

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение- детский сад № 15

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 545 «Рябинка»

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ

Семинар-практикум

«Создания модели профессиональной поддержки и мотивации педагога «ЛИФТ»: мотивация педагогов к совершенствованию качества личностного роста и профессиональной деятельности»



Заместитель заведующего
Галкина Александра Геннадьевна

Цель:

Создание модели профессиональной поддержки и мотивации педагога «ЛИФТ»: мотивация педагогов к совершенствованию качества личностного роста и профессиональной деятельности.

Основные задачи:

- личностное и профессиональное развитие педагогов, мотивация к совершенствованию профессиональной деятельности.
- повышение уровня предметной и психолого-педагогической подготовки педагогических работников;
- изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, внедрение в работу педагогических инноваций;
- научно-методическая помощь начинающим педагогическим работникам, испытывающим затруднения в работе;
- консультативная помощь в организации педагогического самообразования;
- повышение профессионально-педагогической культуры педагогических работников;
- создание ситуации профессионального успеха для педагогов дошкольного учреждения.

Краткое содержание мероприятия:**1. Целевой блок:**

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

Функциональный блок: «Модель профессионального роста педагога»:

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

3. Рефлексия.

Ход мероприятия :

Прием «WELCOM»

Как Вас зовут?

Кто Вы?

Мои ценности?

Мои ожидания от мероприятия?

Целевой блок:

Профессиональная деятельность педагога- это

Профессиональная деятельность педагога представляет особый вид социальной, творческой деятельности, направленный на передачу культуры и социального опыта, а также создание условий для личностного роста и развития будущих поколений. Сами педагоги оценивают педагогическую деятельность, используя крайне широкий диапазон ценностно-смысловых характеристик:

- способ выживания, материального обеспечения, удовлетворения базовых потребностей человека;
- «товар», «услуга», приносящие удовлетворение третьим лицам, но не всегда самому педагогу;
- «рутина», не позволяющая раскрыться духовным потребностям и способностям педагогов и обучающихся;
- деятельность, в которой педагог причастен к развитию общества и молодежи;
- сфера, в которой человек может наиболее полно выразить свою личность, помочь молодежи встать на путь духовного развития;
- искусство, вид деятельности, от которой можно получать только удовольствие

Каким же должен быть педагог?	И какой он на самом деле?

Требования к индивидуальным способностям и особенностям профессионального педагога (Климов Е.А. «Психология профессионального самоопределения»):

- нервно-психическая устойчивость;
- развитое словесно-логическое мышление;
- хорошая долговременная и оперативная память;
- способность к концентрации, распределению и переключению внимания;
- четкая, понятная устная речь;
- выносливость речевого аппарата;
- выносливость слухового и зрительного анализаторов;
- высокая работоспособность;
- аккуратный, опрятный внешний вид.

Требования к личностным способностям и качествам специалиста:

- стрессоустойчивость, эмоциональная уравновешенность;
- умение управлять собой, личная организованность;
- социальный интеллект (умение понимать поведение других людей);
- коммуникативные и организаторские способности;
- ораторские способности;
- широкая эрудиция;
- высокая общая культура;
- стремление к профессиональному самосовершенствованию;
- ответственность

Профессионализм это

Толковый словарь

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

Словарь экономических терминов

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

Словарь Ожегова

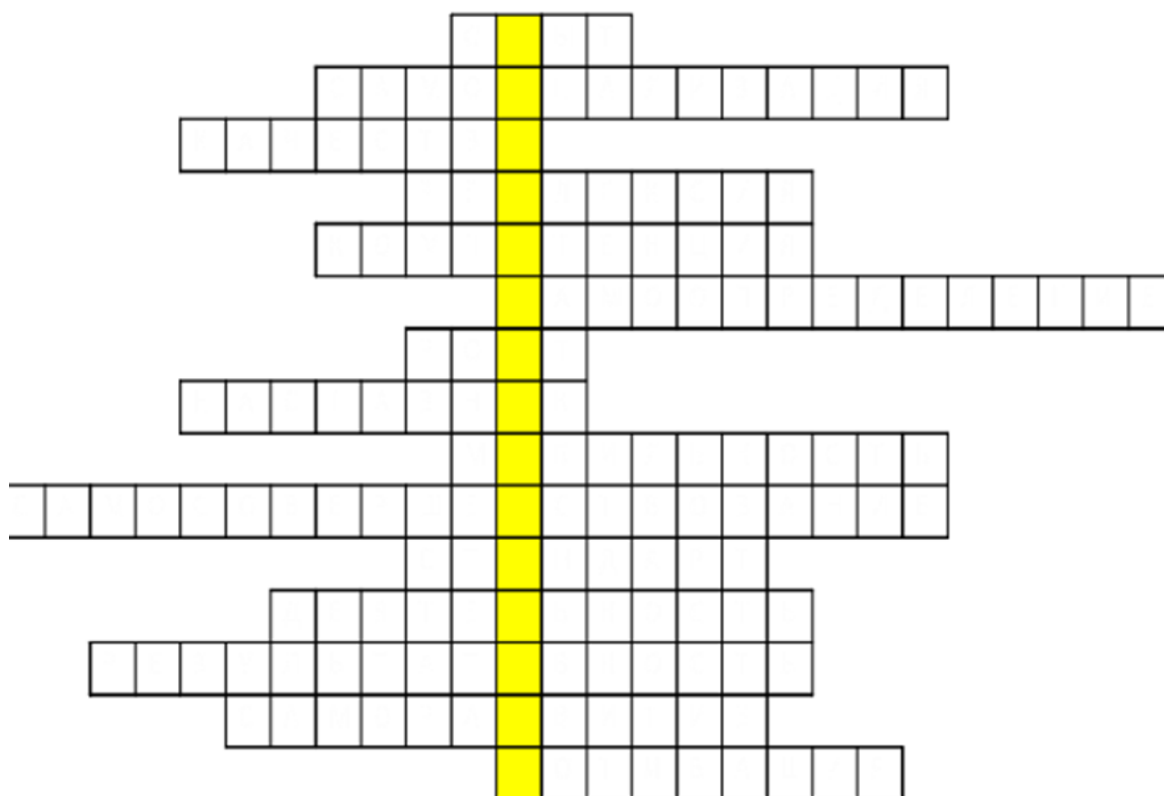
Профессионализм – хорошее владение своей профессией.

Профессионализм – это интегральная характеристика личности человека, предполагающая владение им видами профессиональной деятельности и наличие у человека сочетания профессионально важных психологических качеств, обеспечивающих эффективное решение профессиональных задач.

Словарь Ефремовой

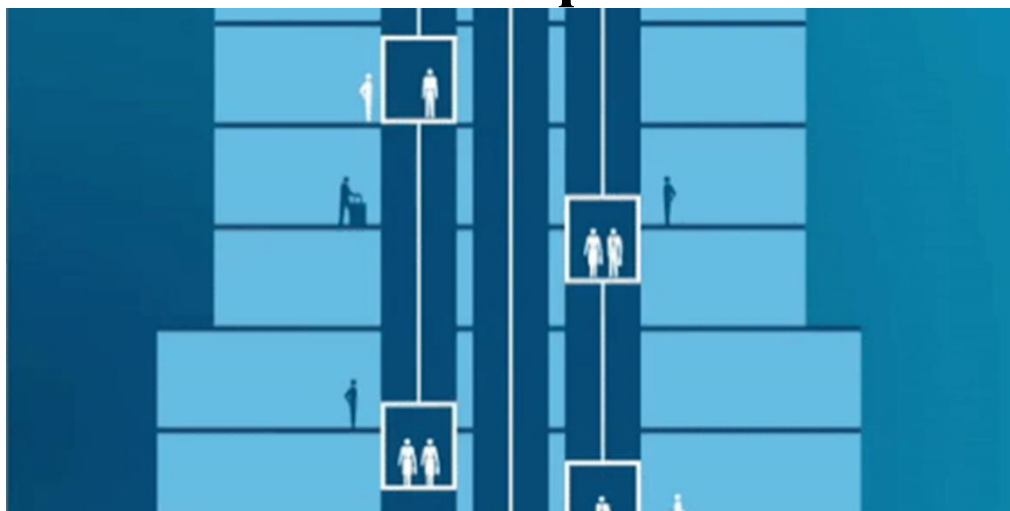
Профессионализм (мастерство) – **слово** или оборот речи, характерные для людей какой-либо профессии.

СКАНВОРД



ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	
Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» извлечения в части дошкольного образования.	Педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы.
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ Педагог дошкольного образования	Основополагающий документ, содержащий совокупность личностных и профессиональных компетенций педагога: детализирует конкретные знания и умения, которыми нужно владеть педагогическому работнику, а также подробно описывает его трудовые действия.
Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования». Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25 ноября 2022 г. N 1028 Федеральная образовательная программа дошкольного образования	В целях эффективной реализации Программы должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических и руководящих работников и их консультативной поддержки.

Лифт



«Лифт» - это аббревиатура: «Лидерство», «Инновации», «Функциональность», «Творчество». Лифт – это подъем, повышение, выпрямление (lift – англ.). Это способ подняться над проблемой, посмотреть на ситуацию сверху, освободиться от груза неприятностей и достичь успеха. Лифт – это возможность уединиться для работы над собой, над своим личностным и профессиональным развитием. Это возможность выбора уровня (этажа) и скорости движения.

Наш лифт никогда не останавливается не выходит из строя и не закрывается на ремонт.

Этот лифт всегда будет находиться на Вашем этаже.

В его кабине без ограничений можно нажимать любые кнопки .

Л

ЛИДЕРСТВО : мотивировать педагогов к саморазвитию, самосовершенствованию, тиражирование и распространение опыта инновационной педагогической деятельности

Для педагога быть лидером – значит служить примером. Вести за собой, организовывать и вдохновлять, может только цельная и деятельная личность. Успешный учитель – успешный ученик. Эта формула уже давно признается формулой достижения высоких результатов профессиональной деятельности. Независимо от возраста, стажа и квалификации, постоянно учиться, развиваться, транслировать новые идеи – вот кредо современного педагога-лидера.

Этап «Лидерство» включает кнопки: «Развитие кадрового потенциала»; «Аттестация»; «Практические советы психолога».

И

ИННОВАЦИИ: развивать профессиональные и личностные компетенции педагогов в процессе внедрения современных фасилитационных технологий и технологий развития личностного потенциала и технического творчества и детей.

На смену традиционной педагогике приходит педагог-исследователь, способный к творческой и профессиональной деятельности, к самоопределению и саморазвитию. Поэтому каждому современному педагогу важно интересоваться новизной открытиями в педагогике, обучаться, увлекаться, трансформировать и применять их в своей повседневной практике, ассимилировать успешный профессиональный опыт.

Этап «Инновации» включает кнопки: «Банк инновационных продуктов»; «Дидактическая копилка»; «Педагог-эрудит».

Ф

ФУНКЦИОНАЛЬНОСТЬ: Функциональность: обеспечить пространство для профессионального общения, выбор образовательных маршрутов повышения квалификации, преодоление эмоционального выгорания и повышение личностного ресурса педагогов.

Безграничен диапазон возможностей современного педагога. Для их полной реализации необходимо овладеть множеством различных компетенций, иметь пространство для профессионального общения, выбор образовательных маршрутов повышения квалификации. И, конечно, для современного педагога важной составляющей является преодоление эмоционального выгорания и повышение личностного ресурса.

Этап «Функциональность» включает кнопки: «Конструктор индивидуального маршрута»; «ИКТ-компетентность»; «Неформальный диалог».

Т

ТВОРЧЕСТВО: Развивать творческий потенциал педагогов в различных формах профессиональной деятельности, педагогическом поиске новых идей и решений, самореализации.

Личность учителя уникальна и незаменима. Лучшие педагоги – не лекторы, а артисты, творцы, преобразователи. Творческий потенциал учителя требует реализации в различных формах профессиональной деятельности, в конкурсном движении, в педагогическом поиске новых идей и решений, в самореализации. Каждый педагог является преобразователем, но только педагог-творец при этом сам является наглядным примером.

Этап «Творчество» включает кнопки: «Творчество без границ»; «Талантливый педагог»; «Педагог-мастер».

Если ты успешен на текущей позиции – нажми свою кнопку в лифте!

1

Горизонтальное развитие: расширение компетенций освоение нескольких областей

Педагог- профессиональных Дети- образовательных Родители

2

Вертикальный рост: развитие управленческих и лидерских навыков

3

Управление интересными проектами и открытыми площадками

4

Трансляция опыта и способность передачи знаний другим людям

5

Сетевое взаимодействие объединение для реализации проектов

6

Создание новых направлений развития и образования

7

Твой путь уникальный?

Придумай свою кнопку

Готовы к старту



ДА



НЕТ



Пауза (Пережидание, переосмысление)

2. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ БЛОК		
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГА	САМООПРЕДЕЛЕНИЕ	✓ ✓ ✓
	САМОРАЗВИТИЕ	✓ ✓ ✓
	САМОРЕАЛИЗАЦИЯ	✓ ✓ ✓ ✓
	САМО- СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ	✓ ✓ ✓
3. РЕЗУЛЬТАТИВНЫЙ БЛОК		
СФОРМИРОВАННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВОЦИОННОЙ СРЕДЫ		РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНИЦИАТИВ

Профессиональная перфокарта педагога

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

Понятие самоопределения	
Самоопределение педагога: анализ профессионально важных качеств	-Педагогическая рефлексия: умение профессионально, грамотно анализировать свой опыт и опыт своих коллег, опираясь на четкие методологические знания в области дошкольного образования. Определять достижения и объяснять пути их достижения коллегам; видеть проблемы (затруднения) и намечать пути их устранения. - Психолого-педагогическая компетентность: предполагает знание специфики дошкольного детства и особенности организации образовательной деятельности с детьми раннего и дошкольного возраста. Педагог в своей работе должен основываться на общих закономерностях развития детей дошкольного возраста, знать особенности становления и развития всех видов детских деятельностей. Показателем может выступать высокая динамика развития умений и навыков воспитанников, а также положительное отношение дошкольников к ДОУ. - Способность к децентрации: децентрация – процесс преобразования смысла образов, понятий и представлений субъекта путем принятия им в расчет возможных точек зрения других людей. Способность педагога к децентрации является условием реализации модели личностно-ориентированного взаимодействия. Подлинное сотрудничество воспитанника и педагога возможно только в том случае, если взрослый не руководствуется волевым воздействием на ребёнка, при котором его собственная точка зрения игнорируется или преодолевается, а на продуктивное взаимодействие с ним. Педагог должен ценить личный выбор и соучастие детей в определении содержания и форм образования, поддерживать их активность и самостоятельность. -Коммуникативность: владение речевой культурой как средством общения с участниками образовательных отношений (воспитанниками, родителями, социальными партнёрами, администрацией ДОУ). Она влияет на умение выстраивать партнерское взаимодействие с семьями воспитанников для решения образовательных задач. - Эмоциональное состояние: преобладание положительных эмоций, позитива, эмоционального подъема, радости от работы. Благоприятный климат в коллективе и возможность позитивного взаимодействия с коллегами служит базой для реализации творческих планов каждого педагога и поддержки положительного эмоционального фона в ДОУ. -Реагирование в конфликтах: спокойствие, рассудительность, адекватность восприятия ситуации – важные качества педагога. Дополнительным фактором является эффективность педагогической команды ДОУ, оперативность в решении проблемных ситуаций.

- Уровень эмпатии: понимание педагогом психических состояний, эмоций, чувств, переживаний детей; предполагает сопереживание. Обеспечивает поддержку эмоционального благополучия ребёнка в период его пребывания в ДООУ. Высокий уровень эмпатии помогает педагогу относиться к воспитанникам уважительно, внимательно, позитивно реагировать на их поведение; учитывать их потребности, интересы и выстраивать конструктивные партнерские отношения. - Уровень организаторских способностей: определяется степенью активности и вовлеченности воспитанников в образовательный процесс, а их родителей в решении образовательных задач в жизни ДООУ. - Умение работать с информацией: поиск, отбор и практическое применение информации педагогом позволяет развить критическое мышление. Владение ИКТ- компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с воспитанниками.		
Кто я	Я - педагог	Я- личность
	Педагог – аудитор Педагог- коммуникатор Педагог – деятель Педагог- психолог Педагог- методист Педагог- творец	
Этапы профессионального развития на стадии самоопределения Упражнение «Ковер идей»	1	
	2	
	3	
Профессиональная компетентность		
	Теоретическая готовность	Практическая готовность
Дефициты Проблемы		
Характеристика личности на стадии самоопределения	+ Положительные качества педагога	- Качества которые могут тормозить профессиональный рост начинавшего педагога
Мероприятия	1 Диагностика профессионального мастерства, самоопределение педагога. 2. Составление на основе полученных результатов Индивидуального образовательного маршрута. 3. Реализация маршрута. 4. Рефлексивный анализ эффективности Индивидуального образовательного маршрута.	
Приемы и упражнения на стадии самоопределения	1. Презентация формулы выбора профессии «ХОЧУ – МОГУ – НАДО». 2. Упражнение «Автобусная остановка». 3. Упражнение «Мои профессиональные желания». 4. Упражнение «Я – Другой, Карьера – Дело». 5. Упражнение «Притча». 6. Упражнение «Сделай все по - своему». 7. Упражнение «Робинзонада». 8. Упражнение «Кто «Я» и зачем я здесь?»	

	9. Упражнение «Чувство успеха». 10. Рефлексия. Упражнение «Встреча через 10 лет».
Результат	-Качество -Успешность -Продуктивность -Результативность -Переход на следующую стадию профессионального роста

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

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

МОГУ – это пространство способностей, талантов, состояние здоровья.

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

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



1. УПРАЖНЕНИЕ «ПРОДОЛЖЕНИЕ СКАЗКИ «ХОЧУ – МОГУ – НАДО» Цель: драматическое обыгрывание трех компонентов выбора профессии (хочу, могу, надо).

Инструкция участникам

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

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

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

2. УПРАЖНЕНИЕ «АВТОБУСНАЯ ОСТАНОВКА»

Цель: сбор ожиданий участников от тренинга.

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

Инструкция участникам

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

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

-ЗНАТЬ;

-УМЕТЬ;

- ИСПЫТАТЬ.

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

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

Начали.

3. УПРАЖНЕНИЕ «МОИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЖЕЛАНИЯ».

Цель:

- осознание своих профессиональных желаний;
- установление связи своих профессиональных желаний с предполагаемыми местами работы;
- овладение инструментом самоосознания и самодиагностики. Необходимый материал: готовый список незаконченных предложений

Инструкция участникам

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

-Я собираюсь...

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

-Я стремлюсь...

-Я могу достичь успеха в...

-У меня подходящий возраст для...

-Я абсолютно убежден, что я хочу...

-Мой успех связан...

-У меня есть то, что требуется для...

-Я знаю, что я буду...

-Я совершенно уверен...

-Мне хорошо иметь...

-Мне хорошо быть...

-В работе я удовлетворю свое желание...

-У меня есть естественное стремление...

-Моя учеба или работа позволяет мне...

-Для меня удобно и выгодно...

-У меня есть способности для...

-Я мечтаю...

-Мой профессиональный интерес направлен... ☐ ☐ У меня достаточно сил и желания...

-Мое сегодняшнее положение позволяет...

Три вопроса:

1. Связаны ли мои профессиональные желания с предполагаемыми местами работы?
2. Существуют ли иные возможности профессиональной карьеры, иные места работы, которые более полно удовлетворяют мои желания?
3. Достаточно ли хорошо я осведомлен о том, как будут удовлетворяться мои желания в тех местах работы, которые я себе предварительно наметил?

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

Инструкция участникам

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

1. Мне нравится

А) иметь много свободного времени.

Б) добиваться успеха во всех делах.

В) делать подарки своим друзьям.

Г) находить красивое решение трудной задачи.

2. Мой девиз

А) «Работа не волк, в лес не убежит».

Б) «Хочешь жить – умей вертеться».

В) «Что отдал, то твое».

Г) «Хороший продавец и хороший ремонтник никогда не будут голодать».

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

А) не мешает мне жить своей жизнью.

Б) дает возможность быстрого продвижения по службе.

В) нужна людям.

Г) интересна.

4. Счастье для меня – это...

А) возможность жить в свое удовольствие.

Б) высокая должность и хорошая зарплата.

В) благополучие моих друзей и близких.

Г) возможность заниматься любимым делом.

№	А	Б	В	Г
1				
2				
3				
4				

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

9 – 12 баллов – ярко выраженная направленность личности; 5 – 8 баллов – умеренно выраженная направленность;

0 – 4 баллов – направленность не выражена.

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

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

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

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

5. Упражнение «Притча».

Педагог-психолог рассказывает участникам притчу:

Бог слепил человека из глины, и остался у него неиспользованный кусок.

- Что еще слепить тебе? – спросил Бог.

- Слепи мне счастье! – попросил человек.

Ничего не ответил Бог, и только положил человеку в ладонь оставшийся кусочек глины...

Обсуждение смысла данной притчи.

В каждом человеке заложен огромный потенциал, но найти и раскрыть его, реализовать может только сам человек. Сам человек может сделать себя счастливым!

6. УПРАЖНЕНИЕ «СДЕЛАЙ ВСЕ ПО - СВОЕМУ».

Каждому члену группы вручается листок бумаги с инструкцией:

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

- 1) видеть результаты своего труда;
- 2) возможность в дальнейшем зарабатывать больше денег; 3) возможность не слишком утруждать себя;
- 4) возможность проявить умственные способности; 5) интересная работа;
- 6) от меня не ждут, что я буду делать то, за что мне не платят; 7) участие в перспективном деле;
- 8) хорошая оплата;
- 9) не требует тяжелой физической работы;
- 10) возможность обучаться ремеслу, развивать свои способности;
- 11) признание хорошо выполненного дела;
- 12) общественно-полезная работа;
- 13) участие в решениях, касающихся производства; 14) хорошее пенсионное обеспечение;
- 15) не стать винтиком в огромном безличном механизме.

Ваше задание – расположить эти позиции в том порядке, в каком, как вам кажется, это сделали бы ваши современники. Используйте числа от 1 до 15, определяя предпочтения». Когда все члены группы выполняют задание по ранжированию, ведущий приглашает 6 – 7 человек для образования команды по принятию решений. Команде за 15 – 20 минут надо прийти к соглашению относительно того, как надо ранжировать позиции.

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

7. УПРАЖНЕНИЕ «РОБИНЗОНАДА»

Цель:

-осознание потребности рынка труда в разных профессиях (и в том числе потребности в рабочих специальностях);

-формирование представления о профессиональных компетенциях («умелостях»).

Инструкция участника

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

-первая – та профессия из списка, которую вы сами бы хотели приобрести. Если в списке не найдете свою профессию, то подберите себе наиболее подходящую из того, что имеется в наличии;

- вторая – это та, о которой вы знаете больше всего (например, потому что это профессия одного из ваших родителей). При этом имейте в виду, что эту профессию вам не обязательно приобретать, просто вам нужно о ней знать больше, чем о других из предложенных в списке.

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

В. Сейчас мы разделимся на две команды. А теперь давайте представим такую ситуацию. «Две группы, состоящие из людей разных профессий, попали на два необитаемых острова (результат крушения круизного лайнера). Так получилось, что каждый смог взять (унести с собой) с корабля только одну вещь (кроме одежды на себе), которая наилучшим образом отражала суть его профессии (ассоциировалась с профессией). Например, плотник может взять с собой топор, но это будете решать вы. Корабль был очень большим и на нем было все, что душе угодно. Этим виртуальным группам предстоит тяжелое испытание – выжить и наладить жизнь на своем острове (как Робинзону Крузо).

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

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

-Составьте список профессий в вашей группе и имеющихся предметов (от каждой профессии) – для этого просто разложите все карточки на столе (на полу). Пусть похожие профессии окажутся рядом.

-Сформулируйте и запишите список задач, необходимых для выживания и налаживания жизни.

-Вам нужно выбрать из спискатри-пять самых важных задач и последовательно решить их.

-Кто (люди каких профессий) лучше всего справятся с этим задачами (используя свои предметы)?

-Кто им будет помогать (обслуживать)?

-Кого (каких профессий) вам не хватает в вашей группе (а хотелось бы иметь)?

Кто из существующих людей (профессий) быстрее всего сможет переквалифицироваться в другую смежную специальность (сменить профессию на нужную для этой ситуации)?

Какие три профессии оказались самыми полезными? Почему?

Какие три профессии оказались ненужными па необитаемом острове?

Е. Теперь каждая команда расскажет о результатах своей работы.

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

8. Упражнение «Кто «Я» и зачем я здесь?»

Звучит позитивная и спокойная музыка. Педагог-психолог предлагает участникам закрыть глаза и пообщаться со своим внутренним «Я» («кто «Я» и зачем я здесь, в дошкольном учреждении»).

После процесса самопознания педагоги по желанию делятся своими впечатлениями от процесса индивидуальной работы.

Педагог-психолог завершает обсуждения процесса самопознания о значимости профессии воспитателя, о важности самообразования в повышении профессионального роста и эмоционального интеллекта. К.Д. Ушинский сказал: «Учитель живет до тех пор, пока он учится, как только он перестает учиться, в нем умирает учитель».

Профессиональный рост педагога – это неустрашимое стремление педагога к самосовершенствованию, в основе которого лежит природная потребность в творчестве при взаимодействии с детьми.

9. Упражнение «Какой я?»

Упражнение направлено на организацию активной обратной связи от группы каждому участнику, на развитие коллективного интеллекта.

Педагог-психолог начинает упражнение словами: «Специфика профессиональной деятельности предъявляет к воспитателю дошкольного учреждения определенные требования. Чтобы выполнить свои профессиональные обязанности он должен обладать определенными качествами личности. Какими?»

Участники обсуждают личностно-профессиональное развитие педагога: самоопределение, саморазвитие, самоактуализацию.

В процессе деятельности выполняется анализ личностных качеств современного воспитателя.

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА (ВОСПИТАТЕЛЯ)



В конце обсуждения актуального вопроса педагог-психолог делает вывод: интерес к профессии воспитателя, любовь к детям, педагогическое призвание, активность личности и стремление овладеть педагогическими знаниями, постоянно совершенствуя свой профессионализм, который последует успеху.

10. Упражнение «Чувство успеха».

Упражнение направлено на работу с чувством успеха каждого присутствующего.

Каждому участнику мероприятия предлагается прочувствовать «успех» и поделиться своими ощущениями и эмоциями.

Участники по очереди «получают аплодисменты» коллег и делятся своими ощущениями.

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

Все участники делятся на пары. Тренер говорит: «Давайте переведем часы на 10 лет вперед. Теперь мы в ... году. В вашей жизни многое изменилось. Сейчас вы в отпуске. Лето. Приехали в город, где учились в школе. Идете по улице и встречаете одноклассника. Между вами возникает оживленная беседа о том, что произошло за эти годы, чем

занимаетесь. Вам дается 8 минут». Когда беседа закончена, все садятся по кругу и представляют каждого участника всей группе.

Саморазвитие

Профессиональная перфокарта педагога

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

Стаж педагогической	Стаж 6-10 лет	Стаж 11-15 лет деятельности
Понятие «Саморазвитие»	Профессиональное саморазвитие педагога не будет эффективным, если педагог не сформулирует лично значимые цели (как долгосрочные, так и краткосрочные). Именно от широты стремлений зависит дальнейшая перспектива личности. Он может стремиться «жить не по лжи», стать учителем с большой буквы, принести пользу людям и так далее. Саморазвитие педагога может характеризоваться разными уровнями: • первый уровень – остановившееся саморазвитие, когда педагог проявляет положительное отношение к своей профессиональной деятельности и осознает ее личностную значимость. Он не испытывает потребности в самоанализе, самодиагностике и самооценке собственной профессиональной деятельности и ее результатов; профессиональные функции выполняет в основном по стандарту. • второй уровень – достаточное саморазвитие, характеризующийся высокой оценкой педагогом личностной значимости собственной педагогической деятельности и проявлением потребности в творческом саморазвитии; более определенным и конкретным целеполаганием; способностью к самопознанию и самооценке профессиональной деятельности и своей личности. • третий уровень – активное саморазвитие, когда педагогическая деятельность приобретает в глазах педагога личностную и глубоко осознанную ценность; педагог осознает и принимает творческое саморазвитие как лично значимую и ценностно-целевую установку; проявляет потребность в самосовершенствовании; владеет содержанием и механизмом творческого саморазвития в рамках субъектной позиции к собственной жизнедеятельности и деятельности детей.	
Кто я	Я - педагог	Я- личность
	Педагог – аудитор Педагог- коммуникатор Педагог – деятель Педагог- психолог Педагог- методист Педагог- творец	
Личностные качества	Стабилизация профессиональной деятельности педагога, формирование профессиональной позиции	
Профессиональные качества	✓ Совершенствует арсенал методов и приемом. ✓ Уменьшается количество конфликтов, связанных с потребностью в самоутверждении в глазах коллег, воспитанников и родителей. ✓ Год от года повышается значимость профессиональной деятельности в жизни педагога.	✓ Осознание противоречия между желанием что – то изменить (методы работы, стиль общения с детьми и т. п.) и возможностями. ✓ Переоценка целей и ценностей. Стабильность. ✓ Продолжение профессионального роста. ✓ Проявление большого интереса к воспитанникам. ✓ Умение наладить конструктивные отношения с воспитанникам.

	✓ Потребность в признании. После 8 лет появляется синдром эмоционального выгорания	✓ Реже, чем молодые педагоги, используют требования, угрозы, наказания.
Дефициты Проблемы	✓ _____ ✓ _____ ✓ _____	
	Кризис профессионального развития – это момент, когда перед личностью встает необходимость в самоопределении, поиске и постановке новых профессиональных целей. Кризис – это столкновение двух реальностей, старых и новых приоритетов, стратегий, ценностей, установок, интересов и др. Это всегда конфликт внутренней психической реальности и внешней, объективной реальности, которая противоречит предыдущему опыту педагога. Специфика профессионального кризиса в том, что он состоит из нескольких элементов - факторов находящихся в постоянном развитии. Виды кризисов: • кризис учебно-профессиональной ориентации • кризис выбора профессии • кризис профессиональной экспектации (кризис ожидания) • кризис профессионального роста • кризис профессиональной карьеры • кризис профессионального выгорания и т.д. Факторы, указывающие на возможность профессионального кризиса: • Объективные: профессиональная апатия, стагнация (застой); смена ведущей деятельности; возрастные изменения (психологические и психофизические) личности. • Субъективный: активность педагога. Путь преодоление кризиса - саморазвитие профессиональной личности педагога.	
Формы Меры Мероприятия	✓ _____ ✓ _____ ✓ _____	
формы	1.Повышение квалификации; 2. Получение второго высшего образования; 3. Дистанционные курсы повышения квалификации, конференции, семинары, олимпиады и конкурсы; 4. Индивидуальная работа; 5. Сетевые педагогические сообщества – новая форма организации самообразования педагогов.	
	1 Дизайн мышление 2.Методика «Дерево целей» 3.	
Результат	✓ Качество ✓ Успешность ✓ Продуктивность ✓ Результативность	
ПЕДАГОГ...?		

1 Дизайн мышление

Дизайн-мышление позволяет раскрыть творческие способности, повысить вовлеченность сотрудников и создать что-то принципиально новое.

Дизайн-мышление – это современный метод создания продуктов и услуг с ориентацией на потребителя, это метод решения проблем, который активно используется крупными и небольшими компаниями и является основой многих бизнес-проектов.

На наш взгляд, дизайн-мышление может быть эффективным способом работы с потенциальными лидерами в образовании, так как позволяет раскрыть следующие способности:

- открытость новому опыту;
- проактивность;
- планирование;
- социальный интеллект;
- критическое мышление;
- навыки публичных выступлений.



Идею дизайн-мышления сформулировал Герберт Саймон в 1969 году в книге «Науки об искусственном» (The Sciences of the Artificial). Многие исследователи утверждают, что методика дизайн-мышления практически «растворена» в том, что мы делаем при работе с новыми идеями и продуктами. Суть дизайн-мышления может быть отражена в следующем алгоритме: эмпатия, фокусировка, генерация идей, прототип, тест. Такой подход позволяет выйти за пределы «упакованной» информации, действовать в ситуации неопределенности, инновационных изменений, что крайне необходимо уметь делать любому лидеру, тем более, лидеру в образовании, тимлиду. Это не дань моде на бизнес-идеи, но очень важное и перспективное направление деятельности, которое учит превращать проблему в задачу, структурировать ее и находить решение, удобное для всех сторон. Дизайн-мышление развивает умение слышать других, воспринимать именно ту информацию, которую собеседник пытается донести, но не додумывать за него. Важными качествами лидера являются объективное восприятие информации, умение работать с информацией, основанное на критическом мышлении и творческой активности, конструктивный подход к трудностям. Абсолютно управленческий блок – это определение разницы между проблемой и задачей: проблема определяется на основе запросов, жалоб, обращений, анализа ситуации, а задача выражается в формулировании примерного варианта решения. Дизайн-мышление учит работать в команде, адекватно воспринимать иные точки зрения и критику. В 2007 году в Стэнфордском университете был запущен проект, основой которого стали

разработка и внедрение техник дизайн-мышления в ежедневный образовательный процесс. Мы решили последовать этому примеру. Работа с педагогами, основанная на дизайн мышлении, поощряет любопытство, энтузиазм, креативность и изобретательность. Главным участником профессиональных изменений и процесса обучения становится человек. Отличительными особенностями метода дизайн-мышления являются: погружение в опыт пользователя, сторонний подход к определению проблем, фокусировка на персональных сценариях поведения и действий.

Принцип	Форма реализации
Показывайте, а не рассказывайте	Стажировки на базе образовательных организаций
Фокусируйтесь на ценностях	Обучение умению расставлять приоритеты
Оттачивайте точность	Тренировка в определении точных формулировок и построении целей
Скажите «ДА» эксперименту	Разработка собственного проекта
Помните о процессе	Изучение системного подхода к управлению группой или образовательной организацией
Общее взаимодействие	Освоение принципов командообразования и их реализация на практике



2. МЕТОДИКА «ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ»

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

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

Что такое дерево целей?

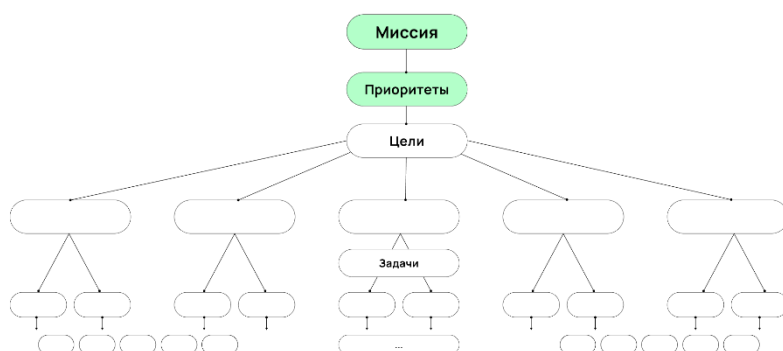
Дерево целей — изображение, во главе которого большая задача, поделенная на несколько маленьких. От обычного планирования это отличается тем, что каждая маленькая задача связана с другими и все они подчиняются общей задаче. Древ целей имеет иерархию. Одна решенная задача помогает в решении следующей,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

Преимущества методики.

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

- Находятся пути кратчайшего достижения цели. Не нужно делать лишних действий и зря тратить ресурсы, которые могут пригодиться в дальнейшей работе.
- Делает большую цель достигаемой за счет ее разбивки на мелкие подзадачи. Методика эффективна не только в работе компаний, но и в обычной жизни.
- Главное быть мотивированным в достижении цели и детально изучить правила построения древа.
- Эффективной методику делают следующие характеристики:
- Наглядность. Согласитесь, графику воспринимать проще, чем текст. Кроме того, цели не нужно держать в голове: всё структурировано и наглядно изложено.
- Взаимосвязанность элементов. Все подзадачи связаны друг с другом, поэтому решение одной из них положительно сказывается на достижении глобальной цели.
- Индивидуальность. Общие принципы построения древа целей у всех одинаковы, однако методика легко адаптируется под особенности компании или человека, который её использует.
- Нет ничего лишнего. Никаких слов и действий, которые могут запутать. Всё схематично, а потому понятно и просто.

Дерево целей Стратегии



Структура дерева целей.

Структура дерева целей проста: она состоит из глобальной цели (ствол), других крупных целей, которые ведут к достижению основной (ветви), и задач, которые требуется решить (мелкие ветки). Лимитов никаких нет: разветвлений может быть несчетное количество. Задачи-ветви могут быть разбиты и на более мелкие элементы, это никак не вредит эффективности

методики. Даже больше: чем подробнее вы распишете этапы, которые нужно пройти, тем больше будет мотивация и проще этот путь.

Как построить дерево целей: основные этапы.

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

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

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

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

Основные принципы построения древовидной схемы

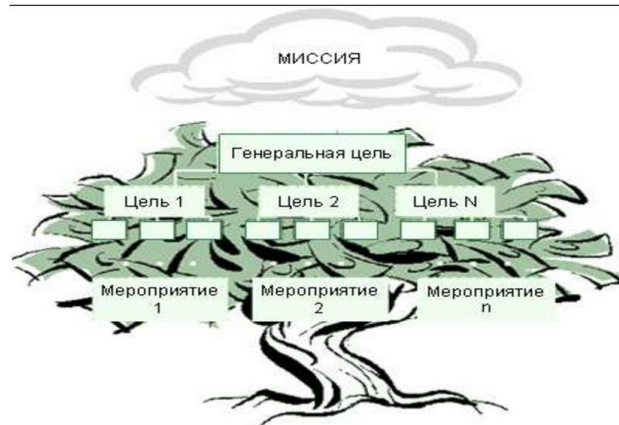
Важно смотреть правде в глаза. При построении дерева необходимо включать логику и оценивать реальную обстановку. В расчет стоит принимать личные возможности и имеющиеся у компании (или отдельного человека) ресурсы. Дерево как раз и нацелено на то, чтобы понять, чего не хватает для достижения цели, какие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

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

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

Учет человеческих ресурсов. Нужно определить перечень тех, кто может помочь в выполнении отдельных пунктов и ускорить процесс преодоления

Метод дерева целей



трудностей, которые по-любому встретятся на пути.

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

планирование, ознакомьтесь с примерами грамотного целеполагания.

Примеры построения дерева целей.

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

Главная цель: поступить в университет на бюджет.

Подцель 1: пойти на дополнительные курсы при университете.

Задача 1.1: найти время для посещения курсов. Подцель 2: хорошо сдать экзамены.

Задача 2.1: найти репетитора.

Другой пример. Менеджер среднего звена хочет возглавить отдел. Главная цель: стать руководителем отдела.

Подцель 1: выполнять KPI.

Задача 1.1: выявить свои слабые стороны

Задача 1.2: устранить пробелы в знаниях и навыках.

Подцель 2: получить приглашение на собеседование.

Задача 2.1: грамотно заполнить конкурсную заявку.

Подцель 3: успешно пройти собеседование.

Задача 3.1: подготовить речь и морально настроиться на интервью. Плюсы и минусы дерева целей

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

Простота визуального восприятия информации.

Графическое представление данных упрощает восприятие.

Четко выстроенная иерархия.

Все связи между подцелями и задачами наглядно прослеживаются, а значит никакой путаницы не возникает. Дерево целей упрощает управление внутренними процессами компании и собственной жизнью. Без четкого планирования достичь высот не удастся. Если предположить, что компания решила отказаться от структуры постановки целей и действовать наугад, то так же логично будет сделать следующие выводы:

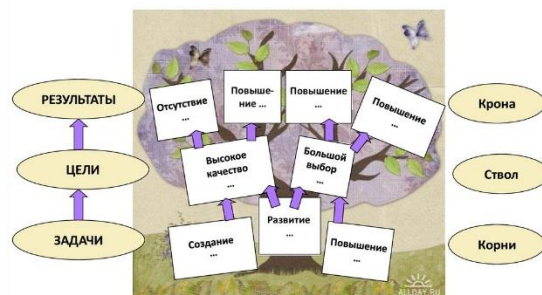
- Отсутствие четких целей. Как итог компания почти не развивается, держится на плаву лишь за счет имеющихся ресурсов.
- Возникает путаница по части ответственных лиц. Сложно понять, кто и чем занимается, насколько эффективна его работа.
- В компании совершается много лишних действий, которые расходуют ресурсы и время. Это, в свою очередь, приводит к возникновению дополнительных расходов.

- Финансовые показатели не растут.

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

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

Построение «Дерева целей»



3. ТЕХНИКА «ТАЙМ-БОКСИНГ»

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

Чтобы начать применять эту технику, в первую очередь нужно назначить некоторое количество тайм-боксов (допустим по 30 или 50 минут) для своих задач. Например, вы пишете статью и решили выделить на нее не менее 40 минут в своем расписании. В идеале нужно ее закончить, но если времени есть только 40 минут — не беда, переходите к следующей задаче. Лучше всего суть тайм-боксинга можно понять на таком примере. В компании проходит итоговое совещание. Глава каждого департамента представляет отчет с результатами работы за год. На все про все у него 10 минут. По их истечению свой доклад сразу начинает коллега из другого отдела. Теоретически это звучит просто, но на практике может оказаться сложным. Давайте посмотрим, какие типичные сложности обычно возникают и как с ними справиться.

ЖЕСТКИЕ И МЯГКИЕ «ТАЙМ-БОКСЫ»

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

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

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

Оба типа полезны.

Сигнал мобильного телефона (или гаджета, на котором производится отсчет времени) во время мягкого тайм-бокса дает понять, что нужно или прийти к определенному результату или успеть завершить задачу.

Он позволяет сконцентрироваться и выдать максимум, на который вы способны. Недостатком такого подхода является желание работать слишком долго: порой тайм-бокс может увеличиться в несколько раз, да еще и не для самого важного дела. И все же если овладеть именно этим типом работы в совершенстве, это поможет повысить фокус и производительность.

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

Заранее определите, жестким или мягким тайм-боксом будете пользоваться

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

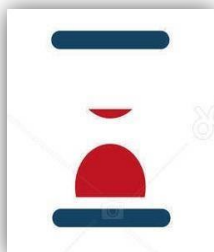
Сроки, ресурсы и последовательность ясны. Все структурировано, на каждую задачу установлены дедлайны и список исполнителей.

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

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

4. ВИЗУАЛЬНОЕ ВРЕМЯ

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



5. ПЛАНИРУЙТЕ ЗАРАНЕЕ

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

6. МАКСИМАЛЬНАЯ ДЛИНА

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

Но что, если задание явно требует большего количества времени? Тогда разделите его на несколько тайм-боксов. А какой минимум? От 2 минут. Вы наверняка помните правило Дэвида Аллена: «Если что-то можешь сделать за две минуты, это должно быть сделано немедленно». Будьте креативны и постоянно экспериментируйте над собой. Если пишете роман, попробуйте выделить тайм-бокс на 10 минут сегодня и 45 на завтра. Оцените результаты. Все зависит от человека, поэтому здесь не может быть строгих законов, только рекомендации.

5. ПЕРЕРЫВЫ

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

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

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

КАКИЕ ТЕХНИКИ ПОХОЖИ НА ТАЙМ-БОКСИНГ?

Вот методики, которые вы также можете использовать: Двухминутное правило Дэвида Аллена.

Техника Pomodoro.

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

Никакого телефона, электронной почты и социальных сетей.

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

6.РЕФЛЕКСИВНЫЕ ТЕХНИКИ

1. УПРАЖНЕНИЕ «ЗВЕЗДА СБЫВШИХСЯ ОЖИДАНИЙ»

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

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

Проведение:

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

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

Примечания:

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



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

7 . УПРАЖНЕНИЕ «ВСЕ У МЕНЯ В РУКАХ!»

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

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

Проведение:

* Вопросы для оценки результатов работы обозначаются с помощью пальцев:

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

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

Можно еще в ходе работы семинара предложить участникам заполнить эти листки и отдельные ответы

перенести на карточки, которые затем прикрепляются к общему большому рисунку руки. Это поможет преподавателю, ведущему окончательное обсуждение итогов работы, классифицировать ответы и представить их в виде резюме.

8 . УПРАЖНЕНИЕ «ИТОГОВЫЙ КРУГ»

Время: 1 мин. на объяснение;

1-2- мин. каждому участнику.

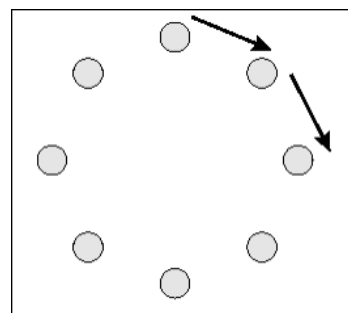
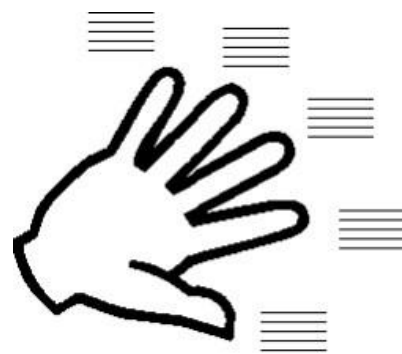
Материал: лист бумаги большого формата; фломастер, привлекательный и удобный для передачи друг другу предмет (в крайнем случае годится фломастер).

Проведение:

1. Один или самое большее два вопроса пишутся на большом листе крупным шрифтом.

2. Участники по очереди кратко высказываются по этим вопросам, не обсуждая их друг с другом. 3. При этой игре важно помнить, что «краткость - сестра таланта», поэтому, когда очередному участнику

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



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

9 .Упражнение «Моя визитная карточка»

Цель: снятие психоэмоционального напряжения, регуляция психического и эмоционального состояния.

Это игровое упражнение по форме проведения напоминает всем известную игру «Снежный ком».

Участники игры садятся в круг. Один из них, например, говорит «Меня зовут Маша, я люблю пельмени»; следующий говорит «Меня зовут Аня, пельмени я тоже люблю, особенно со сметаной, но еще я люблю играть на гитаре»; третий говорит «Меня зовут Алина Викторовна, пельмени я не люблю, так как недавно съела их очень много; на гитаре играть не умею, хотя мечтаю научиться, но зато я хорошо играю в футбол» и т. д. То есть каждый из участников, выступающих с «визиткой», сначала повторяет все вышесказанное, но по отношению к себе, а затем добавляет еще что - то свое. Таким образом, все имеют возможность сказать о себе и узнать о других.

10. Упражнение «Что для меня означает понятие «личностный рост»?

Мозговой штурм.

Личностный рост – это всесторонний, многовекторный процесс развития составляющих человека, это могут быть определенные способности, качества, навыки, задатки, так же это приобретение новых знаний, опыта, которые меняют стиль отношения человека к себе и восприятия окружающего мира.

Личностный рост педагога меняет восприятие самого себя - формирует положительную самооценку, оптимизм, учит принимать самого себя, учит воспринимать окружающих адекватно и позитивно.

Когда происходит личностный рост педагога, то у него меняются **профессиональные функции**, т. е. от традиционной трансляции знаний и развития ребенка до процесса открытия и самостоятельного выбора ребенка, развития индивидуальной креативности во всех сферах жизни. У педагога **меняются цели образования** – появляется желание помочь каждому ребенку стать исследователем и развить способность к обучению на всю жизнь.

Хотя бы раз в жизни каждому человеку приходят в голову мысли об изменениях. И самым важным решением, которое можно принять, является изменение себя. Это может быть повышение личной эффективности в работе, желание зарабатывать больше, бросить курить и заняться здоровьем. Однако наша жизнь – это не одна определенная область, допустим, работа или отношения. Нельзя изменить что-то одно, не задев и другие сферы жизни. Например, нельзя поставить себе цель зарабатывать больше, без того,

чтобы изменения затронули и другие сферы – продолжительность вашей работы, повышение самооценки, личностный рост и так далее.

Таким образом, можно сделать вывод, что жизнь наша – это совокупность различных занятий, привязанностей, привычек и прочего, что все вместе и делает нас полноценной личностью. Исходя из этого вывода, к изменениям нашей личности двигаться нужно тоже с разных сторон.

11. Упражнение «А я счастлив».

Все сидят в кругу. Один стул свободный. Начинает тот, у кого свободный стул справа. Он должен пересесть на него и сказать: «А я счастлив».

Следующий пересаживается и говорит: «А я тоже», третий участник говорит: «А я учусь у... (называя имя любого участника)». Тот, чье имя назвали, бежит на пустой стул и называет способ поднятия настроения, затем все по аналогии повторяется.

Обсуждение. Какой из перечисленных способов поднятия настроения показался вам наиболее интересным?

Выделяют следующие естественные приемы регуляции организма:

- смех, улыбка, юмор;
- размышление о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- наблюдение за пейзажем за окном;
- рассматривание комнатных цветов в помещении, фотографий и других приятных или дорогих для человека вещей;
- мысленное обращение к высшим силам (Богу, Вселенной)
- «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах;
- вдыхание свежего воздуха;
- чтение стихов;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

А специалисты используют специальные методы саморегуляции.

Саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием, достигаемое путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);
- эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Это все усиливает мобилизацию ресурсов организма.

12. Упражнение «Квадрат Декарта».

Задумывались ли вы над тем, что так или иначе денно и нощно жизнь сталкивает нас с разного рода задачами, проблемами, ситуациями, требующими решения, либо с вопросами, ждущими ответа, либо с возможностями, которые необходимо брать или отвергать.

Как сделать выбор способный привлечь в нашу жизнь наиболее благоприятные обстоятельства? Ответом на данный вопрос является эффективная, действенная техника принятия решений «Квадрат Декарта».

«Квадрат Декарта» - это простая техника принятия решений, требующая совсем немного времени. Она помогает прояснить значимые критерии выбора и последствия каждого решения.

Что будет, если я приму решение?	Что будет, если я откажусь от этого решение?
Чего не случится , если я приму это решение?	Чего не случится , если я откажусь от этого решение?

Рассмотрим пример. Вы хотите завести собаку, но у вас сомнения.

1. **Плюсы от получения желаемого.** Сбудется моя мечта детства. Научу его разным трюкам. Летом буду возить на дачу, и ходить с ней за грибами.
2. **Плюсы от неполучения желаемого.** Мне не надо будет менять как-то уклад своей жизни.
3. **Минусы от получения желаемого.** Не получится поваляться в кровати. Не смогу легко куда-то уехать.
4. **Минусы от неполучения желаемого.** У меня не будет друга, который будет ждать меня дома. Детская мечта не сбудется.

13. Упражнение «Рассмотреть проблему по «Квадрату Декарта».

Хочу надеяться, что данная техника поможет вам справиться со своими сомнениями. Принять решение просто, когда приоритеты расставлены, и видно, что важно, а что нет.

14. Упражнение «Нарисуй свою мандалу».

Цель: снятие стресса, усталости, напряжения или внутреннего конфликта.

Мандала в психологии – это символическое отображение внутреннего мира. Круг создает ощущение защищенного пространства, внутри которого в момент творчества проявляется то, что на данный момент важно для человека.

Нарисуйте простым карандашом круг диаметром, соответствующим размеру вашей головы. До края листа должно оставаться не меньше 3 см. Найдите в круге центральную точку, которая вызывала бы у вас ощущение равновесия. Это поможет вам достичь устойчивого состояния. Вспомните про те природные формы, которые растут и развиваются из центра, например, про цветы, снежинки или морские раковины. Вы являетесь частью природы, и поэтому у вас тоже есть некий центр, из которого вы можете расти и развиваться. Начните рисовать с этого центра – вашего центра – изображая определенную фигуру того или иного цвета, и пусть композиция вашего рисунка выстраивается сама собой, как бы без вашего непосредственного участия. С помощью этого рисунка вы сможете узнать о себе нечто новое.

Во время рисования звучит спокойная музыка.

Когда вы закончите рисовать, вы сможете обсудить вашу мандалу со всеми участниками тренинга.

Что вы чувствовали, ваши ощущения в процессе рисования.

Что означают цвета в мандалах.

Красный. Отсутствие или малое наличие красного цвета в мандале указывает на пассивность и полное отсутствие самоутверждения. Дети, которые выбирают красный цвет, очень активны. Они постоянно в движении, непоседы, легко возбудимые, непослушные, ломают свои и чужие игрушки. Они хотят все и немедленно. Таким детям необходима похвала.

Желтый. Доминирование желтого цвета означает стремление личности вперед, в поисках нового, еще не приобретшего какую-либо форму. Ребенок, который выбирает желтый цвет, веселый, жизнерадостный, много фантазирует, мечтает. Часто ему не нужна компания для игр, он найдет себе развлечение везде.

Синий. Дети, которые выбирают синий цвет, спокойны, уравновешены, все делают обстоятельно. Такие дети не очень общительны, но если они находят себе друга, то будут верны ему. Обратите внимание, если раньше ребенок выбирал другой цвет, а теперь – синий, то он переутомлен, нуждается в покое.

Коричневый. Когда ребенок выбирает коричневый цвет, то он пытается отгородиться от внешнего мира и создать свой собственный, отстраненный. Причины этого могут быть различны: от слабого здоровья, семейных неурядиц, пережитых трагических событий до умственной неполноценности.

Оранжевый. Отвечает за чувство идентичности и положительного самоутверждения. В мандалах оранжевый цвет выражает самоутверждение, гордость, амбицию, честолюбие, обеспокоенность своей силой или отсутствием ее, энергичное стремление к чему-то. Своевольное использование силы, отсутствие самодисциплины.

Зеленый. Ребенку необходимо чувство защищенности, надежности. Он чувствует себя заброшенным и нуждается в материнской любви. В таком ребенке необходимо развивать творческие способности, интерес к окружающему миру.

Бирюзовый. Бирюзовый цвет – это чувство ответственности, стремление самому решать собственные проблемы, а также способность духа к самоисцелению.

Голубой. В мандале голубой цвет символизирует чувство материнства, беззаветной любви и сострадания. Ребенку постоянно необходима смена деятельности. Он может одновременно браться за несколько дел: рисовать, играть в машинки, петь песни.

Розовый. Это здоровье, чистота. Значение чувственности, эмоций, юности. Ассоциируется с наибольшей чувствительностью на эмоциональные стрессы.

Персиковый. Персиковый – смесь желтого (сознание) и розового (тело, плоть) – выражает чувственность, отзывчивость, ответственность человека.

Черный. Предпочтение ребенком черного свидетельствует о преждевременно созревшей сложной психике, о пережитом глубоком стрессе. Подавленность, протест, разрушение, настоятельная потребность в изменениях.

Серый. Предполагает отсутствие или недостаток эмоций, чувств. Безразличие, отстраненность, желание уйти, не замечать того, что тревожит.

В переводе с санскритского «**мандала**» означает «магический круг». В широком смысле — закономерность или симметричная структура, которая располагается вокруг центра и все объединяет (рисунок в круге).

Психотерапевтический эффект мандалы открыл и доказал К.Г. Юнг. Проанализировав свои спонтанно нарисованные произведения и связанные с этим изменения в самочувствии, он пришел к выводу, что мандала — проекция комплексов человека, инструмент, который помогает:

- найти свою сущность;
- освободить заблокированную энергию;
- очиститься от чувства вины, страха, депрессии, физической боли.

15. Сказка-наставление «Ручеёк».

Когда-то давно жил на свете маленький Ручеёк. Он спускался с гор в красивую зелёную долину. И вот однажды он добежал до пустыни. Тут он остановился и задумался: "А куда же бежать дальше". Впереди было много нового и неизвестного, поэтому Ручеёк испугался.

Но тут он услышал Голос: "Смелее! Не останавливайся на достигнутом, впереди ещё много интересного! "

Но Ручеёк продолжал стоять. Ему очень хотелось стать большой полноводной рекой, но он боялся изменений и не хотел идти на риск.

Тогда Голос снова заговорил: "Если ты остановишься, то никогда не узнаешь, на что ты на самом деле способен! Просто поверь в себя, и тогда ты в любом окружении сможешь найти правильную дорогу! Беги дальше! "

И Ручеёк решился. Он побежал по пустыне. Ему было очень плохо. Незнакомые места и изнуряющая жара с каждым днём забирали его силы. И через несколько дней он высох.

Но вот испарившиеся маленькие капельки встретились высоко в небе. Они объединились в одно большое облако и поплыли дальше над пустыней.

Долго плыло облако над пустыней, пока не добралось до моря. И вот Ручеёк пролился в море многочисленными маленькими капельками дождя. Теперь он слился с огромным морем. Мягко качаясь на волнах, он улыбался себе. Раньше, когда он жил в долине, он не мог даже мечтать о таком. Ручеёк подумал: "Я несколько раз изменил форму и только сейчас мне кажется, что я наконец-то стал самим собой! "

Не бойтесь изменений и никогда не останавливайтесь на достигнутом! Жизнь настолько многогранна, что никогда не знаешь, что может ждать впереди. Главное - быть уверенным в себе и не бояться принимать решен

Самореализация

Профессиональная перфокарта педагога «Особенности в профессионально педагогической деятельности педагога со стажем работы от 16 до 25 лет»

Стаж педагогической деятельности	стаж 16-20 лет	стаж 20-25 лет
Понятие «Самореализация		
Кто я	Я - педагог	Я- личность
	Педагог – аудитор Педагог- коммуникатор Педагог – деятель Педагог- психолог Педагог- методист Педагог- творец	
Личностные качества	➤ Вступление в кризис «Середина жизни ➤ Систематическое повышение базисных знаний ➤ Неспособностью к изменению поведения, мнения, отношения) ➤ _____ ➤ _____ ➤ _____ ➤ _____	
Профессиональные качества	➤ _____ ➤ _____ ➤ _____ ➤ _____	➤ _____ _____ ➤ _____ _____ ➤ _____ _____ ➤ _____ _____
Дефициты Проблемы	➤ _____ ➤ _____ ➤ _____ ➤ _____	
Формы Меры Мероприятия	➤ _____ ➤ _____ ➤ _____ ➤ _____	
Результат	➤ _____ ➤ _____ ➤ _____	
	Достижение цели  Профессиональная компетентность	



1.«ИНСЁРТ» – ПРИЕМ ТЕХНОЛОГИИ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ.

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

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

«Инсёрт» – что это такое?

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

Название приема представляет собой аббревиатуру: **I** – interactive (интерактивная).

N – noting (познавательная). **S** – system for (система).

E – effective (для эффективного). **R** – reading (чтения).

T – thinking (и размышления).

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

Как использовать прием «Инсёрт» I. Работа с текстом:

1. Педагоги читают текст, маркируя его специальными значками: **V** – я это знаю;

(+)– это новая информация для меня;

(-) – я думал по-другому, это противоречит тому, что я знал; **(?)** – это мне непонятно, нужны объяснения, уточнения.

Совет: маркировки в тексте удобнее делать на полях карандашом.

2. Заполняется таблица

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

3. Чтение таблицы педагогами. Никакого обсуждения, просто зачитывание тезисов.
4. Повторное чтение текста. Эта стадия переводит процесс получения информации уже в этап осмысления. При этом таблица может пополниться, либо какие-то тезисы уже перейдут из одной колонки в другую.
5. Рефлексия. На данном этапе обсуждаются записи, внесенные в таблицу. Идет анализ того, как накапливаются знания. Путь от старого к новому становится более наглядным и понятным.

Нюансы применения приема «Инсёрт»

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

Когда использовать прием «Инсёрт»?

Прием «Инсёрт» лучше всего подходит для усвоения новых знаний. Прием требует не пассивного чтения, а внимательного. Прием «Инсёрт» заставляет обратить на них внимание, сконцентрироваться на каждой строке текста.

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

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

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

Прием «Инсёрт»:

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

Работая с информацией или текстом, педагоги помечают на полях те или

иные отрывки, предложения или слова.

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

для актуализации изученного на этапе вызова;

- в процессе вычленения новой информации на этапе осмысления;
- при анализе самостоятельно полученной информации на этапе рефлексии. В итоге у педагогов:
- повышается интерес к изучению материала за счёт стимулирования самостоятельной поисковой деятельности, которая носит творческий характер;
- запускается механизм самообразования и самоорганизации, что повышает образовательную мотивацию в целом;
- формируются навыки написания текстов разного жанра, то есть воспитывается культура письма;
- развивается информационная грамотность, способность к аналитической и оценочной работе с текстами.

Практическая работа:

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

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

2.ТРЕНИНГ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ «МЫ НЕ БОИМСЯ ПЕРЕМЕН!»

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

Задачи:

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

Теоретическая часть

Общеизвестно, что профессия педагога – одна из наиболее энергоемких. Для ее реализации требуются огромные интеллектуальные, эмоциональные и психические затраты. Преобразования в системе образования также поднимают планку: приветствуется творческий подход к работе, новаторство, проектная деятельность, педагогические технологии.

Увеличивается не только нагрузка, вместе с ней растет и нервно-психическое напряжение личности, переутомление. Возрастает количество конфликтных ситуаций в коллективе. Такие ситуации достаточно быстро

приводят к эмоциональному истощению педагогов. Эти проявления значительно ограничивают творчество и свободу,

профессиональный рост, стремление к самосовершенствованию. В результате личность педагога претерпевает ряд таких деформаций, как негибкость мышления, излишняя прямолинейность, поучающая манера говорить, чрезмерность пояснений, мыслительные стереотипы, авторитарность. Педагог становится своеобразной «ходячей энциклопедией»: он знает, что нужно, как нужно, когда, зачем и почему, и чем все это закончится. Но при этом он становится абсолютно закрытым и невосприимчивым к любым новшествам и переменам.

Ход: педагоги работают в одной команде, высказывают своё мнение, открывают друг в друге что-то новое, учатся общаться. Практическая часть Древняя мудрость гласит: «Сильнее всех, владеющий собой!» Не подражай другим, будь самим собой. Выработай такое отношение к жизни, которое освободит от беспокойства.

3. Упражнение «Визитка»

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

Существует китайская поговорка:

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

Человек усваивает: 10% того, что слышит 50 % того, что видит, 70 % того, что сам переживает, 90 % того, что сам делает.

4. Упражнение «Поза наполеона»

Участникам показывается три движения: руки скрещены на груди, руки вытянуты вперед с раскрытыми ладонями и руки сжаты в кулаки. По команде ведущего: «Раз, два, три!», каждый участник одновременно с другими должен показать одно из трех движений (какое понравится). Задача в том, чтобы вся группа или большинство участников показали одинаковое движение.

5. Упражнение «Заряд энергии»

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

6. Упражнение «Кто быстрее»

Цель: сплочение коллектива.

Участникам предлагается выполнить задания быстро и четко.

Инструкция

Постройте, используя всех игроков команды:

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

7. Упражнение-медитация «Создание выразительного образа Я»

Закройте глаза и сосредоточьте всё своё внимание на своих телесных ощущениях. Представьте, что все ощущения принадлежат красивому молодому деревцу. Ощутите себя этим молодым деревцем. Почувствуйте. Как жизненная энергия питает всё ваше тело. Живительная сила, поступая через ноги, проходит через всё тело... И заполняет тело энергией снизу доверху. Энергия наполняет каждую клеточку организма свежестью и бодростью. Ощутите, как организм жадно впитывает эту живительную энергию. Весь организм оживает, пробуждается от спячки. Грудь медленно распрямляется. Плечи сами собой опускаются. Хочется сделать вдох полной

грудью (глубокий вдох и свободный выдох). Тело медленно и плавно выпрямляется. Позвоночник принимает идеальное положение. Шея принимает удобное положение. Голова выпрямляется. Деревце всем своим естеством тянется к солнцу, к теплу, к радости, к насыщенной жизни. Ощутите это состояние пробуждения и медленно произнесите про себя: «Я – сильная, активная, целеустремлённая личность. Я открыта для новой, яркой и насыщенной жизни. Я живу здесь и сейчас, каждую минуту, каждую секунду. Каждое мгновение я ощущаю новый прилив силы и бодрости!» Организм пробуждается от спячки! Насладитесь этим пробуждением! Сделайте глубокий вдох, затем с выдохом потянитесь всем телом вверх. Потянитесь с удовольствием! Сделайте встряхивающее движение всем телом! Откройте глаза! Посмотрите друг на друга и улыбнитесь! И напоследок краткий курс доброжелательных отношений. Научитесь говорить важные слова.

Шесть важных слов:

«Я признаю, что допустил эту ошибку».

Пять важных слов:

«Ты сделал это просто чудесно».

Четыре важных слова«
А как ты считаешь?»

Три важных слова:

«Вы посоветуйте, пожалуйста».

Два важных слова:
«Искренне благодарю».

Важнейшее слово:
«Мы»!!!

Самосовершенствование

Профессиональная перфокарта педагога

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

Самосовершенствование – это		
Положительные качества педагога со стажем работы более 25 лет	Отрицательные качества педагога со стажем работы более 25 лет	Дефициты, проблемы
Кто я	Я - педагог	Я- личность
	Педагог – аудитор Педагог- коммуникатор Педагог – деятель Педагог- психолог Педагог- методист Педагог- творец	
Психологическая болезнь «Синдром эмоционального выгорания» – неблагоприятная ответная реакция педагога на пролонгированные во времени стрессовые воздействия межличностного общения (состояние физического, эмоционального и умственного истощения)		
Факторы способствующие формированию эмоционального выгорания воспитателей	-высокая ответственность за своих подопечных; способствующие -высокая эмоциональная и интеллектуальная нагрузка; -самоотверженная помощь; -дисбаланс между интеллектуально– энергетическими затратами и морально-материальным вознаграждением; -наличие ролевых конфликтов; -работу с «трудными» детьми	
Пути решения	-Чувство собственной значимости на рабочем месте. -Возможность профессионального продвижения. -Автономия и уровень контроля со стороны руководства. -Отсутствие конфликта социальных ролей. -Согласованная работа в команде и поддержка коллег	
Два направления профилактики эмоционального выгорания		
1.Оптимизация организационных условий педагога	2.Актуализация личностных ресурсов труда педагога:	
- организация рабочего места педагога предполагает, как общее санитарное	1. Просветительское направление: - информирование педагогов о причинах и признаках эмоционального выгорания;	

состояние рабочего пространства, так и эстетическую составляющую. Исследования показывают, что педагоги, работающие в светлых, просторных помещениях, имеющих необходимое для работы оснащение и эстетичное оформление, гораздо реже страдают от проявлений синдрома эмоционального выгорания, чем их коллеги, вынужденные работать в тесных, обшарпанных. «голых» группах; -строгая определенность должностных инструкций и обязанностей. -Конструктивная и «прозрачная» система поощрений и наказаний, принята в коллективе. -Справедливая кадровая политика, возможность продвижения по служебной лестнице и др. -Оказание социальной поддержки и защита интересов сотрудников. -Отлаженная система охраны труда сотрудников. -Наличие общепринятых стандартов формального и неформального поведения педагогов в учреждении. -Наличие и развитие высокой организационной культуры. -Профессиональная и административная поддержка. -Эффективное руководство, доступность администрации для диалога	- ознакомление педагогов с методами и приемами самопомощи для сохранения работоспособности, профессионального и психосоматического здоровья. 2. Повышение значимости педагогической профессии, которое будет способствовать удовлетворению потребности в признании, самоутверждении и самовыражении педагога: - создание администрацией детского сада условий для постоянного повышения профессионального уровня и квалификации педагогов; - создание возможностей для беспрепятственной аттестации педагогов и обеспечение «бесстрессовой» ситуации аттестации; - участие в педагогических чтениях и методических семинарах, марафонах, деловых играх; - обобщение педагогического опыта воспитателя; - возможности публикации педагогических находок и разработок педагога и др. 3. Обучение педагогов приемам и методам саморегуляции и профилактики стрессов и выгорания (групповые формы работы).
Формы, меры, мероприятия	1. Методы саморегуляции, релаксации: - активизация чувства юмора – попытаться увидеть комическое даже в сложной, серьезной ситуации; -самоубеждение, самоприказы, вызывающие спокойное состояние -«Я спокойна!», «Стоп!», «Все будет хорошо!» -концентрация внимания на чем-то: рассматривание цветов в помещении, вслушивание в звуки за окном, глубокое дыхание, снятие мышечного напряжения – различные движения типа подтягивания, расслабления мышц; -общение с животными; -высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так. 2. Создание системы дел, повышающих значимость педагогической профессии (возможность профессионального роста, наладить поддерживающие социальные и другие

	положительные моменты, повышающие мотивацию; создание благоприятных условий во время рабочего дня: обеспеченность справочными материалами и пособиями, техническая оснащенность. Помещение должно соответствовать нормам санитарно-гигиенических требований (освещенность, температура, удобная мебель). 3. Наставничество. 4. Эмоциональная поддержка (тренинги, психологические практикумы). 5. Фасилитация – определенный способ организации взаимодействия, создание условий, помогающих полностью вовлечь участников в процесс, активизировать потенциал группы, создать атмосферу открытости и доверия. 6. Модерация – совокупность техник и инструментов, которые предполагают не только контроль над процессом, но и, в некоторых случаях, определенный контроль над содержанием, в том числе, что модератор может иногда занимать экспертную позицию и направлять группу в сторону конкретного решения. 7. Нейробика (разработал Лоуренс Кац, профессор нейробиологии) – система упражнений для мозга, которые тренируют мозг, повышают его гибкость и работоспособность, улучшают память, внимание, снижают утомляемость, повышают способность к произвольному контролю и дают энергию
Результат	- Улучшение состояния нервной системы. - Улучшение восприятия и запоминания новой информации. - Развитие когнитивных способностей (память, мышление, внимание). - Раскрытие скрытых способностей мозга. - Синхронизация работы обоих полушарий головного мозга. - Улучшение настроения. - Избавление от страхов, тревог и переживаний. - Управление собственными эмоциями: борьба с раздражительностью, контроль за проявлениями агрессии. - Качество - Успешность - Продуктивность, результативность

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

УПРАЖНЕНИЕ № 1. «СЛЕДИТЕ ЗА РУКОЙ» Попробуйте несколько часов в день привычные действия выполнять недоминантной рукой – левой рукой вместо правой, и наоборот. Это упражнение улучшает межполушарные связи и благотворно сказывается на интеллектуальных способностях.

УПРАЖНЕНИЕ № 2. «УГАДАЙ МЕЛОДИЮ» Это упражнение можно выполнять самостоятельно, а можно устроить соревнование между друзьями или членами семьи. Участники прослушивают любимые мелодии, стараясь максимально быстро угадать произведения по вступительным аккордам.

Упражнение стимулирует височные доли головного мозга. Задача этого участка: преобразование слуховых ощущений в зрительные образы, ориентировка во вкусах. Височная область отвечает за функцию обоняния и построение речевой коммуникации.

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

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

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

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

главное – увеличивается качество активного периода жизни.

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

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

Отличия от других методов

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

Парадигма позитивных перемен

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

Рефлексия

Прием «5 пальцев»



ГЛОССАРИЙ

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

Стандарт – нормативный документ (устанавливающий правила).

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

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

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

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

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

Совершенствование – развитие своего ума или способностей посредством собственных усилий.

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

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

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

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

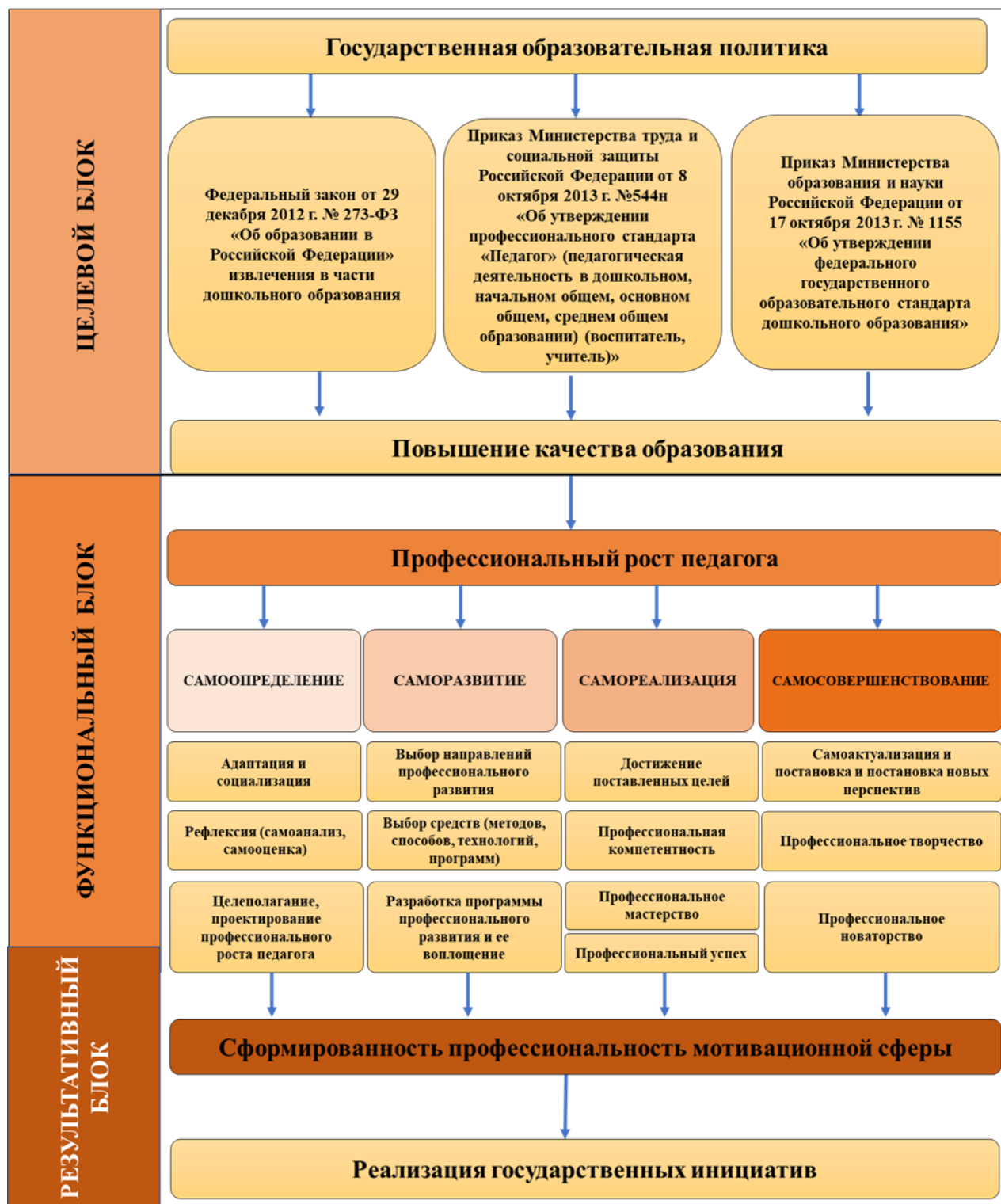
Когнитивные способности – то совокупность мыслительных процессов в мозгу человека, необходимых для правильного восприятия информации и принятия решений. Способность мозга мыслить, планировать и запоминать данные – это некоторые из интеллектуальных функций, называемых когнитивными. Другие примеры – внимание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

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

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

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

СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МОТИВАЦИИ И ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ



Самоопределение

Профессиональная перфокарта педагога

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

Понятие самоопределения			
Самоопределение педагога: анализ профессионально важных качеств		ДООУ, оперативность в решении проблемных ситуаций. -	
Кто я	Я - педагог	Я- личность	
Этапы профессионального развития на стадии самоопределения Упражнение «Ковер идей»	1		
	2		
	3		
Профессиональная компетентность			
Дефициты Проблемы			
Характеристика личности на стадии самоопределения			
Мероприятия			
Приемы и упражнения на стадии самоопределения			
Результат			

Саморазвитие

Профессиональная перфокарта педагога

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

Стаж педагогической	Стаж 6-10 лет	Стаж 11-15 лет деятельности
Понятие «Саморазвитие»		
Кто я		
Личностные качества		
Профессиональные качества	✓	✓
Дефициты Проблемы		
Формы Меры Мероприятия		
формы		
Результат	✓	
ПЕДАГОГ...?		

Самореализация

Профессиональная перфокарта педагога «Особенности в профессионально педагогической деятельности педагога со стажем работы от 16 до 25 лет»

Стаж педагогической деятельности	стаж 16-20 лет	стаж 20-25 лет
Понятие «Самореализация		
Кто я		
Личностные качества		
Профессиональные качества	➤	
Дефициты Проблемы		
Формы Меры Мероприятия		
Результат	➤	

Самосовершенствование

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

Самосовершенствование – это		
Положительные качества педагога со стажем работы более 25 лет	Отрицательные качества педагога со стажем работы более 25 лет	Дефициты, проблемы
Кто я	Я - педагог	Я- личность
Факторы способствующие формированию эмоционального выгорания воспитателей		
Пути решения		
Два направления профилактики эмоционального выгорания		
1.Оптимизация организационных условий педагога	2.Актуализация личностных ресурсов труда педагога:	
Формы,меры, мероприятия		
Результат		

