглашение при помощи вопросов или парафразы• Поддерживать баланс между «смехом и делом»

ВЫГОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

Что я даю школе	Что школа дает мне



Критическое мышление

Цикл вопросов, позволяющих рефлексировать собственную компетенцию «критическое мышление» (Е. Волков)

ВОПРОС	ОТВЕТ	
	В начале	В конце
1. Как я приобретаю знания?		
2. Как я наблюдаю?		
3. Как я обращаюсь с фактами? Как я нахожу, воспринимаю, выбираю, использую и оцениваю факты?		
4. Каким источникам информации я доверяю и по каким критериям? Проверяю ли их? Если да, то как?		
5. Как я мыслю (думаю)? Или думание отличается от мышления?		
6. Что я делаю, когда мыслю (думаю)?		
7. Что я делал, когда отвечал на предыдущий вопрос?		
8. Различаю ли я внутренний диалог и собственно мышление?		
9. Что я считаю проблемами?		
10. Как я решаю проблемы?		
11. Как я принимаю решения?		
12. Как появляются мои эмоции? Или совсем другой вопрос: «Что вызывает у меня эмоции?»		
13. Что я делаю со своими чувствами?		
14. Часто ли я меняю свои мнения и представления (верования)?		
15. Часто ли я меняю свои решения?		
16. Как я меняю свои представления о мире и как принимаю решение их менять? Или совсем другой вопрос: «Как я осознаю необходимость их изменения?»		
17. Как я обнаруживаю свои ошибки и как к ним отношусь?		
18. Как я обнаруживаю чужие ошибки и как к ним отношусь?		


19. На основании чего и как я выбираю то представление ситуации, которым пользуюсь в каждый данный момент времени? Или я его не выбираю, а оно мне дано? Если дано, то как, кем или чем?		
20. Осознаю ли я настолько отчетливо наличие множества аспектов и способов структурирования ситуации (восприятия и описания воспринимаемой реальности), что уверенно и регулярно выбираю разные подобные инструменты, наиболее подходящие к случаю?		
21. Осознаю ли я различия между нейтральными констатациями (наблюдениями), оценочными позитивными и негативными верованиями и своим реальным поведением?		
22. Оцени степень истинности (соответствия фактам) своих представлений о мире и людях: - в % от предполагаемой «полной» истины; - в % от уже добытой человечеством; - в % от современного «чемпиона мира» по истинным знаниям; - в % от среднестатистических представителей того же социального слоя и того же уровня образования.		
23. Как я понимаю судьбу?		
24. Как я понимаю причинность?		
25. Как я представляю предопределенность (детерминизм)? [Если все предопределено (например, судьбой), то, в чем же смысл выбора человека? В том ли, чтобы в бетонном туннеле выбрать самую прямую траекторию, и только? Или же это «мудрость» «понедельничного болельщика», или человека, не желающего брать на себя ответственность за существование в недетерминированном мире, или отражение того факта, что в каждой ситуации существует наиболее оптимальный выбор?]		

«Дерево предсказаний»

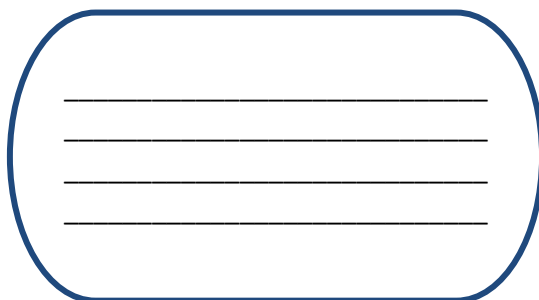
1. В центре листа запишите вопросы, касающиеся важной ситуации или рабочей задачи.
2. Сформулируйте, как будут развиваться события. Запишите предположительные исходы в квадратах, размещающихся вокруг «проблемной ситуации».



Empty rounded square box with horizontal lines for writing outcomes.



Empty rounded square box with horizontal lines for writing outcomes.



Empty rounded rectangle box with horizontal lines for writing the central question.



Empty rounded square box with horizontal lines for writing outcomes.



Empty rounded square box with horizontal lines for writing outcomes.

Верные и неверные утверждения

1. Сформулируйте проблемную ситуацию, которую необходимо проанализировать.
2. Суждения о ситуации разделите на две группы: правильные и неправильные (по субъективным ощущениям).
3. Проанализируйте или переосмыслите ситуацию, исходя из имеющейся информации.
4. После тщательного анализа вернитесь к первоначальным суждениям (правильным и неправильным) и оцените, какие действительно верны, а какие ошибочны. После анализа данные могут переходить из одной категории в другую.

ИНСТРУМЕНТ «Рыбий скелет»

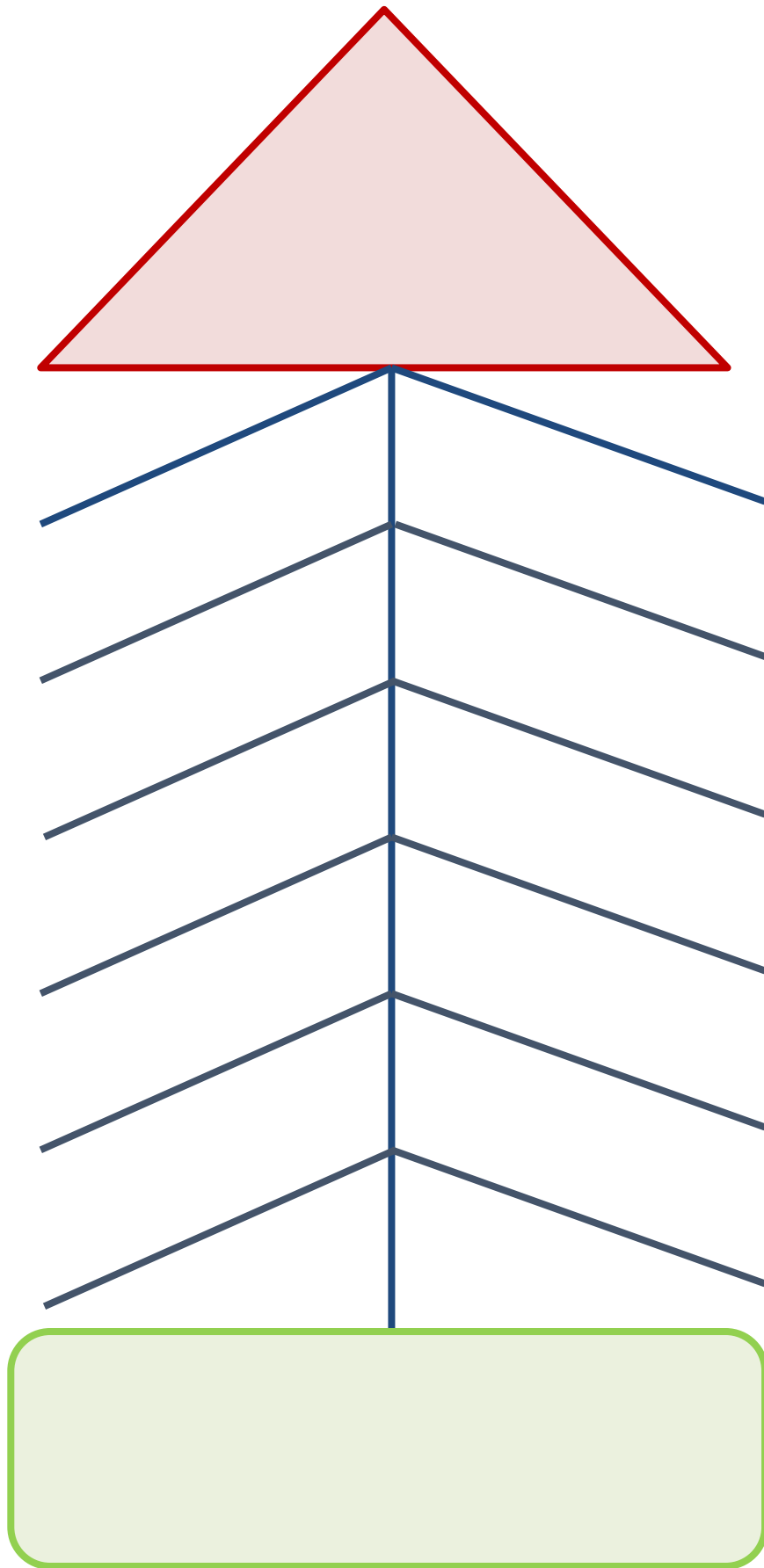
Голова представляет собой проблемную ситуацию или вопрос, требующий решения.

Верхние кости скелета, располагающиеся над **«ПОЗВОНОЧНИКОМ»** — причины, приведшие к появлению ситуации.

Нижние **«РЕБРА»** — данные, говорящие об актуальности заявленной проблемы.

В **«ХВОСТЕ»** записываются выводы или принятые решения.





«СИКВЕЙН»

Синквейн — стихотворение из пяти строк, в основе которого лежит не рифма, а установление смысловых взаимосвязей между понятиями. Появилась стихотворная форма в Америке на основе традиционных японских хайку и танка.

Основные принципы создания синквейна следующие:

1-я строка — тема; желательно из одного слова

2-я строка — описание ситуации из двух слов

3-я строка — действие, которое описано тремя словами

4-я строка — отношение к проблемной ситуации автора синквейна

5-я строка — вывод; желательно из одного слова

Чтобы написать синквейн, надо тщательно проанализировать сведения, отбросить все второстепенное, чтобы уловить суть ситуации или идеи. Можно нарушать правила создания стихотворения, но важно сохранить базовые принципы.

«6 ШЛЯП МЫШЛЕНИЯ»

Вам предлагается подумать над проблемой, поочередно примеряя несколько «шляп»:

БЕЛАЯ — оценка на уровне фактов, не допускающая эмоций;

ЖЕЛТАЯ — проблема рассматривается с позитивной точки зрения;

ЧЕРНАЯ — поиск проблемных сторон с рассмотрением причин, по которым они возникли;

КРАСНАЯ — эмоции по отношению к проблеме, чувства, возникающие при обдумывании различных способов изменения ситуации;

ЗЕЛЕНАЯ — креативное рассмотрение проблемы, размышление над тем, какие есть варианты решения вопроса (как рациональные, так и необычные методы);

СИНЯЯ — шляпа обобщений. Подводится финальный итог своим размышлениям, и подводятся итоги с учетом всей имеющейся информации.

ПРИЗНАКИ МАНИПУЛЯЦИИ

(Дарелл Хафф «Как лгать при помощи статистики»)

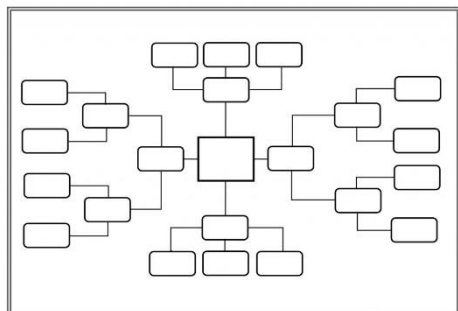
- Необъективная выборка;
- Утаивание важной информации;
- Манипуляции средним значением;
- Графические манипуляции;
- Некорректные ковариации (после – значит – вследствие);
- Манипуляции с процентами и долями.

5 ВОПРОСОВ ПРОВЕРКИ СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ

Вспомните информацию в средствах массовой информации, включающую статистические данные (новости, реклама, статья и т.п.) и, ответив на 5 вопросов, выявите манипуляции со статистикой.

1. Кто это говорит (пишет)?
2. Откуда ему/ей это известно?
3. Чего не хватает?
4. Не подменен ли объект исследования?
5. Не противоречит ли вывод здравому смыслу и опыту?

«ИНТЕЛЛЕКТ-КАРТЫ ТОНИ БЬЮЗЕНА»



1. Возьмите лист бумаги, нарисуйте и напишите в центре анализируемое понятие или проблему.

2. Нарисуйте «отростки» от центрального понятия — это и есть связанные ассоциации: варианты решения проблемы, дополнительные условия и так далее.

3. Детализируйте отростки — каждый

делится на несколько веточек, которые ведут к связанным понятиям.

4. Наведите красоту (можно и даже рекомендуется делать это параллельно остальному): подрисуйте к ассоциациям картинки, используйте разные цвета (интуитивно).

Рекомендации:

- Всегда используйте центральный образ;
- Как можно чаще используйте графические образы;
- Для центрального образа используйте три и более цветов;
- Пользуйтесь синестезией (комбинированием всех видов эмоционально-чувственного восприятия);
- Варьируйте размеры букв, толщину линий и масштаб графики;
- Стремитесь к оптимальному размещению элементов на интеллект-карте;
- Стремитесь к тому, чтобы расстояние между элементами интеллект-карты было соответствующим;
- Используйте стрелки, когда необходимо показать связи между элементами интеллект-карты;
- Используйте цвета;
- Используйте кодирование информации;
- Придерживайтесь принципа: по одному ключевому слову на каждую линию;
- Делайте главные линии плавными и более жирными;
- Соблюдайте иерархию мыслей.

«Толстые и тонкие вопросы» — это способ организации опроса, при котором «тонкий» вопрос предполагает репродуктивный однозначный ответ (чаще это «да» или «нет»), а «толстый» (проблемный) требует глубокого осмысления, рациональных рассуждений, поиска дополнительных знаний и анализ информации.

Таблица «толстых» и «тонких» вопросов

«Толстые» вопросы	Ответы
<ul style="list-style-type: none">— Объясните, почему...?— Почему Вы считаете...?— В чём различие...?— Предположите, что будет, если...?— На что похоже?	
«Тонкие» вопросы	Ответы
<ul style="list-style-type: none">— Кто? Что?— Когда? Может...?— Будет...? Мог ли...?— Было ли? Согласны ли Вы?— Верно ли?	



Нацеленность на результат

Нацеленность на результат – это умение человека придерживаться поставленной цели, несмотря ни на какие внешние обстоятельства.

Когда человек не знает, к какой пристани он держит путь, для него ни один ветер не будет попутным.

Сенека

Вопросы для дискуссии:

Считаете ли Вы себя целеустремленным человеком?

В чем, Вы считаете, это проявляется?

На что Вы можете пойти при достижении личной цели?

Упражнение «Капитаны»



Инструкция для потерпевших

2 месяца назад Вы потерпели кораблекрушение во время совершения круиза вокруг света и живете на необитаемом острове.

Вам очень хочется вернуться домой.

Все попытки построить корабль, плот и т.п.

заканчиваются неудачей. 2 дня назад Вы обнаружили на острове просыпающийся вулкан...

И тут — о чудо! К Вашему острову пристают корабли. Ваша задача убедить капитанов взять на корабль именно Вас «продать» себя капитанам, провести самопрезентацию.

При этом подходить к капитанам можно сколько угодно раз, предлагать абсолютно любые услуги, подарки, давать любые обещания.

Нужно, чтобы Вы получили не 1, а как можно больше «входных билетиков» на корабль.

Инструкция для капитанов: Вы даете «входной билетик» на свой корабль потерпевшему только при условии, если он обратится к Вам по имени/поздоровается с Вами/берете каждого второго и т.п., несмотря на доводы потерпевшего.

Вопросы для дискуссии:

- Добились ли Вы своей цели, попали ли на корабль?
- Сколько попыток Вы сделали?
- Какие доводы Вы приводили?
- Как Вы считаете, почему капитан взял Вас на корабль?
- Почему Вы не попали на корабль?

Правильная постановка целей — половина успеха. Таковыми являются **SMART-цели**. Любая цель, которую мы ставим или с которой работаем, должна быть SMART («умной»). Это означает, что цель должна быть:

- Specific** (конкретной) — описана как четкий, конкретный результат;
- Measurable** (измеримой) — измеримой стандартными процедурами;
- Attainable** (достижимой) — неслучайной, обоснованной, доказанной;
- Relevant** (сопоставимой, уместной) — реалистичной;
- Time-bound** (определенной во времени) — должны быть конкретные сроки ее достижения.

Упражнение «Пора измениться!»

Создайте ОДНУ КОНКРЕТНУЮ ЦЕЛЬ и ... достигните ее! Всего одну, это не сложно!

Для этого:

1. Определите одну из трех сфер: «личная жизнь», «саморазвитие», «организация/работа/учеба».
2. Что Вы действительно хотели бы изменить?
Выберите один небольшой желаемый результат. Поставьте цель.
3. Определите, через сколько времени Вы бы хотели её достигнуть?
4. Создайте план. Определите все необходимые действия: с кем надо встретиться, куда надо съездить, чему и где/у кого нужно научиться, сколько это стоит и где взять деньги и так далее. Здесь важны конкретные цифры, имена людей, названия городов, авторов книг, тем тренингов и так далее.

5. Переоцените пункт 3. Может, нужна корректировка? Не много/мало времени запланировали?

6. Определите все, что может Вам помешать, и поймите, как этого избежать или как с этим бороться.

7. Ответьте себе честно, на что вы готовы пойти ради достижения результата.

Задание «Нематериальные методы мотивации»

Вопросы для дискуссии:

- Легко ли было выполнить упражнение?
- С какими сложностями Вы столкнулись при его выполнении?
- Какие выводы Вы делаете по итогам выполнения упражнения?

Упражнение «Снятие внутренних ограничений»

На пути достижения целей нам встречаются различные препятствия. Их можно условно поделить на внешние и внутренние. Многие считают, что с внутренними препятствиями (ограничителями) справиться бывает порой сложнее, чем с внешними. Как мы говорим о внутренних ограничителях? Обычно мы начинаем со слов: «Я не могу...». Завершите незаконченные предложения, т.е. продолжите фразу и напишите, что Вы НЕ можете делать (сделать).

«Я не могу...»

«Я не могу...»

«Я не могу...»

«Я не могу...»

«Я не могу...»

Теперь во всех своих фразах зачеркните слово «могу», а вместо этого напишите сверху слово **«ХОЧУ»**. Прочитайте все фразы с новыми словами. Прочитайте вслух уже исправленные фразы.

Везде зачеркните частицу «НЕ». Прочитайте, что у Вас получилось. Сейчас Вы должны задать себе очень важный вопрос: **«ВЫ ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ЭТОГО ХОТИТЕ?»** Прочитайте еще раз свои фразы и сделайте ударение на слове **«ХОЧУ»**.

Допишите после слова **«ХОЧУ»** словосочетание **«И ЛЕГКО МОГУ»**.

Вопросы для дискуссии:

- Чему научило Вас данное задание?
- В каких случаях может помочь предложенный инструмент пошагового снятия внутренних ограничений?
- Как можно использовать это упражнение в Вашей профессиональной деятельности или в быту?

Вопросы для обсуждения:

- Можете ли Вы описать проект, в котором Вы принимали непосредственное участие/организовали, который при этом не только достиг поставленных целей, но и превзошел их?
- Почему он был успешным?
- Насколько важным был именно Ваш вклад в финальный успех проекта?
- Какой был результат?
- Расскажите о ситуации, когда Ваши изначальные планы впоследствии поменялись.
- Как Вы узнали/поняли, что планы нуждаются в пересмотре?
- Какие изменения Вы произвели?
- Какие были последствия внесенных изменений?
- С какими методами целеполагания Вы познакомились сегодня?
- Что Вы узнали о самом себе в процессе выполнения заданий?
- Какие зоны роста Вы увидели у себя?



Библиотека модуля



Дополнительный материал для изучения к тренингу
«Гибкость и готовность к изменениям»



Дополнительный материал для изучения к тренингу
«Сотрудничество»



Дополнительный материал для изучения к тренингу
«Критическое мышление»



Дополнительный материал для изучения к тренингу
«Нацеленность на результат»



Место для Ваших записей: ключевые моменты, вопросы и идеи

Ключевые моменты

Вопрос преподавателю

Идеи по использованию в моей профессиональной деятельности



ПОДВОДИМ ИТОГИ ПО МОДУЛЮ

Это **ВАЖНО** для меня!



ЧЕМУ я хочу научиться?



ГДЕ я могу этому научиться?



МЫ СЕБЯ В РЕФЛЕКСИИ НЕ ОЦЕНИВАЕМ, А СОБИРАЕМ.

С.Б. Переслегин

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

Заполнив предложенную форму, Вы поможете нам, организаторам курсов, сделать нашу работу более результативной.

Рефлексия	Вопрос	Ответ
учебного содержания	Что нового Вы для себя узнали?	
учебной деятельности	Что Вам было сделать особенно трудно?	
	Какая форма работы была наиболее комфортна?	

НА КАКОЙ СТУПЕНИ ВЫ НАХОДИТЕСЬ СЕГОДНЯ?



Татьяна Владимировна Яковенко

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ

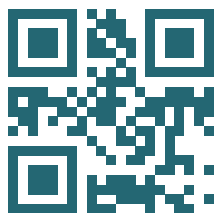
**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
И ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ**

Форм. бум. 60x84 1/16. Усл. печ. л. 17.

Институт развития образования Республики Татарстан

420015, г. Казань, Б. Красная, 68

Тел.: 236-65-63, 236-62-42, e-mail: irort@irort.ru



Институт развития образования
Республики Татарстан
420015, Казань, Большая Красная, 68
(843) 236-65-63, 236-62-42
irort@irort.ru

