

РАССМОТРЕНО
на заседании методического совета
протокол № 1
от «18» сентября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ
директор _____ И.А.Дубовская
приказ № 204/2
от «02» октября 2020 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА. МОДЕЛЬ «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Автор-составитель:

Щербакова Е.А.,
заместитель директора

г. Красноуфимск,

2020

1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Форма наставничества **«учитель – учитель»**. Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классам (группах);

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

2. ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий.

Первичное обучение наставников состоит из трех частей.

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Часть 1. Самоанализ и навыки самопрезентации. Для организации эффективной работы с наставляемым куратору необходимо составить четкое представление о собственном опыте, ресурсах и возможностях их передачи.

Задача 1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный. Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе и оценить, на каких точках наставник принял решение сконцентрироваться.

Задача 2. Мои сильные и слабые стороны.

Куратор предлагает наставнику заполнить таблицы «*Мои сильные стороны*» и «*Мои слабые стороны*» самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 5 пунктов.

<i>Моя сильная сторона</i>	<i>Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)?</i>	<i>Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)?</i>

<i>Моя слабая сторона</i>	<i>Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?</i>	<i>Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня?</i>

Задача 3. Мои достижения.

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицу из 25 достижений. Попросите включить в них не только общепризнанные (карьера, дипломы), но и личностные. После заполнения выделяются 10–15 минут на рефлексию, куратор проговаривает выбор достижений, их значимость для наставника. Таблицу можно заполнить как самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

<i>Мои достижения</i>	<i>Какие качества помогли мне?</i>	<i>Что я почувствовал в этот момент?</i>

Задача 4. Мои недостатки.

Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом взаимодействия во время участия в программе наставничества, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

<i>Мой недостаток</i>	<i>Какие в нем есть плюсы? Есть ли у меня положительный опыт, связанный с этим недостатком?</i>	<i>Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой?</i>

Задача 5. Моя мотивация.

Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то что программа наставничества предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему. В том числе используя вопрос «Чему я могу научиться в работе с подростком (студентом, наставляемым)?»

Задача 6. Мои умения.

Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т. д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Куратор предлагает наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на 4 категории (не менее трех навыков в каждой).

<i>Сфера умений</i>	<i>Что я знаю из этой сферы?</i>	<i>Что я умею делать?</i>
<i>Отношения</i>		

<i>Карьера</i>		
<i>Финансы</i>		
<i>Саморазвитие</i>		
<i>Увлечения, развлечения</i>		

Задача 7. Закрепление.

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником (группой наставников), должны быть финализированы через рефлексию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

Часть 2. Обучение эффективным коммуникациям.

Задача: формирование способности делиться опытом (знаниями, умениями). Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче. Определить данную способность можно, сравнивая модель поведения наставника с кодексом и манифестом (Приложение 1), а также используя различные тесты, активизирующие необходимость проявить: активное слушание; отсутствие авторитарного подхода; организованность и грамотное целеполагание; структурность речи; ответственность и оперативность; позитивный взгляд на вещи и активность.

Во время обучения наставнику рекомендуется в формате ролевой игры с куратором или с другими наставниками, проходящими обучение, провести встречи, посвященные: знакомству; планированию будущей работы; решению конкретной задачи; решению внезапно возникшей проблемы; решению ситуации организационного нарушения; завершению программы наставничества.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Основная работа наставника происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества.

Куратор во время обучения может предложить наставникам различные формы работ с наставляемыми.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность. Примеры: беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем с одноклассниками, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.

2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. Примеры: проведение экскурсии на предприятие (в музей, офис); оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования – заполнение таблиц «Сильные и слабые стороны», «Мои мечты и цели», совместный мониторинг дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия – поход в спортзал, на тренировку, репетицию.

3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Примеры: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.

4. Помощь в самоорганизации. Примеры: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования «Брось себе вызов»; борьба с вредными привычками.

5. Групповые формы работы. Примеры: организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность и т. д.

6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого. Примеры: совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы; совместный выбор и анализ литературы; работа на предприятии или в лаборатории (в некоторых формах); совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

Работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство; пробную рабочую встречу; встречу-планирование; комплекс последовательных встреч с заполнением форм обратной связи; итоговую встречу.

Первая встреча-знакомство

Участники: куратор, наставник, наставляемый.

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников.

Время: 30–40 минут.

Представление наставника. Используя уже отрефлексированную информацию (курс обучения, 1-й этап) о себе и своих сильных и слабых сторонах, наставник рассказывает наставляемому о себе.

Примерные вопросы для обсуждения:

Кто я, чем занимаюсь?

Почему я хочу быть наставником?

Мой опыт.

Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым?

Что мне важно увидеть в наставляемом?

Представление наставляемого.

Наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику, в каком направлении необходимо вести работу в будущем.

Примерные вопросы для обсуждения:

Кто я, чем занимаюсь?

Почему мне хочется принять участие в программе?

Над какими вопросами (проблемами) я хотел бы поработать?

Что мне важно увидеть в наставнике?

Взаимный интерес. Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и т. д.).

Закрепление договоренностей. Куратор представляет участникам манифест и кодекс наставника, сообщает о сроках программы, а также о важности ответственной позиции, доверия и вовлеченности программу наставничества.

Отдельно проговариваются и также закрепляются темы:

конфиденциальности взаимодействия (и исключений);

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

необходимости честной и открытой коммуникации;
личных границ взаимодействия;
обмена контактами.

Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

Пробная рабочая встреча.

Участники: наставник, наставляемый.

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений.

Время: по желанию участников, до одного часа.

Решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы и проверить комфортность взаимодействия на практике. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи (теста).

Рефлексия. По окончании встречи наставник и наставляемый (группа наставляемых) представляют краткие результаты куратору. Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат встреч является комфортным, отрефлексировать свои отношения.

Примерные вопросы для обсуждения:

Что получилось?

Что понравилось?

Благодаря чему стало возможно достичь результата?

Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходит по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.

Планирование основного процесса работы.

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Время: 1–1,5 часа.

Желания и ресурсы. Вместе с куратором пара или группа обсуждает и по итогу формулирует цели на ближайший период работы (минимум на месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены в рамках программы наставничества.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?» и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений (ощущений, предметов).

После того как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица.

	<i>Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?</i>	<i>Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?</i>	<i>Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?</i>	<i>Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?</i>
Желание				

Цели и результаты

После того как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы.

Цель № 1				
<i>Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)</i>	<i>Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата</i>	<i>Сроки</i>	<i>Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)</i>	<i>Отметки о выполнении</i>

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в дневник желательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о постепенном движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы пары или команды, а также для оценки деятельности самого наставника и результатов программы наставничества.

Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.

Совместная работа наставника и наставляемого.

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости).

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Время: одна встреча – от 1 часа, длительность всех встреч – в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 1 месяц.

Следует учитывать, что встречи могут проходить: в образовательной организации; на предприятии (в офисе) наставника; на территории других образовательных организаций; в местах спортивного и культурного времяпрепровождения и др.

Встречи наставника и наставляемого (наставляемых) могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, экскурсии, публичной лекции, как практическая работа над проектом. Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но тем не менее обращается к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия. Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях и/или телефонных разговоров не регламентируется, но результаты в любом случае фиксируются.

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Подростку будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу. Следующие 40 минут посвящены непосредственно работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность. Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлексия, необходимо резюмировать встречу.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занести их в дневник).

Приблизились ли мы сегодня к цели?

Что сегодня получилось хорошо?

Что стоит изменить в следующий раз?

Как я сейчас себя чувствую?

Что нужно сделать к следующей встрече?

Процедура завершения взаимодействия между наставниками и наставляемыми.

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команды), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении.

Время: 1,5 часа.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, если сроки отличаются от заявленных в образовательной организации. Совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие.

Что самого ценного было в вашем взаимодействии?

Каких результатов вы достигли?

Чему вы научились друг у друга?

Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели.

Как вы изменились?

Что вы поняли про себя в процессе общения?

Чем запомнилось взаимодействие?

Есть ли необходимость продолжать работу вместе?

Хотели бы вы стать наставником или продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками анкеты и поздравляет с завершением программы наставничества. Если участники обоюдно выражают желание продолжить общение в рамках будущих программ наставничества, куратор

фиксирует это в результатах и в базах наставников и наставляемых, если участники выражают желание продолжить взаимодействие вне программы, куратор также фиксирует это в результатах.

После этого куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших пар или групп и их наставников и просит пару или группу подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, если позволяют результаты, в базу успешных наставнических практик.

Результаты этапа: пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практики.

4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

1. Первый этап опроса для мониторинга (до начала работы) представлен в **Приложении 2.**
2. Второй этап опроса для мониторинга (по завершении работы) представлен в **Приложении 3.**
3. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы представлены в **Приложении 4.**
4. Материалы по оценке психологической атмосферы в организации представлены в **Приложении 5.**
5. Методические и практические материалы, разработанные в МАОУ СШ 3 для реализации программы представлены в **Приложении 6.**



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КУРАТОРА

1. Ценности наставничества

1.1. Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.

5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.

6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.

7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.

9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

1.2. Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.

2. Не критикую, а изучаю ситуацию.

3. Не обвиняю, а поддерживаю.

4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

1.3. Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда – на характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники неравнодушны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе

1.4. Качества успешных наставников

Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше.

Уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или, что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками.

Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи.

Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых. Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.

Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, философия и т. д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- ✓ гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

- ✓ критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;
- ✓ коммуникативными способностями – говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- ✓ толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- ✓ эмпатией – эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию;
- ✓ рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- ✓ эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (Да/нет)
2. Если да, то где?

ИНСТРУКЦИЯ

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вам важно, чтобы вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для вас в программе?

15. Как часто вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	очень часто	часто	редко	1-2 раза	никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли вы участвовать в программе? (Да/нет)

АНКЕТА НАСТАВНИКА

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)
2. Если да, то где? _____

ИНСТРУКЦИЯ

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (Да/нет)
2. Если да, то где?

ИНСТРУКЦИЯ

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3 Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько комфортно было работать в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?
15. Что особенно ценно для вас было в программе?
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	очень часто	часто	редко	1-2 раза	никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?

АНКЕТА НАСТАВНИКА

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

ИНСТРУКЦИЯ

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько комфортно было работать в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько эффективноудалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания (от 0 до 10 баллов)

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	очень часто	часто	редко	1-2 раза	никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ТЕСТИРОВАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЛИЧНОСТНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ
УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании работы)
Возраст (социально-демографические данные)	Возраст (социально-демографические данные)
Как долго работаете в этой школе? (социально-демографические данные)	Нет
Предмет, который Вы преподаете (социально-демографические данные)	Нет
Самооценка	Самооценка
Профессиональное выгорание	Профессиональное выгорание
Ролевая модель	Нет
Метанавыки (soft skills)	Метанавыки (soft skills)

Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде»

В качестве стимульного материала используется тестирование Р.М. Бэлбина, адаптированное для двух возрастных категорий 5–11 классов. Каждый член группы играет двойную роль. Первая роль, функциональная, связана с формальной спецификой деятельности группы. Вторая – «командная», которая очень важна для успешной деятельности группы. Полная ролевая структура создает предпосылки для эффективного партнерского взаимодействия, обеспечивающего результаты трудовой деятельности, соответствующие интересам команды проекта.

- Методика легла в основу квеста для обучающихся «Класс будущего», где дети погружаются в ситуации создания класса мечты.

- Методика легла в основу квеста для педагогов «Школа будущего», где педагоги погружаются в ситуации планирования и проведения уроков в школе будущего.

- Методика легла в основу квеста для специалистов «Создай свой бизнес», где специалисты погружаются в ситуации планирования и реализации собственного проекта.

Цель диагностики – выявление ролевых моделей с использованием в условиях команды симуляции различных жизненных ситуаций, требующих принятия решения в заданных условиях. По совокупности результатов выделяется основная поведенческая модель. К расчету прилагается «ключ».

Определены 7 командных ролей, которыми характеризуется ролевое разнообразие группы. Роли категориально-условно были названы: аналитик, лидер, креатор, диджитал-эксперт, продюсер, визионер, координатор.

Соответствие ведущего навыка и роли:

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

- критическое мышление и решения, наделенные смыслом, соответствуют ролевой модели аналитика;

- эмоциональный интеллект соответствует ролевой модели лидера;

- креативное мышление соответствует ролевой модели креатора;

- цифровое мышление соответствует ролевой модели диджитал-эксперта;

- коммуникация соответствует ролевой модели продюсера;

- трансдисциплинарность и системное мышление соответствует ролевой модели визионера;

- кооперация и управление вниманием соответствует ролевой модели координатора.

Стимуляция – 10 ситуаций, в каждой из которых представлено 7 ролей возможного поведения в команде (используется адаптированное тестирование «Твоя роль в команде»).

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на тематическом фоне на экране так, что участник видит заданную ситуацию, а ниже – варианты поведения.

В качестве результатов по наибольшему количеству ответов выбирается одна из следующих ролей.

Аналитик – твой ведущий навык будущего заключается в умении находить глубинное значение, определять ценность любых идей, предложений, взглядов, информации. Хорошо владеешь критическим мышлением. В команде ты обычно умело анализируешь информацию так, чтобы в итоге сформулировать смыслы, которые были заложены в ней изначально. Однако есть риск слишком глубоко уйти в анализ смысловой нагрузки идей и входящего потока данных, не заметив за этим реальных людей, их инициативности, активности, вклада в общую работу. Также тебе может быть достаточно непросто вдохновлять других и получать от них поддержку обнаруженных тобой идей и смыслов.

Лидер – твой ведущий навык будущего – развитый эмоциональный интеллект. Он помогает тебе хорошо общаться с другими людьми, своевременно проявлять эмпатию, объединять группу на базе общих целей и ценностей, поднимать командный дух и улучшать эмоциональную атмосферу в коллективе. Однако, слишком увлекшись ролью лидера или слишком поддавшись эмоциям, такой человек рискует начать манипулировать другими в своих целях. Например, перекладывать на других то, что вполне можно было бы сделать самому.

Креатор – твой ведущий навык будущего – развитое креативное мышление и широкая свобода выбора творческих, подчас даже неожиданных, методов решения задач.

Тебе свойственно стремление к самовыражению в творческом порыве работы над какой-либо идеей проекта. Твое нестандартное мышление помогает находить выход из самых трудных ситуаций и необычное решение проблем. Но такой творческий подход может иногда превратиться в проблему. Слишком увлекшись творчеством, легко начать игнорировать вопросы, кажущиеся тебе второстепенными, и просто-напросто отметать идеи других людей, которые тебе показались недостаточно креативными.

Диджитал-эксперт – твой ведущий навык будущего – хорошая сетевая компетентность, цифровое мышление. Это способность видеть и описывать задачи, которые целесообразно решать с помощью современных технологий. Помогает тебе в индивидуальной и командной работе и умение работать с инструментами виртуального сотрудничества. Ты отлично «прокачан» в плане знаний и владения современными технологиями и всегда найдешь подходящую программу или информацию в интернете. Но твоя поглощенность цифровым миром может доходить до занудства, есть риск потерять дружеский контакт и хорошее, качественное общение с окружающими людьми.

Продюсер – твой ведущий навык будущего – хорошая коммуникабельность, медиаграмотность и умение создавать качественный материал, который обязательно будет интересен другим. У тебя хорошо развита полезная черта – «клиентоориентированность»: ты чувствуешь, в каком виде и что нужно предложить конкретной аудитории, как подать или упаковать материал, идею, продукт, чтобы «продать» ее потенциальному потребителю. Увлечшись упаковкой и жанрами, формой подачи материала, тебе может быть сложно удерживать долго внимание на каком-то одном вопросе, и возникает желание, не закончив одно, приступать сразу к другому.

Визионер – твой ведущий навык будущего – умение видеть пересечения разных областей. Даже если обсуждение началось с какой-то одной сферы, ты можешь видеть взаимосвязи с другими сферами, находить параллели и аналогии в других областях и связывать их воедино. Твое системное мышление помогает эффективно объединить все это в единую систему. Конечно, это показывает твою эрудированность и разностороннее мышление, но иногда излишняя перегруженность малознакомой терминологией и «умничание» может начать раздражать других людей.

Координатор – твой ведущий навык будущего – управление вниманием и кооперация с другими участниками для грамотной постановки целей, задач, приоритетов. Ты умеешь равномерно распределять свою энергию между множеством проектов и идей и можешь помогать в этом другим людям Ты – уверенный в себе человек, пользующийся доверием

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

окружающих, распределяющий задания, поощряющий к принятию решений и уточнению целей. Такой человек с соответствующим настроем и решимостью приступает к активным действиям. Он готов преодолевать все препятствия, встречающиеся на пути, а негатив подчас не видит и не слышит. Но он может иногда раздражать других, так как активнее всех движется к цели, больше всех командует и создает видимость бурной деятельности.

Инструкция по прохождению тестирования: внимательно прочитай каждый вопрос и все варианты ответов. Выбери наиболее подходящий тебе вариант. Помни, нет правильных или неправильных ответов.

Методика оценки уровня развитости метанавыков

Инструмент разработан компанией «Скиллфолио» для определения уровня сформированности системного, критического, креативного мышления, коммуникации, кооперации, сетевой грамотности, эмоционального интеллекта.

Стимуляция: 21 утверждение, для ответа на которые участнику необходимо нажать на один из трех вариантов: «да», «не знаю», «нет», исходя из своего опыта. Данные ответов суммируются по показателям метапредметных навыков.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне экрана так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «да», «не знаю», «да».

Инструкция. Внимательно прочитай каждое утверждение, обдумай его и вспомни ситуации из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа. Старайся выбирать вариант «не знаю» как можно реже.

Варианты ответов: нет/иногда/да.

1. Мне не надо много знать, чтобы понять, как поступить.
2. Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно разбиваю ее на куски.
3. Я всегда уточняю информацию, которую слышу или читаю, просто так не верю.
4. Мне трудно находить что-то новое в привычных вещах.
5. Я считаю, что мое мнение важнее, чем мнение других.
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих.
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят. Не люблю угадывать причины.
8. Я часто понимаю, почему человек агрессивен. Поэтому умею общаться с такими людьми.
9. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.
10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

11. Анализируя ситуацию, я стараюсь рассмотреть все, что влияет на нее.
12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.
13. Мне интереснее найти собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный.
14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не прав.
15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.
16. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.
17. Я четко понимаю свою роль в командной работе.
18. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.
19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.
20. Я собираю группу, чтобы решить сложную задачу.
21. Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе с людьми, с которыми знаком только виртуально.

Подсчет результатов. Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0–5). Совпадения с прямой шкалой: да = 2 балла; иногда = 1 балл; нет – 0 баллов. Совпадения с обратной шкалой: да = 0 баллов; иногда = 1 балл; нет – 2 балла.

Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку), предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с 3 альтернативными вариантами ответов.

Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе, и выбери один из вариантов:

1. Совсем не подходит.
2. Бывает, но изредка.
3. Часто бывает.

Стимуляция: 10 утверждений.

Я не чувствую в себе уверенности.

Из-за пустяков я краснею.

Мой сон беспокоен.

Я легко впадаю в уныние.

Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.

Меня пугают трудности.

Я люблю копаться в своих недостатках.

Меня легко убедить.

Я мнительный.

Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает».

Подсчет результатов

- состояние «часто присуще» – 2 балла;
- состояние «бывает, но изредка» – 1 балл;
- состояние «совсем не бывает» – 0 баллов.

1. 0–7 баллов – тревожность отсутствует.
2. 8–14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня.
3. 15–20 баллов – высокая тревожность.

МАТЕРИАЛЫ ПО ОЦЕНКЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АТМОСФЕРЫ

Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе

Анкета «Оценка психологической атмосферы в коллективе» приводится по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина) и предназначена для выявления уровня психологического комфорта в педагогическом или ученическом коллективах.

В таблице приведены противоположные по смыслу пары понятий, с помощью которых может быть описана атмосфера в любой группе или коллективе. Участникам анкетирования необходимо поставить знак «плюс» ближе к тому понятию из пары, с которым психологический климат в группе имеет у них более стойкие ассоциации. Чем ближе к правому или левому слову знак «плюс», тем более выражен признак в группе или коллективе.

Оценка психологической атмосферы в коллективе

Показатель	Выраженность в балах								Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Обработка результатов.

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов. Чем ближе к левому столбцу понятий расположен знак «плюс», тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера в коллективе. Итоговый показатель колеблется в пределах от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в коллективе.

Опросник «Профессиональное выгорание»

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова).

Инструкция. Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, какие переживания возникают у специалистов педагогической профессии. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе.

Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно».

№	Вопрос	Шкала
1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	0123456
2	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон	0123456
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	0123456
4	Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход	0123456
5	Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0123456
6	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно	0123456
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками	0123456
8	Я чувствую угнетенность и апатию	0123456
9	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег	0123456
10	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	0123456
11	Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мной. Они преследуют только свои интересы	0123456
12	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	0123456
13	Я испытываю эмоциональный спад на работе	0123456
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	0123456
15	Я не могу быть участливым(ой) ко всем ученикам (студентам), особенно к недисциплинированным и не желающим учиться	0123456
16	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	0123456
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами	0123456
18	Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения	0123456

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

19	Я многое успеваю сделать на работе и дома	0123456
20	Я чувствую себя на пределе возможностей	0123456
21	Я многого смогу еще достичь в своей жизни	0123456
22	Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекалывают на меня груз своих проблем и обязанностей	0123456

Стимуляция: 22 утверждения.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из 7 вариантов ответа: «Никогда», «Очень редко», «Редко», «Иногда», «Часто», «Очень часто», «Ежедневно».

Подсчет результатов

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

**МЕТОДИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ,
РАЗРАБОТАННЫЕ В МАОУ СШ 3
ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**



***В ПОИСКАХ КЛЮЧЕЙ
К СМЫСЛАМ
(методические рекомендации
по применению современных
образовательных технологий)***

Составитель:
Щербакова Е.А.,
заместитель директора,
Окунева Т.А., учитель
начальных классов, ВКК

г.Красноуфимск

2020 год

Активность - важнейшая черта, способность изменять окружающую действительность в соответствии с собственными потребностями, взглядами, целями.

Как особенность личности человека активность проявляется в энергичной, интенсивной деятельности, в труде, учении, в общественной жизни, различных видах творчества, играх и т. д..

Педагогическая энциклопедия

Проблема активности личности в обучении – одна из актуальных в психологической, педагогической науке, так и в образовательной практике.

Проблема активности личности в обучении как ведущий фактор достижения целей обучения, общего развития личности, профессиональной ее подготовки требует принципиального осмысления важнейших элементов обучения (содержания, форм, методов) и утверждает в мысли, что стратегическим направлением активизации обучения является не увеличение объема передаваемой информации, не усиление и увеличение числа контрольных мероприятий, а создание дидактических и психологических условий осмысленности учения, включения в него учащегося на уровне не только интеллектуальной, но личностной и социальной активности.

Выделяют три уровня активности.

Активность воспроизведения — характеризуется стремлением обучаемого понять, запомнить, воспроизвести знания, овладеть способами применения по образцу.

Активность интерпретации — связана со стремлением обучаемого постичь смысл изучаемого, установить связи, овладеть способами применения знаний в измененных условиях.

Творческая активность — предполагает устремленность обучаемого к теоретическому осмыслению знаний, самостоятельный поиск решения проблем, интенсивное проявление познавательных интересов.

Активные методы обучения — это методы, которые побуждают учащихся к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения учебным материалом. Активное обучение предполагает использование такой системы методов, которая направлена главным образом не на изложение преподавателем готовых знаний, их запоминание и воспроизведение, а на самостоятельное овладение учащимися знаниями и умениями в процессе активной мыслительной и практической деятельности

Особенности активных методов обучения состоят в том, что в их основе заложено побуждение к практической и мыслительной деятельности, без которой нет движения вперед в овладении знаниями.

К активным методам обучения относятся:

Мозговой штурм (мозговая атака, брейнсторминг) - широко применяемый способ продуцирования новых идей для решения научных и практических проблем. Его цель — организация коллективной мыслительной деятельности по поиску нетрадиционных путей решения проблем.



Деловая игра — метод имитации ситуаций, моделирующих профессиональную или иную деятельность путем игры, по заданным правилам.



«Круглый стол» — это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности учащихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии.



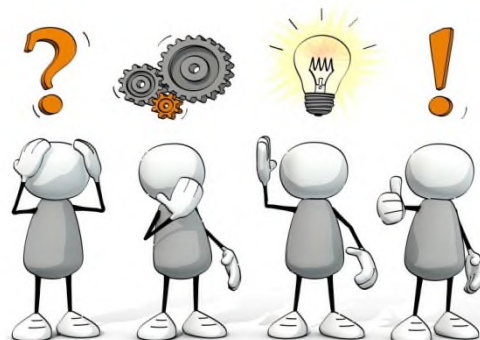
«WorldCafé» (*Мировое кафе*) - это формат встреч, который представляет собой структурированный процесс общения, обогащаемый знаниями участников. Обычно люди поделены на группы по 4-5 человек, которые сидят за круглым столом. Атмосфера напоминает дух кафе. Встреча начинается с 20-минутного обсуждения заданной темы. После этого один из членов каждого стола переходит в другую группу. Спикер другого стола приветствует новичка и рассказывает, к каким выводам пришла его группа.



У этого формата есть четкие принципы:

- проработайте контекст;
- создайте гостеприимную обстановку;
- исследуйте вопросы, которые действительно что-то значат;
- поощряйте вклад каждого;
- связывайте разные точки зрения;
- прислушивайтесь к идеям;
- делитесь коллективными открытиями.

Анализ конкретных ситуаций (case-study) — один из наиболее эффективных и распространенных методов организации активной познавательной деятельности обучающихся. Метод анализа конкретных ситуаций развивает способность к анализу нерафинированных жизненных и производственных задач. Сталкиваясь с конкретной ситуацией, обучаемый должен определить: есть ли в ней проблема, в чем она состоит, определить свое отношение к ситуации.



Проблемное обучение — такая форма, в которой процесс познания учащихся приближается к поисковой, исследовательской деятельности. Успешность проблемного обучения обеспечивается совместными усилиями преподавателя и обучаемых. Основная задача педагога — не столько передать информацию, сколько приобщить слушателей к объективным противоречиям развития научного знания и способам их разрешения. В сотрудничестве с преподавателем учащиеся «открывают» для себя новые знания, постигают теоретические особенности отдельной науки.



Мастерская — синтетическая многомерная интегрированная рефлексивная образовательная технология с вероятностным результатом, ориентированная на личностно-деятельностный подход. Деятельность участников представлена в продуктивной (зрелой) форме. Дает продукты диалоговой деятельности различных планов: интеллектуального, эмоционального, этического, коммуникативного, психологического. На выходе из мастерской участники могут обрести целостную смысловую картину современного мира и осознать ценность своего «я» в этом мире, познать и проявить собственную индивидуальность. Процесс «проживания» мастерской также самоценен.

Учиться - значит придумывать, знать - значит творить.

Мастерская - это новый способ организации деятельности учеников.

Она состоит из ряда заданий, которые направляют работу, но внутри каждого задания школьники абсолютно свободны.

Технология мастерских. Общий алгоритм процесса

(Педагогические мастерские: Франция – Россия / Сост. Э.С. Соколова, И.А. Мухина. – М.: Новая школа, 1997).

«Индуктор» - начало, мотивирующее творческую деятельность каждого

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

«**Деконструкция**» - работа с материалом: с моделями, схемами, красками, звуками и т.д. Превращение материала в «хаос», смещение явлений, слов, событий...

«**Реконструкция**» - создание своего мира: текста, рисунка, закона. Изобретение велосипеда.

«**Социализация**» - соотнесение своей деятельности с деятельностью остальных. Это работа в малой группе, в диалоге, просто представление всем промежуточного, а потом и окончательного результата своего труда. Ставится задача не оценить работу другого, а дать самооценку и провести самокоррекцию.

«**Разрыв**» - это кульминация творческого процесса. Это озарение, новое видение предмета, переход к новому осознанию явления. Появляется информационный запрос. У каждого - свой. Нужны словари, энциклопедии, справочники, учебники, компьютер. То, что мы обычно "спускаем" ученику в традиционном преподавании предмета, он запрашивает сам, идет самостоятельно, а иногда при помощи товарища, Мастера, учителя, родителей...

«**Рефлексия**» - *обязательный* этап. Самоанализ. Не оценочные суждения: "Это хорошо, это дурно," - а анализ движения собственной мысли, чувства, знания, мироощущения.

В ходе мастерской каждый участник сам становится Мастером, исследователем, творцом. **Закон Мастерской:** *делай по-своему, исходя из своих способностей, интересов и личного опыта. И корректируй себя сам. Замена оценки, соревнования, соперничества (ложных стимулов!) самооценкой, самокоррекцией, самовоспитанием.*

Рассуждения о мастерских или Правила «индуктора» (Белова Н.И.)

Самое трудное при создании мастерской - найти правильный вход в нее. Ядро, т.е. минимальный алгоритм, возможность и необходимость его удлинения кажутся более понятными. А вот начало... Оно должно быть всегда необычным... Как искать его? Есть ли для этого правила?

Вводом в мастерскую является *индуктор*. «Индуктор - это личностное действие». Только то действие, которое я лично совершаю, и создает во мне процесс рождения эмоций или мысли.

Любой предмет, который я **вижу**; любое слово, звук, фраза, которые я **слышу**; любой запах, который я **ощущаю**; т.е. все то, что воздействует так или иначе на мои органы чувств, есть непосредственно индуктор для появления моих ассоциаций или хотя бы моей ответной реакции на получение ощущения в виде внутреннего признания факта данного ощущения.

Но это мимолетно. Мы пробегаем в жизни мимо многого, наш организм при этом автоматически принимает сигналы из внешнего мира, чтобы решить, какое значение представляют они для него, есть ли там опасность, полезен или безразличен этот сигнал. Реакция должна быть мгновенной, потому что на смену одному раздражителю (в данной ситуации-кратковременному индуктору) тут же приходит другой. Такова наша обычная жизнь на биологическом уровне, и Вы, наверняка, вспомнили о безусловном рефлексе.

Выходит, все вокруг, любой раздражитель может быть индуктором? Да, только хитрость заключается в том, чтобы выбрать из множества один - именно тот, который направит течение чувств и мыслей в нужном для мастерской направлении; хитрость - заставить работать именно этот раздражитель - один из множества - не мимолетно, а на долговременную цель мастерской. Индуктором действительно, может быть и вещь, и звук, и символ, т.е. *нечто*. Но, чтобы началась **индукция**, это *нечто* надо включить, т.е. задать **действие**.

Таким образом, мастер должен не только найти этот таинственный индуктор, но, что гораздо труднее, догадаться, какое «умное делание» превратит учебный процесс в динамичное действие, даст каждому участнику мастерской возможность «зажить» в ней, ощутить предложенную тему как свою, что, собственно, и является целью индукции.

Среди многих действий важнейшим является выбор. Мы часто говорим о необходимости выбора, который является лучшим воспитателем в сфере свободы и ответственности (ты свободен, т.к. сам выбираешь, но ты и только ты несешь ответственность за свой выбор – таково негласное воспитывающее правило, живущее в выборе).

И если, мощность индуктора для кого-то из участников окажется недостаточной, - предложите выбор. Тогда – «остановись мгновение, ты прекрасно» - стоп-кадр для наведения поля мысли или чувства будет осуществлен не ведущим мастерскую, а самим ее участником за счет выбора своего индуктора. «Умным деланием» здесь является выбор.

Это можно выразить в виде логической цепочки: *состояние покоя реагирующей системы - индуктор - возбуждение реагирующей системы - индукция: погружение в личностный опыт; наведение потока ассоциаций, вопросов, сомнений, мыслей - написание свободного текста.*

Когда чувства раскрепощены, появляется свобода. Правда, свобода дает одно важное неудобство - лишает ориентиров. Но только тогда и начинается бесконечная работа по осознанию себя в этом мире.

Мастерская - это событие в жизни мастера и учеников, где в организованном пространстве и времени люди «мастерят» - конструируют, строят свое знание. Целью является введение Мастером своих учеников в процесс познания, в поиск знания, а не прямая передача информации.



*Федеральный государственный образовательный стандарт ориентирован на становление личностных характеристик выпускника («портрет выпускника основной школы»): **активно и заинтересованно познающий мир, осознающий ценность труда, науки и творчества; умеющий учиться, осознающий важность образования и самообразования для жизни и деятельности, способный применять полученные знания на практике; социально активный, уважающий закон и правопорядок, соизмеряющий свои поступки с нравственными ценностями, осознающий свои обязанности перед семьей, обществом, Отечеством; уважающий других людей, умеющий вести конструктивный диалог, достигать взаимопонимания, сотрудничать для достижения общих результатов.***



ТЕХНОЛОГИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ МАСТЕРСКОЙ КАК МЕХАНИЗМ СОЗДАНИЯ СИТУАЦИИ УСПЕХА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ПЕДАГОГА

Составитель: Щербакова Е.А.,
заместитель директора МАОУ СШ 3,
Н. В. Булдакова.

Задачи:

- определить факторы, способствующие и препятствующие достижению жизненной успешности («Формула успеха»);
- сконструировать траектории развития успешной личности (проект «Школа жизненного успеха»);
- спроектировать в процессе совместной и индивидуальной деятельности алгоритм педагогической мастерской.

МАСТЕРСКАЯ. ПУТЬ К УСПЕХУ

Многие из нас ждут, что вот-вот произойдет чудо: счастье возьмет да и нагрянет. А в руках у счастья будут волшебные помощники — молодильные яблоки, и мы переродимся, станем энергичней, веселее, бодрее, жизнерадостнее.

Мы ждем, что пролетит мимо Синяя птица, одарит своим пером, и озарится наша жизнь новым светом, и расцветут сразу наши таланты, засверкают новыми гранями наши способности...

Неплохо было бы, если бы птица подбросила сапоги-скороходы, чтоб стремительно несли они нас по жизни, чтоб смогли мы успеть сделать все, что задумали, для чего родились.

И как было бы здорово держать в домашнем аквариуме золотую рыбку... Добрые помощники, как нам кажется, живут где-то далеко, вне нас, в особом сказочном мире.

Данная мастерская — очередная попытка осмысления того, что жизненный успех — не отдаленная, призрачная цель, не внезапное счастливое стечение обстоятельств, а результат позитивного программирования своей жизни, еженедельный, кропотливый труд, умение использовать свой творческий потенциал.

1. Нарисуйте «успех».

? Каким вы его себе представляете? Напишите под рисунком слово, которое ассоциируется у вас с понятием «успех». Покажите свои рисунки друг другу.

Сделайте общий групповой рисунок.

После этого происходит афиширование рисунков в группах.

2. Вспомните самый удачный, самый счастливый день в своей жизни.

День, когда вам здорово везло, когда состоялось событие, которого вы долго ждали.

Разделите выданные вам листочки на две половинки. В левой части напишите:

- ? какие *чувства* вы испытывали в тот день;
- ? как *относились* к себе, к людям, миру;
- ? на что *готовы были* в тот день;
- ? каким *одним словом* вы назвали бы себя тогда.

3. К сожалению, в жизни бывают и другие дни, дни горьких поражений, разочарований, обид, когда рушатся планы, когда появляются, казалось бы, неразрешимые проблемы. В правой части листка напишите:

- ? ваши *мысли, чувства* того дня;
- ? *кого винили* вы в своих бедах;
- ? какой *краской* нарисовали бы тот день;
- ? *от чего или кого* остался на душе горький осадок;
- ? каким *словом* вы назвали бы себя в тот день.

Поделитесь своими мыслями, размышлениями с ребятами в группе. Представьте общегрупповой «счастливый» и «неудачный» день.

Нам часто кажется, что кто-то или что-то мешает нам быть счастливыми «здесь и сейчас», что на пути к нашему жизненному успеху лежат непреодолимые препятствия, что путь к Успеху труден и тернист.

4. Нарисуйте «*полосу препятствий*».

? Что возникает на пути человека к Успеху, мешает ему двигаться легко и свободно, цепляет, ловит, заставляет возвращаться к исходной точке вновь и вновь? Изобразите «врагов» жизненного Успеха.

На доске постепенно появляются листы участников мастерской, изображающие «успех» и «полосы препятствий».

Нас всегда бросает из крайности в крайность. То нам везет, то не везет. То день ослепительно ярок, то так мрачен, что кажется, лучше бы и вообще не родиться. То белая полоса в жизни, то черная. А можно ли сделать так, чтоб была только белая, чтоб пролился какой-нибудь дождь небесной благодати и сделал бы тебя счастливым, перерожденным, чтоб волшебный дождь пролился и на окружающих людей и стали они удачливыми, счастливыми, и кончились бы тогда все беды и напасти?

5. Как вы думаете, можно ли человека научить быть счастливым?

Если бы в нашем городе открылась новая школа, «*Школа жизненного успеха*», то:

? какие были бы предметы в расписании (чему учили бы?);

? какие учителя работали бы в этой школе (кто учил бы?);

? какие бы у них были имена, фамилии;

? в каком уголке города была бы построена такая школа;

? какие были бы в ней кабинеты;

? каким цветом были бы окрашены стены, потолки, парты;

? каким был бы выпускник этой школы?

6. Создайте образ выпускника «Школы жизненного успеха».

- Покажите жест, взгляд и позу успеха. Как вы думаете, каким должно быть любимое выражение выпускника, каков должен быть его жизненный девиз?

7. А теперь от образа успешного, счастливого человека перейдем к образу неудачника.

Ярким примером такого типа людей является, наверное, герой А. С. Пушкина — старик из «Сказки о рыбаке и рыбке». Считается, что сказка эта — притча о жадности. Но есть в этой сказке и другой мотив. Счастье в образе рыбки плыло человеку в руки несколько раз. Но человек не смог воспользоваться услугами доброго помощника, в результате он остался у разбитого корыта. Почему?

? Вспомните, что просил старик у золотой рыбки? Может, ему следовало бы просить рыбку о чем-то другом? Какова, на ваш взгляд, мораль этой сказки?

В группах идет обсуждение.

7. Как всегда, самое важное мы заносим в опорный конспект.

Сегодня он в виде бабочки «**Формула успеха**».

? Как вы думаете, почему именно бабочки?

Это изящное, красивое, свободное, легкое на подъем существо. Оно живет недолго, но сколько успевает принести пользы, как украшает собою мир, как легко и бережно прикасается ко всему, что встречается на пути. Бабочка — украшение в мире природы, ее необходимый элемент, как и каждый из нас в бесконечной цепи человеческих судеб.

У каждого человека должны быть крылья Успеха, несущие его по жизни и помогающие преодолевать препятствия.

? Как вы думаете, из чего должны быть сотканы эти крылья?

Из качеств характера, душевных свойств человека, характеристик его внутреннего мира.

Заполните конспект, подписав на крыльях бабочки качества, которые помогут, с вашей точки зрения, добиться жизненного успеха.

Оптимизм, желание добиться успеха, трудолюбие, терпение, вера в свои силы...

9. Звучит музыкальный фрагмент:

*Счастье вдруг в тишине
Постучалось в двери.
Неужель ты ко мне?!
Верю и не верю...
Падал снег, плыл рассвет,
Осень моросила.
Столько лет, столько лет
Где тебя носило?!*

- Вспомните волшебные сказки и перечислите известных вам волшебных «помощников счастья». Поделитесь своими мыслями с другими (перечисляются молодильные яблоки, сапоги-скороходы, конек-горбунок и т.п.).

Это все внешние добрые помощники. Но если подумать, они живут внутри нас.

Напишите, что внутри нас соответствует следующим «помощникам счастья»:

Яблоки —...

Жар-птица — ...

Сапоги-скороходы — ...

Золотая рыбка — ...

Поделитесь своими находками. Учитель может закончить предложения, исходя из своего представления об этом:

Яблоки — наша внутренняя способность к возрождению.

Жар-птица — полет наших мыслей, фантазии, разнообразие наших чувств, эмоций.

Сапоги-скороходы — наше стремление пройти свой путь.

Золотая рыбка — желание чувствовать себя в окружающем мире как рыба в воде.

- Представьте, что на ваших столах стоят шкатулки.

В этих шкатулках лежат сокровища: *россыпи чужих мыслей*, раздумий по поводу обретения внутренней силы, способной привести человека к жизненному успеху.

- Прочитайте высказывания различных людей о счастье, удаче, успехе (подбираются учителем в большом количестве для обеспечения свободного выбора).

? Выберите 2-3, которые, как вам кажется, являются самыми точными в определении этих понятий.

? Напишите понравившиеся высказывания или фрагменты из них на 2-3 «добрых помощниках».

Возьмите их себе на память.

Врачи утверждают, что все мы, живущие в XXI веке, чуть-чуть больны: стрессы, перегрузки. К сожалению, не придумано еще чудодейственное средство, которое мгновенно излечило бы душу, вмиг сделало бы человека счастливым. Давайте напишем друг другу добрые пожелания-лекарства, пусть в трудную минуту они помогут нам, вновь вернут веру, надежду, любовь.

В завершение мастерской все ее участники читают написанные советы и дарят их друг другу.

10. Рефлексия. Что оказалось для вас в сегодняшнем занятии самым ценным?

По окончании мастерской звучат музыкальные фрагменты:

<i>Птица счастья завтрашнего дня</i>	<i>Мы в засаде годами ждали,</i>
<i>Прилетела, крыльями звеня...</i>	<i>Невзирая на снег и дождь,</i>
<i>Выбери меня, выбери меня,</i>	<i>Мы в воде ледяной не плачем</i>
<i>Птица счастья завтрашнего дня.</i>	<i>И в огне почти не горим,</i>
<i>Мы в такие шагали дали,</i>	<i>Мы — охотники за удачей,</i>
<i>Что не очень-то и дойдешь,</i>	<i>Птицей цвета ультрамарин.</i>

МАСТЕРСКАЯ О МАСТЕРСКИХ, ИЛИ ПУТЕШЕСТВИЕ В ГОРОД МАСТЕРОВ

*Составитель: Щербакова Е.А.,
заместитель директора МАОУ СШ 3*

- Что такое мастерская?

Путь к ответу будет у каждого свой, неповторимый.

Жизнь мастерской «тайнственно скрыта», и для ее понимания необходимо вслушаться, всмотреться, прикоснуться, вчувствоваться – прожить мастерскую. Постарайтесь встать в позицию ученика, активного деятеля и решателя.

Индукция. Мастер читает отрывок из стихотворения Е. Пастернака «Во всем мне хочется дойти до самой сути...»

<i>Во всем мне хочется дойти</i>	<i>До оснований, до корней,</i>
<i>До самой сути,</i>	<i>До сердцевины.</i>
<i>В работе, в поисках пути,</i>	<i>Все время схватывая нить</i>
<i>В сердечной смуте.</i>	<i>Судеб, событий,</i>
<i>До сущности протекших дней,</i>	<i>Жить, думать, чувствовать, любить,</i>
<i>До их причины,</i>	<i>Свершать открытия</i>

«МАСТЕРСКАЯ. МАСТЕР»

1. *Индукция.* Ассоциативный ряд.

- Подберите ассоциации, возникающие у вас в связи с этим словом, явлением. Представьте ее на уровне зрительного восприятия как картину, на уровне слухового – звуки, шумы, обонятельного – почувствуйте запах, осязательного, чувственного – прикоснитесь мысленно к предметам, которые там находятся. А может кто-то и ощутит вкус ... Записывайте все, что приходит... - Покажите свои ассоциации коллеге. Дополните свой ряд понравившимися из списка вашего коллеги. (С его разрешения, разумеется).

2. *Индукция.* Синонимичный ряд. - Подберите синонимы, близкие по значению слова. Запишите их. - Поделитесь с коллегой. Дополните свой синонимичный ряд.

3. *Деконструкция.* Мини-эссе на тему «Моя мастерская».

- Напишите эссе, используя ассоциации, синонимы, которые вы подобрали к слову «Мастерская». С маленькой оговоркой – это будет ваша мастерская. Для меня мастерская – это ..., или Моя мастерская..., или В моей мастерской ... (10 мин.)

4. - Зачитайте, что у вас получилось. Расскажите о Вашей мастерской.

5. Вопрос остается открытым. У всех разные образы мастерской. Возникают вопросы.

- Запишите вопросы, которые возникают у вас по поводу темы.

6. Поменяйтесь вопросами. Дополните свой вопросный ряд актуальными для вас вопросами. Отложите. Вернемся к ним позже.

7. *Реконструкция.* У вас на столах предложены мастерские по разным предметам.

- Ознакомьтесь с ними (10 вариантов: мастерские по английскому языку, истории, русскому языку и литературе, природоведению, биологии, МХК, физике, выразительному чтению, внеурочной деятельности). После ознакомления с разными вариантами постарайтесь выработать алгоритм технологии педагогической мастерской. В группе на листах с маркерами. (30 мин.)

8. *Афиширование.* Представление результатов.

9. *Социализация.* Соотнесите разработанные вами технологии с предложенными авторами-педагогами Э.С.Соколовой, И.А.Мухиной, А.К.Колеченко, Т.И.Шамовой, Т.М.Давыденко, Г.Н.Шибановой. Работа с технологическими картами. Внесите коррективы, по необходимости.

10. *Рефлексия.* Настало время диалога с авторами и подвижниками мастерских, каждый в группе выбирает из напечатанных на листочках одну фразу-цитату, которые раскрывают основные идеи философии Нового образования. Мастер просит прочитать и обсудить их в группах, прокомментировать, выразить свое отношение.

- Вернемся к вопросам, которые вы зафиксировали в начале нашей встречи. На какие вопросы вы не получили ответы, а на какие получили?

МЕТОДИЧЕСКИЙ СЕМИНАР

Применение технологии мастерских на уроках литературного чтения

(на примере изучения творчества поэта Даниила Хармса).

Составитель: Окунева Т.А., учитель начальных классов, ВКК
Щербакова Е.А., заместитель директора, МАОУ СШ 3

Цель: поиск единомышленников, создание информационного запроса, который поможет вступить в диалог с самим собой, своим прежним опытом, предоставит возможность движения по ступеням: мастер - мастерская - мастерство - к источнику живой воды - педагогическому творчеству.

Задачи:

- актуализация педагогической целесообразности применения активных методов обучения в контексте требования ФГОС, профессионального стандарта «Педагог»;
- демонстрация основных компонентов технологии педагогических мастерских на уроках литературного чтения на примере изучения творчества поэта Даниила Хармса;
- рефлексия (анализ) собственной педагогической деятельности.

Содержание семинара

Своё выступление хочу начать с примера из литературы. Помните, классический пример Тома Сойера, искусно превратившего скучное принудительное занятие по окраске забора в увлекательную игру, для участия в которой его приятели отдавали самые дорогие свои сокровища!

Цель, содержание и даже **техника** занятия остались прежними – покраска забора, но как изменилась мотивация, эффективность и качество работы?!

Мотивация меняет роль ученика, он становится **активным** участником образовательной деятельности, аналитиком и мыслителем.

В педагогике существует огромное множество активных методов обучения. Хочу предложить вам прожить одну из активных технологий продуктивного обучения - **технологию мастерских**, целью которой является введение Мастером своих учеников в процесс познания, в поиск знания, а не прямая передача информации.

Приветствую вас на мастерской по литературному чтению.

- Я буду читать стихотворение, а вы хором договаривайте окончание строк.

Я захотел устроить бал,

И я гостей к себе...

позвал

Купил муку, купил творог,

Испек рассыпчатый...

пирог

Пирог, ножи и вилки тут –

Но что-то гости...

не идут

Я ждал, пока хватило сил,

Потом кусочек... откусил

Потом подвинул стул и сел,

И весь пирог в минуту... съел

Когда же гости подошли,

То даже крошек... не нашли

- Какое название вы бы дали стихотворению?

- Автор этого стихотворения озаглавил его «**Очень–очень вкусный пирог**»

- Кому нравится **такое** название?

- Кто знает автора этого стихотворения?

1. Если судить по фамилии, как вы думаете, кем был автор этого стихотворения?

(Жителем другой страны, иностранцем...)

2. Подумайте, как открывает другую, новую, незнакомую страну для себя иностранец?

(Он смотрит, наблюдает, ему интересно, он спрашивает, посещает достопримечательности, пробует еду ...)

То же будем делать и мы; будем знакомиться, открывать для себя страну Даниила Хармса, мир Даниила Хармса.

Предлагаю вам познакомиться со стихотворением «**Иван Топорышкин**».

- Прочитайте стихотворение вслух по частям. (3 части – 3 чтеца)

3. Как вы думаете, какое настроение передаёт это стихотворение?

(Это стихотворение забавное, смешное, веселое, хитрое, перепутанное, шуточное, глупое, непонятное, интересное, загадочное, грустное и веселое...).

4. Почему именно такое настроение? *(Происходит действие, движение...)*

- Выпишите из стихотворения действия, которые совершил Иван.

- Выпишите из стихотворения действия, которые совершил пудель.

С детьми эти действия можно показать – динамическая пауза по теме занятия.

5. Скажите, не скучно ли читать стихотворение, ведь слова повторяются? Почему?

(Хармс играет словами. Они повторяются, крутятся, вертятся...)

6. В каком жанре устного народного творчества встречается подобная игра слов?

- Прочитайте первое четверостишие в темпе скороговорки по одной строке.

- Давайте вернёмся к автору этих строк.

- Подумайте и запишите, каким человеком представляется вам Даниил Хармс?

(Смешной, интересный, веселый, умный, загадочный, выдумщик...)

7. Почему у вас сложилось такое представление об этом человеке?

(Стихи его весёлые, интересные, ...)

То есть - какой человек – такие и стихи!

Посмотрите на портрет поэта.

Методический комментарий. Чужие чувства - это имущество, которым нельзя воспользоваться. Чувство нельзя одолжить у другого, взять напрокат. Чувства могут быть только свои. И несмотря на главное свойство произведения искусства, о котором говорил Лев Толстой, - заразительность, то есть его способность заражать другого теми чувствами, которые испытывал художник в процессе творчества, у современного читателя - школьника может не найтись адекватного опыта проживания ситуаций сюжетов, отношения в силу временной, культурной, этической и т.п. отдаленности.

Поэтому в мастерской есть задания, помогающие ощутить, осознать «разработать» собственные субъективные представления, личное сугубо индивидуальное восприятие предмета, живущего в тексте или даже вне текста. Например, фотография писателя? О чем она вам говорит? Собственные воспоминания как связаны с текстом, какие детали совпадают, что связывает вас с автором?

8. Что вы можете добавить о Хармсе как о человеке, глядя на его портрет. (Злой, несчастный, печальный, курильщик, бедный, аккуратный, похож на артиста.», «Я ошиблась, что он добрый, он некрасивый!», «Он страшный, он не похож на доброго писателя.», «Он спортивный, модный, стройный, стеснительный.»)

И у меня сложилось мнение, что он совсем не похож на доброго писателя!

9. Какие сказочные герои имеют обманчивую внешность? (Карлик Нос, Снежная королева).

УЖАСНОЕ И ПРЕКРАСНОЕ!

10. Какой вывод можно сделать из всего выше сказанного?

Вывод: нельзя судить о человеке только по его внешности. Внешность может быть обманчивой. Она может создавать одно впечатление о человеке, а его творчество, поступки, действия говорить совершенно о другом. Так может происходить и в реальной жизни: внешность человека и его внутренний мир не совпадают.

12. В связи с этим возникает вопрос, когда можно делать выводы о человеке как о личности? (Только тогда, когда узнаешь его глубже, детально)

13. А как это можно сделать? (Подружиться, познакомиться с творчеством, совместная деятельность и т. д.)

14. Какая пословица учит нас не делать поспешных выводов о человеке? (Чтобы узнать человека, надо с ним пуд соли съесть).

15. Кто знает, что такое ПСЕВДОНИМ?

16. А вы знаете людей, которые заменили своё настоящее имя псевдонимом? (М. Горький, К. Чуковский, ...)

17. Как вы думаете, зачем люди пользуются псевдонимом? (*Отдалиться, спрятаться, спрятать свою личность, ...*) Известно, что Хармс – это тоже настоящая фамилия поэта, это псевдоним.

18. Что вы можете добавить о Хармсе как о человеке, узнав его псевдонимы. (*Интересные, загадочные, непонятные, ...*)

19. А если сопоставить псевдонимы и стихи Д. Хармса, что можно сказать?

(Необычные стихи – необычные псевдонимы)

Характер, сущность человека, тот настоящий Хармс раскрывается как человек в своём творчестве.

Его настоящее имя Даниил Иванович Ювачев. Он был большим шутником и фантазером. На улицах родного Ленинграда он появлялся в причудливой шляпе и гольфах. На шее у него частенько висела цепь с огромным количеством значков. Один его знакомый вспоминал, что Хармс с профессиональной ловкостью показывал фокусы с шариками. Это были разноцветные мячики пинг-понга - он их сам окрашивал анилином и покрывал лаком. Шарик летал и множилась в его пальцах. Он их глотал, вынимал из ушей... Только что был один шарик, а вот стало уже четыре, шесть... Но вдруг - хлопок в ладоши и снова оставался единственный шарик, который оказывался ... крутым яйцом. Даниил Иванович «поколумбовски», с хрустом, ставил его на стол, чтобы окончательно доказать что это не шарик, облупливал его, затем доставал из жилетного кармана пакетик с солью и съедал в один миг».

- Кто он наш герой?! Даниил Хармс!

Составление диаманты

Тема Даниил Хармс

Определение (2 прилагательных)

Действие (2 глагола / 2 причастия)

Ассоциации (4 существительных)

Антидействие (3 глагола / 3 причастия)

Антиопределение (2 прилагательных)

Антитема Даниил Иванович Ювачев

ДАНИИЛ ХАРМС

Странный, необычный.

Хулиганит, провоцирует, иронизирует.

Шут, лицедей, мудрец, фантазёр.

Размышляет, думает, призывает.

Умный, глубокий.

ДАНИИЛ ИВАНОВИЧ ЮВАЧЕВ

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»



ЭНЕРГИЯ ПАУЗЫ

(методические рекомендации

по применению

здоровьесберегающих

интерактивных технологий)

Составители:

Щербакова Е.А.,

заместитель директора,

Мушаева О.Н., учитель

начальных классов, 1 КК

г. Красноуфимск

2021 год

Здоровьесберегающие технологии – система мер по охране и укреплению **здоровья** учащихся, учитывающая важнейшие характеристики образовательной среды и условия жизни ребенка, воздействующие на **здоровье** ребенка.

Интерактивные технологии – это ряд педагогических методик, обеспечивающих необходимый образовательный эффект, посредством включения учащихся в совместную с педагогом деятельность, по заданным правилам и условиям.

Энергия (от греч. *energeia* – действие, деятельность) – общая количественная мера движения и мера перехода движения материи из одних форм в другие (взаимодействия всех видов материи).



Программа формирования здорового и безопасного образа жизни должна обеспечивать:

- пробуждение в детях желания заботиться о своем здоровье (формирование заинтересованного отношения к собственному здоровью) путем соблюдения правил здорового образа жизни и организации здоровьесберегающего характера учебной деятельности и общения;
- формирование установок на использование здорового питания;
- использование оптимальных двигательных режимов для детей с учетом их возрастных, психологических и иных особенностей, развитие потребности в занятиях физической культурой и спортом;
- соблюдение здоровьесозидающих режимов дня;
- формирование негативного отношения к факторам риска здоровью детей (сниженная двигательная активность, курение, алкоголь, наркотики и другие психоактивные вещества, инфекционные заболевания);
- становление умений противостояния вовлечению в табакокурение, употребление алкоголя, наркотических и сильнодействующих веществ;
- формирование потребности ребенка безбоязненно обращаться к врачу по любым вопросам, связанным с особенностями роста и развития, состояния здоровья, развитие готовности самостоятельно поддерживать свое здоровье на основе использования навыков личной гигиены;
- формирование основ здоровьесберегающей учебной культуры: умений организовывать успешную учебную работу, создавая здоровьесберегающие условия, выбирая адекватные средства и приемы выполнения заданий с учетом индивидуальных особенностей.



Биология внимания

- основная функция внимания — обеспечивать выживание и поддерживать комфортное состояние человека;
- нормальное функционирование внимания обеспечивают не один, а несколько отделов головного мозга;
- наиболее сильно захватывает наше внимание контраст в движениях, звуках, эмоциях;
- важную роль в развитии и функционировании внимания играют химические вещества-посредники (медиаторы);
- характеристики внимания зависят не только от условия развития и обучения, но и от генотипа.

Известно, что внимание определяется двумя главными обстоятельствами: психологическими ощущениями (*«Нет ли здесь угрозы? Происходит ли тут что-нибудь интересное?»*) и доминирующими в данный момент в головном мозге химическими веществами (посредниками или медиаторами).

Из химических веществ-медиаторов особенное значение (для обучения) имеют три основных — при угрозе и стрессе мозг выделяет кортизол, вазопрессин и эндорфин. Эти вещества изменяют поведение. Особенно это относится к кортизолу и вазопрессину — они возбуждают древнейшие (архаичные) зоны головного мозга. Следовательно, если мы хотим добиться от учащихся творческих достижений или творческого решения проблемы, процесс обучения должен быть нами построен предельно аккуратно. Следует избегать стрессовых ситуаций и ситуаций, провоцирующих чувство страха.

Строение головного мозга человека таково, что он не может поддерживать внимание постоянно на высоком уровне. Человек может напряженно фокусировать внимание на внешнем объекте только в течение очень непродолжительного времени — меньше 10 минут. Существуют и другие причины необходимости введения в процесс обучения пауз и фаз рефлексии. Эти причины следующие:

- Много в процессе обучения происходит неосознанно и спонтанно. Для осмысления и структурирования результатов обучения требуется специальное время.
- Для того чтобы найти в обучении свои личностные смыслы человеку необходимо время, свободное от поступления новой информации и решения задач.
- После завершения урока учебный процесс еще долго не заканчивается. Не сознавая этого, мы в течение какого-то времени перерабатываем полученную информацию. На житейском языке это звучит обычно таким образом: *«Эта информация должна отлежаться»*.



Практические рекомендации педагогам.

Попробуйте сделать так, чтобы только от 20 до 40 % учебного времени требовали напряженного внимания учащихся, и тогда Вы достигнете лучших результатов. Вы сможете повысить эффективность обучения, если будете следовать принципу контрастности переживаний.

Самый простой способ реализации этого принципа — перемена места. На перемену места центр внимания переднего отдела коры больших полушарий реагирует особенно интенсивно. Вы можете, например, пересадить учеников так, чтобы они оказались в другой части помещения, можете время от времени работать со всем классом в других помещениях, можете проводить полевые исследования вне школы и т.п.

Особенно важны многократные чередования незнакомых, непривычных действий и действий ритуальных. Новизна приносит радость, эффект неожиданности и снимает напряжение, ритуалы создают ощущение устойчивости и предсказуемости.



Движение и обучение

Исследования головного мозга показывают существование тесной связи между телом и духом. Традиционная педагогика полагала, что мышление есть мышление, а спорт есть спорт, и обе эти вещи нужно четко разделять.

Сегодня мы знаем, что мозжечок, управляющий координацией движений, также выполняет функцию распределения познавательной активности. Мозжечок составляет только десятую часть объема мозга, но он концентрирует в себе свыше 50% всех нервных клеток. Там расположены свыше 40 миллионов нервных окончаний, что в 14 раз больше, чем в центре зрения. Такую высокую организацию мозжечка нельзя объяснить единственно задачами управления положением тела и двигательной координацией. Он выполняет и другие жизненно важные функции — отчасти он управляет памятью, вниманием и пространственным восприятием.



Практические рекомендации педагогам.

Обучение будет более эффективным, если в него будут включены двигательные компоненты. Новые и сложные движения управляются мозжечком; одновременно они активируют передние отделы неокортекса и боковые лобные доли, то есть те части мозга, которые нам нужны, когда мы устанавливаем соответствия, решаем проблемы или планируем.

Обучение становится более успешным, если ученики имеют достаточно возможностей двигаться — на занятиях спортом, в театральных постановках, на танцах и во время всевозможных игр. Известно, например, что определенные движения стимулируют внутреннее ухо, и тем самым улучшают способность удерживать равновесие, координировать движения и стабилизировать образ на сетчатке. Особенно полезны вращательные движения. Карусели и качели не только развлекают детей, но и улучшают их внимание, а также способность регулировать расслабление и возбуждение. И ученики, которые качаются на стульях, пожалуй, пытаются сделать ни что иное, как стимулировать свое внутреннее ухо.



Страх, стресс и обучение

В состоянии стресса происходит выброс кортизона. Вслед за этим следует ряд определенных физиологических реакций: иммунная система отчасти отключается, кровяное давление повышается, большая сердечная мышца сокращается, дыхание становится более поверхностным. Постоянно повышенный уровень кортизона убивает клетки мозга в гиппокампусе, который играет важную роль в функционировании долговременной памяти. Наряду с долговременной памятью страдает и кратковременная. Учебный стресс, кроме всего прочего, приводит к ухудшению зрения. Это тоже не способствует лучшему обучению. И, конечно, постоянный стресс ослабляет иммунитет и делает детей более восприимчивыми к болезням.

Стресс также содействует тому, что в организме уменьшается количество серотонина. Когда возникает нехватка этого важного медиатора, управляющего эмоциями, люди становятся более импульсивными и агрессивными.



Практические рекомендации педагогам.

Снизить уровень стресса у учеников можно двумя способами. Можно стараться избегать стрессогенных ситуаций и можно уменьшать и сводить на нет уже существующий стресс. Помогите Вашим ученикам научиться «распознавать» стресс и постарайтесь научить их техникам преодоления стресса: умению разумно распределять время, расслабляться, осознанно дышать и специально организовывать для себя паузы отдыха

Введите специальный, небольшой по времени, ритуал, сопровождающий переход от одного вида занятий к другому. Постоянно вводите игровые паузы, во время которых ученики могли бы двигаться и смеяться, собираться в разные группы и играть разные роли.

Посвятите учеников в свои планы и дайте им возможность достаточно часто самим выбирать время игры, задание и тему. Позаботьтесь о том, чтобы школа стала для них надежным и безопасным местом. Не допускайте, чтобы ученики обижали друг друга или угрожали товарищам.

Введите четкие правила поведения в классе и проследите за тем, чтобы они соблюдались. Сами избегайте давления и угроз по отношению к детям. В случае очевидных нарушений правил привлечите к обсуждению весь класс. Помогите ученикам сформулировать для себя свои собственные, реально достижимые цели. Обсудите с ними, что им мешает учиться, что их беспокоит. Со временем Вы сможете создать в классе атмосферу спокойного внимания, в которой школьники смогут без страха работать над сложными заданиями.

Учитель может помочь детям осознать свои ценности и установить приоритеты, может также помочь им стать более терпимыми, гибкими и внимательными, испытывать меньше страхов, стрессов и чувствовать себя менее одинокими. Он может научить их простым жизненным мудростям:

- проанализируй ситуацию, в которой ты оказался, и прими решение, не позволяя себя подгонять
- взаимоотношения людей — большая ценность, и важно уметь поддерживать их, чтобы они не испортились
- не ожидай от других, что они прочтут твои мысли, говори им о том, что ты хочешь, чувствуешь и думаешь
- не обижай других людей и не давай им "потерять лицо"
- не нападай на других, когда тебе плохо.

Педагог может помочь детям найти смысл жизни. Он может помочь им ценить правду. Он может научить их простым жизненным принципам: избегай лжи и тайн, не трать больше, чем у тебя есть, научись отдыхать, доводи начатое дело до конца.

Помогая детям преодолевать трудности, мы всякий раз сотворяем своего рода чудо. Это результат совместных усилий учителя и детей, маленькое произведение искусства, в создании которого все принимают участие, подобно музыкантам одного оркестра.



Цели, которых можно достичь, организовав интерактивные игры с детьми

Мы можем помочь детям ощутить единение с другими

Многим детям трудно сконцентрироваться на учебе, если они не чувствуют своей принадлежности к школьной жизни. Нередко «плохое» поведение на уроке возникает из-за того, что ребенок ощущает себя изолированным и беспомощным, с помощью асоциального

поведения он пытается привлечь к себе внимание. Чтобы научиться ощущать свою принадлежность к группе, детям необходимо признание их личной истории. Они хотят показать, что они гордятся своей семьей, хотят, чтобы все обратили внимание на то, какие они, что они умеют, чему хотят научиться, каким видят свой класс.

Мы можем вселить в детей надежду

Важнейшая задача педагога — укрепить веру детей в то, что они сами могут управлять своей жизнью. Очень важно научить детей гордиться своей собственной историей и с надеждой смотреть в будущее. Надежда — это та экзистенциальная установка, которая помогает человеку пережить тяжелые обстоятельства. Когда все в порядке, надежда не нужна. Надежда дает человеку способность наслаждаться жизнью со всеми ее трудностями и поражениями, она дает детям и взрослым внутреннюю силу и целеустремленность.

Мы можем показать детям, что значит уважение

Уважение взрослого проявляется, например, в том, что он подчеркивает ответственность детей за свое поведение. Ребенок чувствует, что его уважают, когда его спрашивают: «Чему научил тебя этот случай?» или «Что ты сейчас чувствуешь?» и внимательно выслушивают его рассуждения на эту тему. Уважение проявляется также и в том, что учитель по возможности избегает навешивания психологических ярлыков.

Мы можем помочь детям ясно мыслить, исследовать и анализировать реальность

Именно в младшем школьном возрасте детям важно научиться различать мышление и эмоции, истину и фантазию. Мы должны помочь им жить в мире реальности.

Можно помочь детям научиться принимать решения — самостоятельно и в группе

Дети, так же, как и взрослые, стараются поступать правильно, но иногда они торопятся, не знают, что правильно, а что нет, и не всегда замечают все имеющиеся у них возможности. Мы можем выработать у них навык обсуждения и анализа различных вариантов решения. Мы можем упражняться с ними в принятии справедливого группового решения. Также мы можем помогать детям видеть и понимать те возможности, которые в нашей культуре подавляются или искажаются. Например, можно обратить их внимание на то, что самый лучший подарок — это наше время и внимание, а не какая-либо очень дорогая вещь.

Мы можем учить детей сочувствию

Достичь этого можно, пробудив у детей интерес к тому, что чувствуют и как мыслят другие люди. Мы можем учить их ставить себя на место другого, понимать и чувствовать внутренний мир человека другого возраста, другой культуры или воспитанного в совершенно другой семейной традиции.

Педагог может помочь расцвету личности ребенка

Если мы хотим, чтобы ребенок развивался и рос как личность, нам нельзя допускать, чтобы он ориентировался только на наши требования. Напротив, мы должны помочь ребенку

следовать его собственным внутренним целям и желаниям. Обычно детям бывает легче осознавать свои личные цели, когда они выражают их в творчестве: когда они пишут, сочиняют музыку, играют на музыкальных инструментах, рисуют или ставят детские пьесы.

Мы можем развивать в детях открытость и мужество выразить свое отношение к другим

Желание принадлежать к группе отчасти препятствует общению детей с ровесниками. Боясь испортить отношения со значимыми людьми, дети очень часто ведут себя по примеру взрослых, а именно: молчат, когда им что-то неприятно, подавляют свои желания в угоду желаниям других, не выражают свою точку зрения. Очень важно побуждать детей давать обратную связь одноклассникам и учителям. Это обеспечивает открытое, искреннее и живое общение.

Педагог может помочь детям справляться со своими страхами и стрессом

Для этого нам необходимо предоставить детям возможность говорить и о неприятных для них вещах, внимательно выслушивая их при этом. Мы можем показать им, как рационально распределять свое время, выполнять свои обязательства и расслаблять душу и тело.

Мы можем показать детям, как можно жить без насилия

В ситуации, когда ребенок рассержен или обижен, можно помочь ему выразить свои чувства без агрессии и конфликта. Мы можем помочь классу отказаться от разрешения проблем с помощью кулаков, можем научить детей контролировать свой гнев и проявлять накопившуюся агрессию в игровой форме.

Мы можем развить в детях чувство юмора

Как можно чаще проявляйте чувство юмора, тем самым показывая детям, что жизнь вполне сносна, если уметь даже в сложных ситуациях видеть комическое и иногда позволять себе просто смеяться.

Мы можем помочь детям развить в себе сильные стороны своего характера

Общество часто рассматривает детей как будущих потребителей, заставляя их иметь множество желаний и поощряя их стремление к скорейшему удовлетворению этих желаний. В этой связи самое важное, что дети могут вынести из школы и семьи в самостоятельную жизнь, это необходимые для жизни социальные навыки и качества личности. К таким навыкам в первую очередь относятся умение сопереживать другим и брать на себя ответственность за свои поступки. Мы знаем, что рано или поздно все дети окажутся в тяжелых условиях переполненного рынка труда, на котором многое зависит от их способности работать в команде, в то же время оставаясь самостоятельными личностями. И лишь тот добьется в дальнейшем успеха, кто научится держаться до конца и при самых сложных обстоятельствах не отказываться от своих устремлений.

МАСТЕР-КЛАСС «ЭНЕРГИЯ ПАУЗЫ»

Актуализация темы

*Они сошлись. Волна и камень,
стихи и проза, лед и пламень
не столь различны меж собой.*



На слайде:

ЭНЕРГИЯ

ПАУЗА



- Попробуйте соединить эти понятия в одно смысловое высказывание, предложение (запишите, озвучиваем)

- В конце нашего мастер-класса мы вернемся к этим высказываниям, еще раз попытаемся соединить, казалось бы, эти противоположные понятия и увидеть, в чем же все-таки состоит ЭНЕРГИЯ ПАУЗЫ.

Долгое время считалось, что *умение удерживать внимание учеников — основной навык учителя*. Те педагоги, которые владеют им, всегда вызывали уважение и восхищение коллег.

ТАК ЛИ ЭТО?

Однако в последнее время становится очевидным, что настоящее обучение не требует постоянной концентрации внимания на учителе, и даже напротив: *чем дольше учитель удерживает внимание учащихся, тем меньше происходящий процесс напоминает подлинное обучение*.

НЕУЖЕЛИ? ПОЧЕМУ?

Многие учителя всегда интуитивно понимали это; они не пытались постоянно держать учеников в плену магии своего влияния, но предоставляли им свободное время, в ходе которого ученики могли самостоятельно работать, общаться друг с другом, играть, экспериментировать или обсуждать происходящее.

Такие учителя обладают интуицией, которая помогает им, чувствуя ритм обучения, успешно чередовать периоды напряженного внимания с периодами рефлексии или игровыми паузами. Сейчас эта интуитивная дидактика подтверждается результатами проводимых в физиологии исследований головного мозга.

Благодаря интенсивным исследованиям головного мозга мы теперь знаем, что:

- *основная функция внимания — обеспечивать выживание и поддерживать комфортное состояние человека;*
- *нормальное функционирование внимания обеспечивают не один, а несколько отделов головного мозга;*
- *наиболее сильно захватывает наше внимание контраст в движениях, звуках, эмоциях;*
- *важную роль в развитии и функционировании внимания играют химические вещества-посредники (медиаторы);*
- *характеристики внимания зависят не только от условий развития и обучения, но и от генотипа.*

ЕСТЬ НАД ЧЕМ ЗАДУМАТЬСЯ...

ЗАПИШИТЕ СВОИ ВОПРОСЫ К УКАЗАННЫМ ТЕЗИСАМ

(затем озвучиваем и отвечаем на вопросы друг друга)

Известно, что *внимание определяется двумя главными обстоятельствами (КАКИМИ?)*

психологические

(«Нет ли здесь угрозы?

Происходит ли тут что-нибудь

Интересное?»)

физиологические

Посредниками или медиаторами

Мы фокусируем внимание на сигнале только тогда, когда он для нас представляет интерес. Интересным, как правило, является то, что составляет контраст по отношению к тому, что мы в этот момент делаем или переживаем. То, что мы уже знаем, легко теряет для нас интерес.

Какие из перечисленных нейромедиаторов вам известны?

Адреналин

Серотонин

Глутамат

Норадреналин

Вазопрессин

Эндорфины

Дофамин

Ацетилхолин

Кортизол

КАРТОЧКИ С ОПРЕДЕЛЕНИЯМИ ПОНЯТИЙ

Из химических веществ-медиаторов особенное значение (для обучения) имеют два основных — при угрозе и стрессе мозг выделяет **кортизол, вазопрессин**. Эти вещества изменяют поведение, вызывают агрессию. Следовательно, если мы хотим добиться от учащихся творческих достижений или творческого решения проблемы, процесс обучения должен быть нами построен предельно аккуратно. Следует избегать стрессовых ситуаций и ситуаций, провоцирующих чувство страха.

Интерактивная игра «Напиши слово, которое вам запомнилось из мастер-класса»

Пожалуйста, встаньте так, чтобы около вас было свободное пространство. Я хочу предложить вам нечто необычное, чего вы, скорее всего, никогда еще в жизни не делали.

Возьмите себя за локоть и напишите локтем в воздухе *слово, которое вам запомнилось из мастер-класса. Прочитайте слово, которое написал ваш коллега.*

Следующая задача труднее. Сконцентрируйтесь на своей ноге, и напишите коленом по воздуху слово, которое вас удивило. *Прочитайте слово, которое написал ваш коллега.*

В заключение вы должны попробовать писать головой. Напишите головой в воздухе название нейромедиатора. *Прочитайте слово, которое написал ваш коллега.*

Какие были трудности?

Зачем мы это делали? (Акцент на образовательные цели)

Это необычное упражнение пробуждает внимание. В нем привычный навык — умение писать — должен быть перенесен на те части тела, которые в этом никогда не участвовали (при этом активизируется мозжечок и передние отделы коры больших полушарий головного мозга). Через игру в работу вовлекается все тело, расслабляется мускулатура. Это упражнение является хорошей подготовкой к сложному учебному процессу.

Строение головного мозга человека таково, что он не может поддерживать внимание постоянно на высоком уровне. Человек может напряженно фокусировать внимание на внешнем объекте только в течение очень непродолжительного времени — меньше 10 минут. Существуют и другие *причины необходимости введения в процесс обучения пауз и фаз рефлексии*. Эти причины следующие, вы *сможете посмотреть на слайде*.

1. Много в процессе обучения происходит неосознанно и спонтанно. Для осмысления и структурирования результатов обучения требуется специальное время.

2. Для того чтобы найти в обучении свои личностные смыслы человеку необходимо время, свободное от поступления новой информации и решения задач.

3. После завершения урока учебный процесс еще долго не заканчивается. Не сознавая этого, мы в течение какого-то времени перерабатываем полученную информацию. На житейском языке это звучит обычно таким образом: «Эта информация должна отлежаться».

Все это означает, что после интенсивной работы педагоги должны позаботиться о перерыве, во время которого активизируются отделы головного мозга, не работающие ранее во время учебного занятия. Если ученики непрерывно осваивают новый материал, решают задачи или делают еще что-то, требующее высокой концентрации внимания, то возникает фрустрирующая ситуация: они не в состоянии по-настоящему усвоить знания, они не могут связать новое с уже известным, не могут дать ему оценку и обдумать выводы. Перерывы в учебном процессе — не пустое время, а необходимость. Подобно тому, как ежедневный цикл жизнедеятельности колеблется между бодростью и усталостью, так и учебные процессы

нуждаются в особом ритме — колебании между погружением в новый опыт и закреплением выученного.

Время, требующееся учащимся для внутренней переработки новой информации, зависит от сложности материала и их индивидуальных особенностей. Если фаза концентрированного обучения длится от 10 до 15 минут, то нужно рассчитывать, что время переработки материала займет от 2 до 5 минут. Сам этот период может быть организован по-разному.

КАКИМ ОБРАЗОМ?

КАК ЭТО СДЕЛАТЬ? Практические рекомендации педагогам. Работа в группах.

Учащиеся могут обсудить с партнерами свой учебный опыт в малых группах, могут поразмышлять об этом в одиночку или заполнить специальный дневник, они могут и совсем отвлекаться от учебы, участвуя в специально организованной деятельности, способствующей новому балансу ума и тела.

Вы сможете повысить эффективность обучения, если будете следовать принципу контрастности переживаний. Самый простой способ реализации этого принципа — перемена места. На перемену места центр внимания переднего отдела коры больших полушарий реагирует особенно интенсивно. Вы можете, например, пересадить учеников так, чтобы они оказались в другой части помещения, можете время от времени работать со всем классом в других помещениях, можете проводить полевые исследования вне школы и т.п.

Особенно важны многократные чередования незнакомых, непривычных действий и действий ритуальных. Новизна приносит радость, эффект неожиданности и снимает напряжение, ритуалы создают ощущение устойчивости и предсказуемости.

Движение и обучение.

Исследования головного мозга показывают существование тесной связи между телом и духом. *Традиционная педагогика полагала, что мышление есть мышление, а спорт есть спорт, и обе эти вещи нужно четко разделять.*

Сегодня мы знаем, что ***мозжечок, управляющий координацией движений, также выполняет функцию распределения познавательной активности. Мозжечок составляет только десятую часть объема мозга, но он концентрирует в себе свыше 50% всех нервных клеток. Там расположены свыше 40 миллионов нервных окончаний, что в 14 раз больше, чем в центре зрения.*** Такую высокую организацию мозжечка нельзя объяснить единственно задачами управления положением тела и движением. Он выполняет и другие жизненно важные функции — отчасти он управляет *памятью, вниманием и пространственным восприятием.*

Таким образом, та часть мозга, которая отвечает за движения, одновременно играет решающую роль в обучении.

А ЗНАЧИТ? Все эти данные показывают, что обучение будет более эффективным, если в него будут включены двигательные компоненты.

Обучение становится более успешным, если ученики имеют достаточно возможностей двигаться. Известно, например, что определенные движения стимулируют внутреннее ухо, и тем самым улучшают способность удерживать равновесие, координировать движения и стабилизировать образ на сетчатке. Особенно полезны вращательные движения. Карусели и качели не только развлекают детей, но и улучшают их внимание, а также способность регулировать расслабление и возбуждение. И ученики, которые качаются на стульях, пожалуй, пытаются сделать ни что иное, как стимулировать свое внутреннее ухо.

А ВЫ ДУМАЛИ ?

Практическая деятельность. Интерактивная игра «Настроения»

Сейчас подумайте о настроении, с которым вы начали упражнение, и выразите это настроение походкой. Пожалуйста, при этом не разговаривайте и не обращайтесь внимание на других членов группы. (15 секунд)

А теперь вы должны походкой, мимикой, жестами выразить другое настроение. Представьте себе, что вы совсем обессилели. Ходите некоторое время как человек, который очень устал. (15 секунд)

А теперь идите как совершенно счастливый человек, получивший чудесное известие. (15 секунд)

Теперь — как очень пугливый человек. (15 секунд)

Дальше идите как лунатик, бредущий во сне с открытыми глазами. (15 секунд)

А теперь — как тот, у кого нечистая совесть. (15 секунд)

А сейчас идите как гений — вы только что получили Нобелевскую премию, (15 секунд).

И в заключение изобразите своей походкой страх... (15 секунд)

А зачем нам это умение видеть настроение человека, ребенка? (Коммуникативные УУД, Чтобы вызвать сочувствие, понимание, где-то лишний раз учитель не будет вызывать ребенка к доске...)

Страх, стресс и обучение

Страх всегда был средством управления человеческим поведением. И сегодня в школе страх используют для поддержания дисциплины. Мы пугаем детей плохими отметками, задержанием после уроков, вызовом родителей, исключением из школы. Дети испытывают стресс, находясь в ситуации постоянного страха или хотя бы тревоги.

КАКИЕ ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ РЕАКЦИИ ВОЗНИКАЮТ ПРИ ЭТОЙ ЭМОЦИИ? (Запишите их в течение 30 секунд)

В состоянии стресса происходит выброс кортизона

иммунная система отчасти отключается

кровеное давление повышается

большая сердечная мышца сокращается

дыхание становится более поверхностным

Постоянно повышенный уровень кортизона убивает клетки мозга в гиппокампусе, который играет важную роль в функционировании долговременной памяти.

Наряду с долговременной памятью страдает и кратковременная. Учебный стресс, кроме всего прочего, приводит к ухудшению зрения. И, конечно, постоянный стресс ослабляет иммунитет и делает детей более восприимчивыми к болезням.

*Стресс также содействует тому, что в организме уменьшается количество серотонин (сыворотка бодрости). ЧТО ПРИ ЭТОМ ПРОИСХОДИТ? Когда возникает нехватка этого важного медиатора, управляющего эмоциями, люди становятся более импульсивными и агрессивными. Особенно плохо, когда уровень серотонина понижается у тех детей, которые и дома не чувствуют себя спокойно и уверенно. Для таких детей сконцентрироваться в классе — сложнейшая задача. Их взгляд беспокоен, поведение непроизвольно, для них характерны регрессивные формы психологической защиты. Без всякого внешнего повода они могут «выдать» агрессивную реакцию типа: «*Не смотри на меня так, а не то...!*» За этим стоит не личная заносчивость, а защита, необходимая для выживания. Такие дети только тогда ведут себя адекватно, когда у них есть основания для переживания собственного успеха.*

Безусловно, в ситуации угрозы проблема выживания воспринимается как приоритетная, и на нее уходят основные силы организма. В этом случае сил на творчество, создание ассоциативных связей и логических структур не остается. Учиться можно только в ненапряженной атмосфере. Поэтому так важно заботиться о снижении стрессовых воздействия и создавать в учебной группе атмосферу доверия и безопасности.

Интерактивная игра «Найди и коснись»

В этой игре я предлагаю вам расхаживать по комнате и касаться руками разных вещей. Некоторые задания будут очень легкими, а другие, возможно, заставят вас задуматься.

Итак, найдите и коснитесь:

чего-либо красного,

чего-либо холодного на ощупь,

чего-либо шершавого;

того, что весит примерно полкилограмма,

чего-либо круглого,

чего-либо железного,

чего-либо доброго,

того, что имеет толщину сто

миллиметров,

чего-нибудь прозрачного;

чего-либо весом около 65 кг,

чего-нибудь из золота,

чего-нибудь, что тяжелее тысячи грамм,

чего-нибудь, что легче воздуха,

чего-либо из серебра;

*части одежды, показавшейся вам
ишкарной,*

чего-нибудь, на ваш взгляд, безобразного,

того, что двигается ритмично;

числа 22.

КАК СНИЗИТЬ УРОВЕНЬ СТРЕССА У УЧЕНИКОВ?

Практические рекомендации педагогам. Работа в группах.

Снизить уровень стресса у учеников можно двумя способами. Можно стараться избегать стрессогенных ситуаций и можно уменьшать и сводить на нет уже существующий стресс. Помогите Вашим ученикам научиться «распознавать» стресс и постарайтесь научить их техникам преодоления стресса: умению разумно распределять время, расслабляться, осознанно дышать и специально организовывать для себя паузы отдыха.

Введите специальный, небольшой по времени, ритуал, сопровождающий переход от одного вида занятий к другому. Постоянно вводите игровые паузы, во время которых ученики могли бы двигаться и смеяться, собираться в разные группы и играть разные роли.

Посвятите учеников в свои планы и дайте им возможность достаточно часто самим выбирать время игры, задание и тему. Позаботьтесь о том, чтобы школа стала для них надежным и безопасным местом. Не допускайте, чтобы ученики обижали друг друга или угрожали товарищам.

Введите четкие правила поведения в классе и проследите за тем, чтобы они соблюдались. Сами избегайте давления и угроз по отношению к детям. В случае очевидных нарушений правил привлечите к обсуждению весь класс. Помогите ученикам сформулировать для себя свои собственные, реально достижимые цели. Обсудите с ними, что им мешает учиться, что их беспокоит. Со временем Вы сможете создать в классе атмосферу спокойного внимания, в которой школьники смогут без страха работать над сложными заданиями.

ОЗВУЧИВАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ.

- Дополните свои знания ... (из Методических рекомендаций)

- Вернемся к теме и тому высказыванию, которое вы фиксировали в начале нашей встречи. Хочется ли вам по-другому сформулировать? Как? В чем состоит ЭНЕРГИЯ ПАУЗЫ?

- Кто знаком с работами К.Фопеля? (*Кlaus Fopel* - немецкий психолог, психотерапевт.

Известен как популяризатор так называемых интерактивных игр, созданных на основе синтеза элементов различных видов психотерапии: гештальттерапии, психодрамы, транзактного анализа, метода направленного воображения и осознания ценностей. Разрабатываемые им игры базируются на принципах партнерского взаимодействия и гуманистической психологии, проведение их невозможно без атмосферы взаимного доверия, раскрепощенности и открытости. Эти игры помогают детям и взрослым учиться общению и сотрудничеству в живом взаимодействии друг с другом. Использование игр К. Фопеля в обучении помогает подходить к человеку как к целостному существу, они задействуют интеллект и эмоции, тело и душу, сознание и бессознательное).



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ КЕЙС-ТЕХНОЛОГИИ

Одной из новых форм эффективных технологий обучения является проблемно-ситуативное обучение с использованием кейсов. Внедрение учебных кейсов в практику российского образования в настоящее время является весьма актуальной задачей. Кейс представляет собой описание конкретной реальной ситуации, подготовленное по определенному формату и предназначенное для обучения учащихся анализу разных видов информации, ее обобщению, навыкам формулирования проблемы и выработки возможных вариантов ее решения в соответствии с установленными критериями.

«Кейс-метод» – качественный метод изучения явлений на основе конкретных ситуаций. Отличительная особенность – проблемная ситуация на основе фактов из реальной жизни. Сущность – изучение общих закономерностей на примере анализа конкретных случаев. Основная функция – учит решать сложные неструктурированные проблемы, которые невозможно решить аналитическим способом. Использование принципов проблемного обучения способствует достижению более эффективных образовательных результатов.

Суть метода *case - study* заключается в использовании при организации процесса обучения конкретных учебных ситуаций, описаний определенных условий из жизни организации, группы людей или отдельных индивидуумов, ориентирующих обучающихся на формулирование проблемы и поиск вариантов ее решения с последующим разбором на учебных занятиях.

Сущностные характеристики и достоинства

Что такое «кейс»? «Кейс» – это жизненная история, включающая в себя необходимую информацию: для принятия решения; разрешения конфликта или проблемы, которая может быть предложена для обсуждения в группе; выявления позиций по существу вопроса.

Для чего нужен «кейс»? «Кейс» дает возможность приблизиться к практике, встать на позицию человека, реально принимающего решения, учиться на ошибках других.

Каким образом возможно приближение к практике? Обучающимся предлагается осмыслить и проанализировать реальную жизненную ситуацию, возникающую при конкретном положении дел и описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы; при этом сама проблема может не иметь однозначных решений. «Кейс-метод» - это рассмотрение и оценка реальной ситуации;

он дает возможность понять, как принимаются на практике те или иные решения, к чему они приводят.

Обычно кейсы включают в себя:

1. *вводный кейс* (сведения о наличии проблемы, ситуации, явления; описание границ рассматриваемого явления);
2. *информационный кейс* (объем знаний по какой-либо теме (проблеме), изложенный с той или иной степенью детальности);
3. *стратегический кейс* (развитие умения анализировать среду в условиях неопределенности и решать комплексные проблемы со скрытыми детерминантами);
4. *исследовательский кейс* (аналогичен групповым или индивидуальным проектам – результаты анализа некоторой ситуации представляются в форме изложения);
5. *тренинговый кейс* (направлен на упрочение и более полное освоение уже использованных ранее инструментов и навыков - логических и т.п.).

В методологическом плане кейс-метод можно представить как сложную систему, в которую интегрированы другие, более простые методы познания. В него входят моделирование, системный анализ, проблемный метод, мыслительный эксперимент, методы описания, классификации, игровые методы, которые выполняют в кейсе свои роли.

При технологически выстроенной работе с конкретной ситуацией происходит «погружение» учащегося в определенные обстоятельства, его собственное понимание ситуации, оценивание обстановки, определение проблемы и ее сути. Затем учащийся определяет свою роль в решении проблемы и вырабатывает целесообразную линию поведения. Во время подведения итогов участник ситуационного анализа должен провести коррекцию своих взглядов, соотнести их с групповыми взглядами и выработать планы на будущее.

Кейс представляет собой реальную жизненную ситуацию, описание которой отражает какую-нибудь практическую проблему. В идеале проблема не должна иметь однозначного решения. Метод представляет собой специфическую разновидность исследовательской технологии, т.е. объединяет в себе операции исследовательского процесса и аналитические процедуры. Кейс выступает как технология коллективного обучения, которая интегрирует технологии развивающего обучения, включая процедуры индивидуального, группового и коллективного развития, формирования определенных личностных качеств обучаемых.

Кейс должен отвечать следующим условиям:

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

- наличие реально существующей группы людей, организации, на основе которой разработана ситуация;
- определенная хронология событий, временные рамки,
- наличие реальной проблемы, конфликта,
- ситуация должна быть представлена в «событийном» стиле, где отражены не только события, но и персонажи, их действия, поступки;
- действие, разворачивающееся в кейсе, должно содержать интригу.

Преимущества.

1. В основе технологии лежит системно-деятельностный подход, который обеспечивает активную учебно-познавательную деятельность обучающихся; формирование готовности к саморазвитию и непрерывному образованию; проектирование и конструирование социальной среды развития обучающихся в системе образования; построение образовательного процесса с учётом индивидуальных, возрастных, психологических и физиологических особенностей обучающихся.

2. Технология обеспечивает возможность работы группы на едином проблемном поле (в ходе разбора ситуации – решения «кейса» – обучающиеся действуют в «команде», проводят анализ, разбираются в сути проблемы, предлагают возможные решения, вырабатывают и принимают собственное практическое решение).

3. Технология обеспечивает возможность получения не только знания, но и глубокого понимания теоретических концепций; возможность выработки навыков простейших обобщений, а также возможность знакомства с реальной жизнью.

4. Акцент обучения переносится не на овладение готовым знанием, а на его выработку, на сотворчество обучающегося и преподавателя; отсюда принципиальное отличие метода от традиционных методик – демократия в процессе получения знания, когда обучающийся равноправен с другими обучающимися и преподавателем в процессе обсуждения проблемы.

5. Представляет собой специфическую разновидность исследовательской аналитической технологии, т.е. включает в себя операции исследовательского процесса, аналитические процедуры.

6. Выступает как технология коллективного обучения, важнейшими составляющими которой выступают работа в группе (или подгруппах) и взаимный обмен информацией.

7. Включает в себя элементы синергетической технологии, суть которой заключается в подготовке процедур погружения группы в ситуацию, формировании эффектов умножения знания, инсайтного озарения, обмена открытиями и т.п.

8. Интегрирует в себе технологии развивающего обучения, включая процедуры индивидуального, группового и коллективного развития, формирования многообразных личностных качеств обучаемых.

9. Выступает как специфическая разновидность проектной технологии; при этом в обучающей проектной технологии идет процесс разрешения имеющейся проблемы посредством совместной деятельности обучающихся, тогда как в методе case-study идет формирование проблемы и путей ее решения на основании кейса, который выступает одновременно в виде технического задания и источника информации для осознания вариантов эффективных действий.

10. Концентрирует в себе значительные достижения технологии «создания успеха»; в нём предусматривается деятельность по активизации обучающихся, стимулирование их успеха, подчеркивание достижений. Именно достижение успеха выступает одной из главных движущих сил метода, формирования устойчивой позитивной мотивации, наращивание познавательной активности.

11. Интегрирует в себе технологии проблемного обучения: группа работает на едином проблемном поле, где процесс изучения имитирует механизм принятия решения в жизни; он более адекватен жизненной ситуации, чем заучивание терминов с последующим пересказом, поскольку требует не только знания и понимания терминов, но и умения оперировать ими, выстраивая логические схемы решения проблемы, аргументировать свое мнение.

Источники кейсов

«Кейс» представляет собой результат научно-методической деятельности педагога. Как интеллектуальный продукт он имеет свои источники, которые можно представить следующим образом:

- общественная жизнь во всем своем многообразии выступает источником сюжета, проблемы и фактологической базы кейса;

- образование; оно определяет цели и задачи обучения и воспитания, интегрированные в кейс-метод;

- наука – третий источник «кейса», являющийся, в свою очередь, методологической основой.

Соотношение основных источников «кейса» может быть различным. Данный подход положен в основу классификации по степени воздействия основных источников. При этом можно выделить:

- практические «кейсы», которые отражают абсолютно реальные жизненные ситуации;
- обучающие «кейсы», основной задачей которых выступает обучение;
- научно-исследовательские «кейсы», ориентированные на осуществление исследовательской деятельности.

Основная задача практического «кейса» заключается в том, чтобы детально и подробно отразить жизненную ситуацию. По сути дела такой «кейс» создает практическую, что называется «действующую» модель ситуации. При этом учебное назначение такого «кейса» может сводиться к тренингу обучаемых, закреплению знаний, умений и навыков поведения (принятия решений) в данной ситуации. Такие «кейсы» должны быть максимально наглядными и детальными. Главный их смысл сводится к познанию жизни и обретению способности к оптимальной деятельности.

Хотя каждый «кейс» несет обучающую функцию, степень выраженности всех оттенков этой функции в различных «кейсах» различна. Так «кейс» с доминированием обучающей функции отражает жизнь не один к одному:

- во-первых, он отражает типовые ситуации, которые наиболее часты в жизни, и с которыми придется столкнуться обучающемуся в жизни;
- во-вторых, в обучающем «кейсе» на первом месте стоят учебные задачи, что предопределяет значительный элемент условности при отражении в нем жизни; ситуация, проблема и сюжет здесь не реальные, практические, а такие, какими они могут быть в жизни; они характеризуются искусственностью, «сборностью» из наиболее важных и правдивых жизненных деталей; такой «кейс» мало дает для понимания конкретного фрагмента общества, однако он обязательно формирует подход к такому фрагменту, он позволяет видеть в ситуациях типичное и предопределяет способность анализировать ситуации посредством применения аналогии.

«Кейс»: условия эффективности

1. «Кейс» должен быть «хорошим»; требования: фабула, история, ситуация; конфликт; проблема; концепция; действия; персонажи; решения; информация; объем. При этом должны учитываться объем информации, сложность проблематики и степень

осведомленности обучаемых с данной проблемой: пример должен логично продолжать содержание теоретического курса.

2. Должна быть определенная методика его использования в учебном процессе.

Что повышает привлекательность «кейса»? При составлении ситуации необходимо учитывать язык изложения: выбирайте только понятные слова, используйте больше простых слов, будьте точны в выборе слов, составляйте простые предложения, формируйте чёткие параграфы (первое предложение любого параграфа должно нести основную смысловую нагрузку, т.е. быть ключевым. Кроме того, привлекательность «кейса» повышает использование интересной завязки, ясность изложения, наличие необходимых примеров и живых иллюстраций.

Структура «кейса»

Предисловие или вводная часть или введение – дает общую информацию о «кейсе». Может содержать вызов – небольшое вступление, интригующее читателя. Существуют следующие представления предисловия: определенная сюжетная завязка, которая вызовет интерес к рассматриваемой ситуации; исходные данные исследования, глоссарий терминов, ключевые моменты; формулировка вопросов для исследования, другое. Можно начать с гипотезы и рассматривать ситуацию, подтверждая или опровергая гипотезу.

Основная часть – контекст, случай, проблема, факты и решения.

Послесловие или материалы для решения – завершающая часть «кейса», имеет вариативный характер, представляет дополнительную информацию, которая позволит лучше разобраться в «кейсе»: вопросы, библиография, фотографии персонажей, схемы, таблицы. Материалы, необходимые для решения каждого конкретного «кейса», самостоятельно определяются автором. Цель этого раздела – в интерактивной форме представить большой объём информации.

Технологическая схема создания «кейса»

1. Определение того раздела курса, которому посвящена ситуация, описывающая проблему.
2. Формулирование образовательных целей и задач, решаемых в процессе работы над «кейсом».
3. Определение проблемы ситуации и создание обобщенной модели.
4. Поиск аналога обобщенной модели ситуации в реальной жизни, образовании или науке.
5. Определение источников и методов сбора информации.

6. Выбор техник работы с «кейсом».
7. Определение желаемого результата по работе обучаемых с данным «кейсом».
8. Создание заданной модели.
9. Апробация в процессе обучения.

Процессуальная часть метода анализа конкретных ситуаций как образовательной технологии включает в себя ряд этапов.

1. Подготовительный этап – педагог конкретизирует дидактические цели, разрабатывает соответствующую «конкретную» ситуацию и сценарий занятия. При этом основными целями занятия являются не только закрепление теоретических знаний, но также предоставление обучающимся возможности проявления и развития инициативы, коммуникативных навыков, аналитических способностей, умения вырабатывать и аргументировать самостоятельные решения.

В связи с этим при разработке содержания ситуации важно помнить, что оно должно логично продолжать содержание теоретического курса. Кроме того необходимо соотносить сложность ситуации и уровень возможностей обучающихся, а также предоставить четкие инструкции работы над конкретной ситуацией.

2. Ознакомительный этап – педагог организует вовлечение обучающихся в живое обсуждение реальной ситуации, поэтому очень важно продумать наиболее эффективную форму преподнесения материала для ознакомления с ситуацией и ее особенностями; знакомство может быть индивидуальным или групповым.

3. Аналитический этап – педагог организует анализ предоставленных фактов и работу по согласованию видения ключевой проблемы в малых группах. Этот процесс выработки решения, составляющий сущность метода, имеет временные ограничения, за соблюдением которых следит педагог.

На данном этапе решаются следующие задачи: выделение основной проблемы (основных проблем), т.е. идентификация проблемы (проблем); понимание того, какая именно информация из представленной важна для решения; выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать на ситуацию; формулирование ключевых альтернатив; предложение решения или действия; выработка решения; анализ последствий принятия того или иного решения, указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения.

В процессе решения задач важно помнить:

- анализ ситуации целесообразно начинать с анализа фактов и выявления проблемы;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

- корректная постановка проблемы требует ясности, четкости, а главное краткости формулировки;

- успех в решении проблемы зависит от выработки различных способов действий в данной ситуации – альтернатив;

- необходимым условием для принятия окончательного решения является разработка критериев решения проблемы – требований к содержанию альтернатив и их обоснование;

- при составлении программы деятельности нужно ориентироваться на первоначальные цели и реальность воплощения.

4. Итоговый этап – презентация результатов работы малых групп на общей дискуссии (в рамках учебной группы); оценивание участников дискуссии; подведение итогов дискуссии.

Результативность данного метода увеличивается благодаря заключительной презентации результатов аналитической работы разными группами, позволяющей узнать и сравнить несколько вариантов оптимальных решений одной проблемы.

Презентация оттачивает многие глубинные качества личности: волю, убежденность, целенаправленность, достоинство и т.п.; она вырабатывает навыки публичного общения, в частности – умения публично представить интеллектуальный продукт. Презентация результатов анализа кейса может быть групповая и индивидуальная в зависимости от сложности и объема задания. Индивидуальная презентация формирует ответственность, собранность, волю; групповая – аналитические способности, умение обобщать материал, системно видеть проект.

Схема анализа практических ситуаций.

1. Обобщение. Краткая констатация того, что имеет место в ситуации. Что происходит? С чьим участием и почему? Каков результат развития событий?

2. Формулирование проблемы. Краткое в одно предложение заявление (9-10 слов), отражающее суть проблемы.

3. Участники событий. Все участники событий, их роль, статус, характеристика (очень кратко).

4. Хронология событий (в практической ситуации). Указание фактов и событий без оценки.

5. Концептуальные вопросы. Концептуальные вопросы, затрагиваемые в ситуации.

6. Альтернативные решения. Перечисление возможных направлений действий. Аргументация и оценка каждой альтернативы. Указание положительных и отрицательных последствий реализации.

7. Рекомендации. Ясно и точно описать выбранный курс действий. Объяснить причины и рациональность в выборе курса.

8. План действий (первые шаги). Кратко и ясно описать первые шаги по реализации курса действий, приводящего к разрешению проблемы.

Самостоятельный анализ практической ситуации проводится индивидуально, учащиеся готовят письменный текст с ответами на вопросы по схеме анализа.

Анализ ситуации в группе - работа учащихся в небольших группах (5-7 человек) с целью подготовки сообщения по анализу ситуации. При работе в группах бывает целесообразно конкретизировать задачу и выделить несколько аспектов, которые должны быть вынесены на обсуждение.

Подведение промежуточных итогов. Может проводиться с разными целями и иметь разный предмет рассмотрения. Например, предметом подведения итогов может стать оценка работы слушателей со схемой анализа ситуации, прояснение непонятных аспектов, поиск индикаторов оценки точности и адекватности формулировок вопросов, сформулированных в схеме анализа. Другим содержанием для подведения итогов может стать рефлексия групповой работы - оценка эффективности работы в группах, диагностика групповых ролей, оценка процесса и результата групповой работы. Третьим содержанием может стать экспертная оценка представленных решений, когда преподаватель оценивает плюсы и минусы результатов анализа ситуации, обобщает их и представляет одно из возможных экспертных решений.

Оценивание. Выделяются следующие требования к оцениванию:

- объективность – создание условий, в которых бы максимально точно выявлялись знания обучаемых, предъявление к ним единых требований, справедливое отношение к каждому;

- обоснованность оценок – их аргументация;

- систематичность – важнейший психологический фактор, организующий и дисциплинирующий обучающихся, формирующий настойчивость и устремленность в достижении цели;

- всесторонность и оптимальность.

Следует подчеркнуть, что оценочное творчество преподавателя должно носить обоснованный характер. Обучающийся должен понимать не только правила разбора «кейса», но и систему его оценивания педагогом, последнее требует обязательного ее разъяснения до начала работы над «кейсом». Педагогу не следует забывать о воспитательном эффекте оценки, обусловленном не только открытостью, понятностью системы оценивания, но и ее справедливостью.

Так, при оценке публичной презентации следует обратить внимание на следующие моменты:

1. Определение существенных элементов, которые должны учитываться при анализе «кейса».
2. Демонстрация умения осуществлять анализ.
3. Демонстрация умения логически мыслить (если точки зрения, высказанные ранее, подытоживаются и приводят к логическим выводам).
4. Предложение альтернатив, которые раньше оставались без внимания.
5. Предложение определённого плана действий или плана воплощения решений.

ПРИМЕРЫ КЕЙСОВ.

Кейс 1. СОЦИАЛЬНАЯ РЕКЛАМА: ЭКОЛОГИЯ

Возникновение экологических проблем в России, как и в других странах, связано с интенсивным влиянием человека на природу, которое приобрело опасный и агрессивный характер. Экологические проблемы могут быть локальными (затрагивается определенная местность), региональными (конкретный регион) и глобальными (воздействие оказывается на всю биосферу планеты). Региональные проблемы охватывают территории больших регионов, и их влияние сказывается на значительной части населения. Например, загрязнение Волги - это региональная проблема всего Поволжья.

В этом кейсе Вам предстоит найти и выбрать в своем городе экологическую проблему и снять социальную рекламу, которая носит предупреждающий и информационный характер о данной проблеме.

Проектная задача кейса.

1. Проанализировать существующие экологические проблемы в своем городе.
2. Снять ролик, который носит предупреждающий и информационный характер о данной проблеме.

Требования и факты, которые необходимо учесть при решении проектной задачи кейса.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

- Социальная реклама должна быть выполнена в формате видеоролика длительностью до 3 минут (расширения видеофайлов: AVI, WMV, MOV, MKV);

- В ролике должны быть раскрыты проблематика и актуальность данной экологической проблемы для региона.

Блок I: «Описание решения кейса»

1. Опишите, почему выбранная Вами экологическая проблема является актуальной для Вашего города (региона). Обоснуйте, почему Вы выбрали именно эту экологическую проблему.
2. Проанализируйте не менее 3-х социальных роликов, демонстрирующих экологические проблемы, не менее чем по 3-м характеристикам (Например, способ погружения в проблематику и т.д.)

(Не забудьте указать, какие именно ролики Вы рассматривали)

Характеристика	Ролик №1	Ролик №2	Ролик №3

3. Вам необходимо снять ролик, который носит предупреждающий и информационный характер о данной проблеме.

Социальная реклама должна быть выполнена в формате видеоролика длительностью до 3 минут (расширения видеофайлов: AVI, WMV, MOV, MKV);

В презентации должна быть отражена следующая информация:

- регион;
- проблематика;
- актуальность

Блок II: «О команде». Опишите здесь роли и информацию обо всех участниках команды.

Кейс 2. РАЗРАБОТКА СЕРВИСА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕГО МАССОВУЮ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЮ ПИТАНИЯ

Заботишься о своем здоровье, хочешь правильно и вкусно питаться, но останавливает только то, что придется много времени потратить на составление своего ежедневного рациона? Хочешь решить эту проблему? Разработай сервис подбора персонализированного рационального питания, основанного на медицинских показаниях и личных предпочтениях человека.

Введение.

Питание – один из важнейших факторов, определяющих состояние здоровья и работоспособность организма. Поступление пищевых веществ необходимо для построения и непрерывного обновления клеток и тканей, энергии для восстановления энергетических затрат, биологически активных веществ, из которых образуются ферменты и гормоны. Питание в значительной мере определяет сопротивляемость организма к инфекциям и выработку общего иммунитета.

Физиологически полноценное питание здорового человека, удовлетворяющее потребностям организма, обеспечивающие при этом необходимый уровень обмена веществ и энергии, называется **рациональным питанием**.

Функциональное питание в настоящее время это использование биологически активных добавок к пище и продуктов питания, которые обеспечивают организм человека не столько энергетическим и пластическим материалом, сколько контролируют и модулируют (оптимизируют) конкретные физиологические функции, снижают риск возникновения заболеваний и ускоряют процесс выздоровления.

Функциональное питание – наше настоящее. Но уже сейчас ученые делают попытки заглянуть в будущее, основу которого составит концепция дифференцированного или персонализированного питания.

Нормы питания, которыми пользуются различные специалисты, рассчитаны на среднего человека. Однако в природе такого человека не существует. Доказано, что любая формула сбалансированного питания не может быть в равной степени адекватной сразу для всех процессов жизнедеятельности организма данного человека.

Дифференцированное питание – это, когда рассматривают состав продуктов и индивидуальные особенности обмена в качестве основных составных частей практического питания, в то время как традиционное питание учитывает только один из них (состав продуктов). Специалисты считают, что при разработке рациона необходимо учитывать не только состав продуктов, но и взаимодействие различных пищевых веществ с индивидуальной системой обмена того или иного человека.

Индивидуализация питания применительно к генетическим особенностям человека с целью профилактики проявлений генетических аномалий - вполне достижимая задача XXI века.

Справочные материалы.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

Основными веществами, необходимыми для жизнедеятельности организма, являются *белки, жиры, углеводы, минеральные вещества, витамины и вода*. Белки, некоторые жирные кислоты, минеральные вещества, витамины и вода относятся к незаменимым пищевым веществам.

Белки – материал для построения клеток, тканей и органов, образования ферментов и большинства гормонов и иммуноглобулинов. При окислении 1 г белка выделяется примерно 4 ккал тепла.

Жиры обладают большой энергоемкостью, 1 г жира при окислении дает 9 ккал. Жиры обеспечивают 33 % суточной энергоценности пищевого рациона, они также выполняют пластическую функцию, являясь структурной частью мембран клеток.

Углеводы – источник энергии для организма, и, хотя при окислении 1 г углеводов выделяет только 4 ккал, по энергоемкости они должны составлять 54 % энергоемкости суточного пищевого рациона.

Витамины не имеют пластического и энергетического значения. Это БАВ, регулирующие обмен веществ и разносторонне влияющие на жизнедеятельность организма.

Минеральные вещества выполняют пластические свойства. Участвуя в построении тканей, особенно костной, регулируют кислотно-щелочное равновесие.

Вода – важнейшая часть пищевого рациона, т.к. все биохимические процессы происходят в водной среде. Потеря организмом более 10 % воды угрожает его жизнедеятельности.

Режим питания включает время и количество приемов пищи, интервалы между ними, распределение суточного пищевого рациона по энергоценности, качественному составу, набору продуктов и массе по приемам пищи.

Вся энергия, которую тратит человек в процессе обычной жизнедеятельности в течение суток, носит название *общий обмен*. Он складывается из расхода энергии на:

- основной обмен;
- усвоение пищи – специфически динамическое действие пищи;
- физическую (нервно-мышечную) деятельность – рабочая прибавка.

Основной обмен – энергозатраты организма на поддержание основных процессов жизнедеятельности: дыхательной, сердечно-сосудистой и выделительной систем, системы терморегуляции и поддержание мышечного тонуса человека, находящегося в состоянии полного мышечного и эмоционального покоя, спустя 12 – 16 часов после приема пищи, при комфортной температуре окружающей среды 20–22°C. Уровень основного обмена зависит от

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

возраста, пола, массы и длины тела человека. У детей в связи с высокой интенсивностью обменных процессов основной обмен повышен, у женщин при прочих равных условиях ниже, чем у мужчин, примерно на 10 % за счет меньшей мышечной массы.

Суточный основной обмен можно определить по формуле:

$H = a * B * 24$, где a – расход E на 1 кг массы за 1 час в ккал; B – масса тела, кг; 24 – сутки в часах; H – основной обмен, ккал за сутки.

Более точно основной обмен определяется по формуле Гарриса и Бенедикта:

$H_{\text{муж}} = 66,473 + 13,7516 * B + 5,0033 * P - 6,755 * A$;

$H_{\text{жен}} = 66,0956 + 9,5634 * B + 1,8498 * P - 4,6756 * A$; где B – масса тела, кг; P – длина тела, см; A – возраст в годах.

Специфическое динамическое действие пищи (СДДП) проявляется в усилении интенсивности обмена веществ и увеличении расхода энергии на прием и усвоение пищи. Наибольший расход энергии отмечается при усвоении белков и в меньшей степени – углеводов. При обычном смешанном питании уровень СДДП составляет 10–15 % уровня основного обмена.

Рабочая прибавка – расход энергии на движения и трудовую деятельность. Она определяется преимущественно мышечной работой, ее интенсивностью и продолжительностью.

По интенсивности и профессиональной направленности труда с учетом возраста и пола выделяют 5 подгрупп:

№ п/п	Группы интенсивности труда	Возраст, в годах	Энергия, в ккал
1	Работники преимущественно умственного труда	18 - 29	2800 / 2400
		30 - 39	2700 / 2300
		40 - 59	2550 / 2200
2	Работники, занятые легким физическим трудом	18 - 29	3000 / 2550
		30 - 39	2900 / 2450
		40 - 59	2750 / 2350
3	Работники среднего по тяжести труда	18 - 29	3200 / 2700
		30 - 39	3100 / 2600
		40 - 59	2950 / 2500
4	Работники тяжелого физического труда	18 - 29	3700 / 3150
		30 - 39	3600 / 3050
		40 - 59	3450 / 2900
5	Работники, занятые особо тяжелым физическим трудом	18 - 20	4300 / -
		30 - 39	4100 / -
		40 - 59	3900 / -

Примечание: в числителе величины для мужчин, в знаменателе – для женщин.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

Общий обмен определяют, суммируя энерготраты за сутки.

После определения основного обмена по формулам расчета СДДП и общего обмена вычисляют рабочую прибавку (РП).

$$\text{РП} = \text{Общий обмен} - (\text{основной обмен} + \text{СДДП})$$

Суточная потребность основных пищевых веществ.

Возраст в годах	Белки	Жиры	Углеводы	Ca ²⁺	P	Mg	Fe
	В граммах			В миллиграммах			
7-10	79	79	315	1100	1650	250	18
11-13 ♂	93	93	370	1200	1800	350	18
11-13 ♀	85	85	340	1100	1650	300	18
14-17 ♂	100	100	400	1200	1800	300	18
14-17 ♀	90	90	360	1100	1650	300	18

Проектная задача кейса.

1. Проанализировать существующие приложения по подбору рационов питания, определить их сильные и слабые стороны.

2. Разработать сервис по подбору персонализированного рационального питания, основанного на медицинских показаниях и личных предпочтениях человека.

Требования и факты, которые необходимо учесть при решения проектной задачи кейса:

- разрабатываемый сервис по подбору персонализированного питания должен быть доступен для использования людьми разных возрастных категорий (от школьников до пожилых людей);

- при составлении рациона питания необходимо учесть такие физиологические параметры, как рост, масса тела, уровень основного обмена;

- энергетическая ценность рациона должна компенсировать энергозатраты организма;

- рацион питания должен состоять из сезонных и легкодоступных продуктов.

Блок I: «Проверочный вопрос»

Давай проверим, как ты понял тему кейса. Ответь на поставленный вопрос:

- Школьник Вася захотел начать питаться сбалансированно и правильно. Для этого он решил воспользоваться мобильным приложением, составляющим рацион питания. Но чтобы рацион питания получился более точным, он решил воспользоваться двумя приложениями

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

по подбору питания и сравнить результаты. Введя свои данные, Вася получил следующие 2 варианта питания на день:

Мобильное приложение	Завтрак	Обед	Полдник	Ужин
№1	Рисовая молочная каша с изюмом (300 г) Какао (200 мл) Бутерброд (100 г)	Салат из свеклы (100 г) Бульон с яйцом (300 мл) Биточки из говядины (100 г) Тушеная капуста с кабачками (200 г) Яблочный сок (200 мл)	Молоко (200 мл) Пирожок с яблоками (100 г)	Картофельные зразы с мясом (300 г) Чай с медом (200 мл) Хлеб (75 г)
№2	Куриное яйцо Чай несладкий (200 мл)	Нежирный творог (150 г) Чай несладкий (200 мл)	Гречневая каша (200 г) Чай несладкий (200 мл)	Овощной суп (200 мл) Хлеб (75 г)

Какой рацион питания стоит выбрать Васе и почему? Обоснуйте ответ.

Блок II: «Описание решения кейса»

1. Чтобы лучше понять, какие характеристики (блоки) должен содержать сервис и на чем основываться, составляющий персонализированный рацион питания, проанализируйте 3-х ваших конкурентов (например, существующих приложений по подбору рационов питания, помните, что конкуренты могут быть косвенными) не менее чем по 3-м характеристикам (на каком подходе основан подбор рациона питания, персонализированность, т.е. насколько учитываются ваши показатели и предпочтения, доступность рациона и т.д.).

Характеристика	Конкурент №1	Конкурент №2	Конкурент №3

2. Какие физиологические показатели, личные предпочтения и другие параметры требуется внести в сервис составления персонализированного рациона питания пользователя и почему?

3. В каком формате сервис предоставляет пользователю рацион питания? Например, в виде набора продуктов или же уже готовых блюд, которые человек должен приготовить.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

4. Определите и обоснуйте, на какой срок составляется рацион питания (день, неделя, месяц) и как часто должен корректироваться рацион питания человека?

5. Решите должен ли врач проверять итоговый рацион питания, выданный сервисом или нет. Обоснуйте ваш ответ.

6. Сервис, разрабатываемый вами будет в виде мобильного приложения, web-сайта или может быть в виде чего-то другого. Опишите, как сервис, составляющий персонафицированное питание, будет взаимодействовать с пользователем, и какая у него будет форма (мобильное приложение, web-сайт и т.д.).

Блок III: «Техническое задание»

В этом блоке необходимо придумать несколько (от 3 до 5) требований к вашему сервису, которые важно учесть при работе над программой. Укажите типы этих требований (пользовательские, архитектурные и функциональные). Например, сервис должен обрабатывать полученную информацию не более 1 минуты – функциональное требование.

№	Требование	Тип

IV Блок «О команде». Опишите здесь роли и информацию обо всех участников команды.

Кейс 3. ВТОРАЯ ЖИЗНЬ МУСОРА

Каждый из нас в среднем выкидывает 400 килограммов мусора в год. В России производится 80 млн. тонн мусора в год и перерабатывается меньше 3%. Количество ежегодно накапливающихся отходов можно сократить, если применять сортировку и переработку. Мусор, оставшийся после переработки всех пищевых отходов, макулатуры, пластика, стекла и текстиля можно спрессовать и относительно безопасно захоронить.

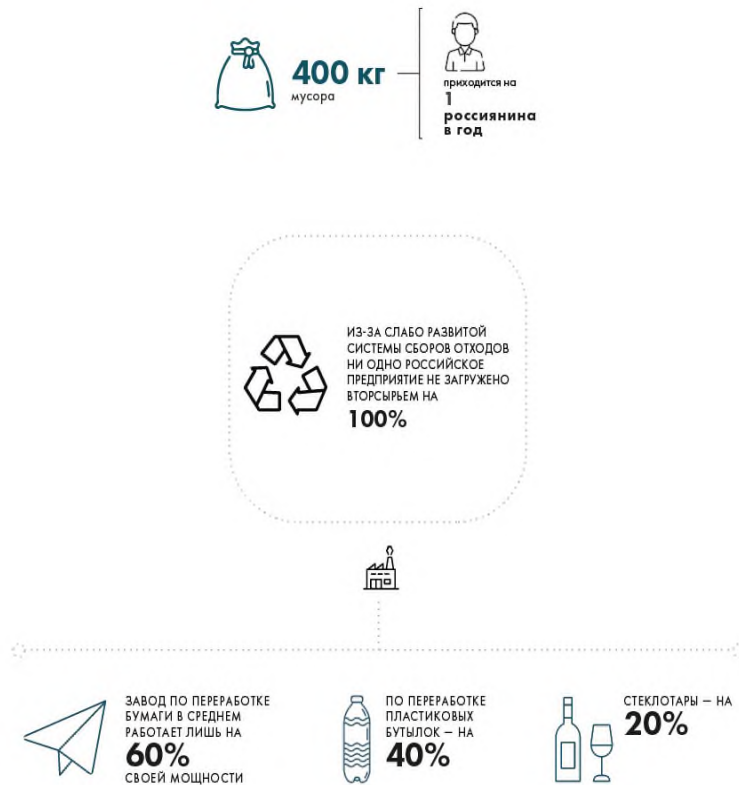
В этом кейсе Вам предстоит просчитать, сколько мусора производится, и продумать, какой может быть вторая жизнь мусора, производимого в населенном пункте, в котором Вы живете.

Справочные материалы.

Переработка отходов (https://ru.wikipedia.org/wiki/Переработка_отходов)

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

Ассортимент представленных строительных материалов сделан с добавлением вторичного сырья, давая тем самым вторую жизнь материалам (<https://slon-stroy.ru>)



Описание решения.

Вот мы и добрались до описания решения кейса.

Внимательно изучите проектную задачу. Помните, что от того, насколько подробно Вы описываете решение, зависит то, насколько успешным оно будет. Удачи!

Блок: «Описание решения кейса»

1. Сравните технические характеристики полимерпесчанной плитки (<https://slon-stroy.ru/collection/polimerpeschanaya-plitka>) не менее чем с 2-мя аналогами не менее чем по 4-м характеристикам (Например, цена, размер и т.д.). (Не забудьте указать, какие именно аналоги Вы рассматривали)

Характеристика	Плитка №1	Плитка №2	Плитка №3

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

- Посчитайте, какое количество мусора производится в нашем городе, если каждый человек выкидывает 400 кг мусора в год.
- Посчитайте, какое количество полимерпесчанной плитки можно произвести из данного мусора, если плитку делают из песка (73-74%), переработанного вторичного полиэтилена (25%, а именно из Пленки ПВД - 90%) и Пакетов - 10%) и красителя (1-2%).

Процентный состав отсортированного из мусора вторичного сырья:

- в т.ч. ПЭТ бутылка	1,20 %	- в т.ч. Металл	0,28 %
- в т.ч. Макулатура	0,81 %	- в т.ч. Алюминий	0,10 %
- в т.ч. Картон	0,78 %	- в т.ч. Пленка ПВД	0,16 %
- в т.ч. Бумага А4	0,16 %	- в т.ч. Тюбик	0,21 %
- в т.ч. Пакет	0,20 %	- в т.ч. Канистра	0,06 %
- в т.ч. Стекло (корич.)	0,21 %	- в т.ч. Ведро	0,06 %
- в т.ч. Стекло (прозрач.)	0,82 %	- в т.ч. Газета	0,04 %
- в т.ч. Стекло (микс)	0,64 %	- в т.ч. Ящик	0,01 %
- в т.ч. Жесть	0,26 %	- в т.ч. Тетрапак	0,02 %

- Предложите, какие еще можно изделия, материалы можно произвести из отсортированного вторичного сырья, с помощью которых можно благоустроить наш город. Посчитайте, какое количество материалов можно произвести.
- Наглядно визуализируйте получившиеся у Вас данные в виде графиков или диаграмм, отражающих сколько мусора производит наш город, сколько можно получить плитки, других материалов из вторичного сырья.
- Выберите место (парк, сквер, улицу) в нашем городе и предложите проект благоустройства этой местности с использованием изделий, материалов, полученный из вторсырья. Какое количество полимерпесчанной плитки Вам для этого понадобится?

Блок: «О команде». Опишите здесь роли и информацию обо всех участниках команды.

+ 2	Использование доказательств, подтверждающих высказывания или представление информации, опирающейся на факты								
+ 1	Вовлечение в дискуссию другого лица								
+ 1	Постановка уточняющего вопроса, продвижение дискуссии вперед								
+ 2	Формулирование аналогии								
+ 2	Выявление противоречия								
+ 2	Выявление замечания								
- 2	Отсутствие заинтересованности дискуссией или помехи								
- 2	Прерывание дискуссии								
- 1	Несущественные замечания								
- 3	Монополизация дискуссии								
- 3	Выпад против другого лица								
	Всего очков (уровень)								

ДЕБАТЫ

Селевко Г.К. Педагогические технологии на основе активизации, интенсификации и эффективного управления УВП. М.: НИИ школьных технологий, 2005.

Задача команд – склонить судей и зрителей (но не противоположную команду) к своей точке зрения. Этого команды добиваются, предоставляя аргументы в поддержку своей точки зрения и выдвигая контраргументы на высказывание противников.

Каждый спикер имеет определенную роль, от которой нельзя отходить. При этом личная позиция участника по обсуждаемому вопросу для дебатов не имеет значения

За соблюдением регламента следит таймкипер.

Регламент игры

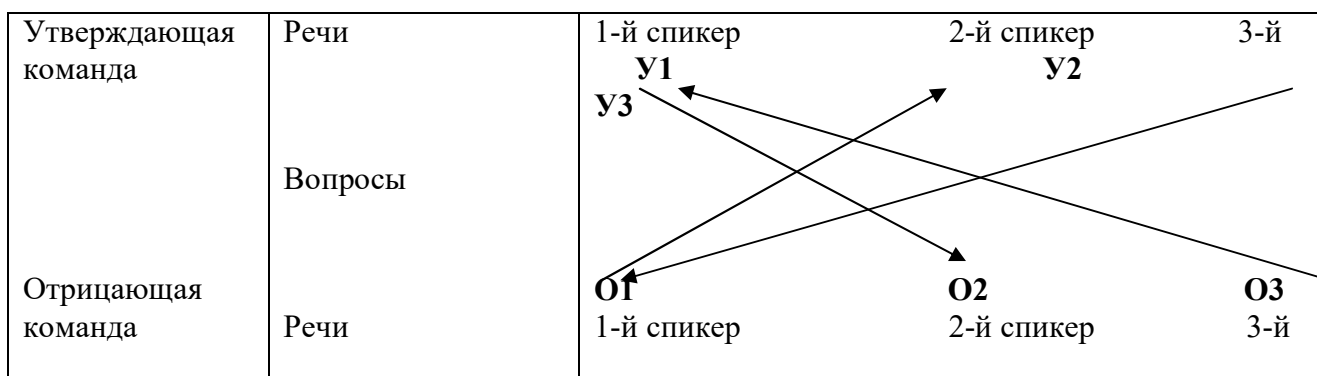
Спикер	Время выступления	Комментарий
У1	6 мин	Речь первого спикера утверждающей команды (У1)
О3 к У1	3 мин	Третий спикер отрицающей команды (О3) задает вопросы первому спикеру утверждающей команды (У1)
О1	6 мин	Речь первого спикера отрицающей команды (О1)
У3 к О1	3 мин	Третий спикер утверждающей команды (У3) задает вопросы первому спикеру отрицающей команды (О1)
У2	5 мин	Речь второго спикера утверждающей команды (У2)
О1 к У2	3 мин	Первый спикер отрицающей команды (О1) задает

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

		вопросы второму спикеру утверждающей команды (У2)
О2	5 мин	Речь второго спикера отрицающей команды (О2)
У1 к О2	3 мин	Первый спикер утверждающей команды (У1) задает вопросы второму спикеру отрицающей команды (О2)
У3	5 мин	Речь третьего спикера утверждающей команды (У3)
О3	5 мин	Речь третьего спикера отрицающей команды (О3)

Каждая команда может взять тайм – аут после окончания речи спикеров или перекрестных вопросов для подготовки к следующему раунду (каждой команде дается не более 8 минут в течение всей игры). Тайм – аут можно брать по частям по мере необходимости.

Общая схема игры



Цель перекрестных вопросов – принизить, разрушить позицию противоположной стороны. Умело поставленный вопрос позволяет получить дополнительную информацию уточнить позиции выступающего и тем самым определить дальнейшую тактику поведения.

Обязанности спикеров

Первый спикер утверждающей команды (У1)

Представляет утверждающую команду, тему, обосновывает ее актуальность.

Дает определения понятиям, входящим в тему.

Представляет точку зрения утверждающей команды; обосновывает аспекты рассмотрения данной темы.

Представляет аргументы утверждающей стороны, которые будут доказываться командой в ходе игры (в соответствии с заявленными командой аспектами).

Переходит к доказательству выдвинутых аргументов (по возможности).

Четко формулирует общую линию утверждающей команды.

Задаёт перекрестные вопросы второму спикеру отрицающей команды (О2).

Первый спикер отрицающей команды (О1)

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

Представляет отрицающую команду.

Отрицает тему (тезис, заявленный утверждающей стороной), формулирует тезис отрицания.

Принимает определения, представленные утверждающей стороной.

Представляет позицию отрицающей стороны.

Принимает аспекты утверждающей стороны или представляет другие аспекты.

Представляет кейс отрицающей стороны (стратегию отрицания, т.е. аргументы отрицающей стороны, которые будут доказываться командой в ходе игры).

Опровергает аргументы утверждающей стороны, выдвинутые первым спикером утверждающей команды (У1).

Четко формулирует общую линию отрицающей команды.

Задаёт перекрестные вопросы второму спикеру утверждающей команды (У2).

Второй спикер утверждающей команды (У2)

Восстанавливает точку зрения утверждающей стороны.

Приводит новые доказательства.

Повторяет важные аспекты предыдущих доказательств.

Подробно развивает утверждающую позицию и подробно развивает утверждающий кейс.

Опровергает отрицающий кейс.

Не приводит новые контраргументы.

Четко формулирует общую линию утверждающей команды.

Отвечает на перекрестные вопросы первого спикера отрицающей команды (О1).

Второй спикер отрицающей команды (О2)

Восстанавливает отрицающую позицию.

Подробно развивает отрицающую позицию, обосновывает отрицающий кейс.

Продолжает опровергать утверждающую позицию.

Приводит новые доказательства.

Не приводит новых аргументов.

Четко формулирует общую линию отрицающей команды.

Отвечает на перекрестные вопросы первого спикера утверждающей команды (У1).

Третий спикер утверждающей команды (У3)

Еще раз акцентирует узловые моменты дебатов.

Следует структуре утверждающего кейса.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3»

Возвращается к аспектам, выдвинутым первым спикером утверждающей команды(У1) и объясняет, как они подтверждают позицию утверждающей команды.

Выявляет уязвимые места в отрицающем кейсе.

Сосредоточивается на сравнении утверждающих аргументов с отрицающими аргументами и объясняет, почему аргументы утверждения наиболее убедительны.

Не приводит новых аргументов.

Завершает линию утверждения.

Задаёт вопросы первому спикеру отрицающей команды (О1).

Третий спикер отрицающей команды (О3)

Еще раз акцентирует узловые моменты дебатов.

Следует структуре отрицающего кейса.

Возвращается к аспектам, выдвинутым первым спикером отрицающей команды (О1) и объясняет, как они подтверждают позицию отрицания.

Выявляет уязвимые места в утверждающем кейсе.

Сосредоточивается в этой речи на сравнении отрицающих аргументов с утверждающими аргументами и объясняет, почему аргументы отрицания наиболее убедительны.

Не приводит новых аргументов.

Завершает линию отрицания.

Задаёт вопросы первому спикеру утверждающей команды (У1).

<p><i>Педагогические мастерские: Франция – Россия / Сост. Э.С. Соколова, И.А. Мухина. – М.: Новая школа, 1997. Стр53.</i></p>	<p><i>Колеченко А.К.. Энциклопедия педагогических технологий: Пособие для преподавателей. – СПб.: КАРО, 2002. Стр.273</i></p>
<p>При всем разнообразии мастерских есть некий общий алгоритм процесса: «Индуктор» - начало, мотивирующее творческую деятельность каждого. «Деконструкция» - работа с материалом: с моделями, схемами, красками, звуками и т.д. Превращение материала в «хаос», смещение явлений, слов, событий... «Реконструкция» - создание своего мира: текста, рисунка, закона. Изобретение велосипеда. «Социализация» - соотнесение своей деятельности с деятельностью остальных. Это работа в малой группе, в диалоге, просто представление всем промежуточного, а потом и окончательного результата своего труда. Ставится задача не оценить работу другого, а дать самооценку и провести самокоррекцию. «Разрыв» - это кульминация творческого процесса. Это озарение, новое видение предмета, переход к новому осознанию явления. Появляется информационный запрос. У каждого - свой. Нужны словари, энциклопедии, справочники, учебники, компьютер. То, что мы обычно "спускаем" ученику в традиционном преподавании предмета, он запрашивает сам, идет самостоятельно, а иногда при помощи товарища, Мастера, учителя, родителей... «Рефлексия» - <i>обязательный</i> этап. Самоанализ. Не оценочные суждения: "Это хорошо, это дурно," - а анализ движения собственной мысли, чувства, знания, мироощущения. В ходе мастерской каждый участник сам становится Мастером, исследователем, творцом. Закон Мастерской: <i>делай по-своему, исходя из своих способностей, интересов и личного опыта.</i> И корректируй себя сам. Замена оценки, соревнования, соперничества (ложных стимулов!) самооценкой, самокоррекцией, самовоспитанием.</p>	<p>Цели: Обучающие: обучение умениям ставить проблемы и творчески искать ответ. Развивающие: развитие креативных умений. Воспитывающие: воспитание уверенности в своих творческих способностях. Мастерская получила свое название, потому что дети сами добывают и обрабатывают предметные знания и умения. В ходе мастерских учащиеся также обучаются осознавать свои различные психические состояния и учиться ими управлять. Основные идеи мастерских состоят в том, чтобы создать условия учащимся для индивидуального выдвижения идеи и ее развития как в индивидуальной, так и в групповой работе. В процессе совместного обдумывания проблемы возможен переход на новый качественный уровень, что ведет к новому видению проблемы. Общий алгоритм: Фаза индукции: учащиеся самостоятельно формулируют, ставят проблему. Работа с материалом: идет анализ материала, выдвигаются идеи. В работе мастерской не бывает плохих идей. Сначала работа идет индивидуально, потом обсуждение в малой группе. Важна мотивация на поиск положительного, примечательного, уникального в чужих работах. Социализация: знакомство с результатами работы других, представление своих. Идет свободное общение. Дети ходят по классу, смотрят, задают вопросы, высказывают свои мнения. Рефлексия: учащиеся рассказывают о своих чувствах. Дети учатся ощущать свои чувства и их высказывать.</p>

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ МАСТЕРСКИХ

Шамова Т.И., Давыденко Т.М., Шибанова Г.Н.

Управление образовательными системами. – М., 2002.

Системы действий преподавателя и учащихся

Технологические этапы	Действия учителя	Действия учащихся
«Индукция» - создание эмоционального настроения, включение чувств учащихся, создание личного отношения к предмету обсуждения	Нарисуйте познавательный объект. Запишите вопросы (ассоциации и т.п.)	Рисуют в тетрадях познавательный объект. Составляют вопросы.
«Самоконструкция» - индивидуальное создание гипотезы, решения, текста, рисунка, проекта.	Запишите все, что вы знаете о данном познавательном объекте (либо непосредственно дается задание по определению признаков того или иного понятия, проблемы и т.п.)	Записывают все, что знают о том или ином познавательном объекте.
«Социоконструкция» - работа учащихся в парах по построению этих элементов.	Организует работу в парах: «Поменяйтесь тетрадями и посмотрите, что получилось. Подумайте вместе над заданием»	Работают в парах по заданию учителя. Выполняют дополнительные задания.
«Социализация» - выступление ученика в группе (сопоставление, сверка, оценка, коррекция)	Организует работу в группах: «Объединитесь в группы по четыре человека и поделитесь полученными результатами». Предлагает учащимся дополнительные задания.	Работают в группах с ранее рассмотренными в парах познавательными объектами. Выполняют дополнительные задания.
«Афиширование» - вывешивание произведений – работ учеников (текстов, рисунков, схем, проектов) в классе и ознакомление с ними.	Организует обсуждение полученных в групповой работе результатов. Дает необходимые пояснения по ходу представления группами результатов выполнения заданий.	Представляют результаты работы групп. Задают друг другу вопросы по поводу выполненных заданий.
«Разрыв» - внутреннее осознание участником Мастерской неполноты или несоответствия своего прежнего знания новому	Фиксирует внимание учащихся на возникших познавательных противоречиях. Организует работу учащихся в группах с источниками информации, позволяющими разрешить возникшие противоречия.	Осознают возникшие познавательные противоречия. Работают с источниками информации. Закрепляют и применяют полученные знания.
«Рефлексия»	Иницирует и активизирует рефлексию учащихся по поводу индивидуальной и совместной деятельности.	Осуществляют рефлексию.

Взаимодействие учителя и учащихся в образовательном процессе

Шамова Т.И., Давыденко Т.М., Шибанова Г.Н.
Управление образовательными системами. – М., 2002.

Стадии	Деятельность учителя	Деятельность учащихся
1. Разработка проектного задания		
1.1. Выбор темы проекта	Учитель отбирает возможные темы и предлагает учащимся	Учащиеся обсуждают и принимают общее решение по теме
	Учитель предлагает учащимся совместно отобрать тему проекта	Группа учащихся совместно с учителем отбирает темы и предлагает классу для обсуждения
	Учитель участвует в обсуждении тем, предложенных учащимися	Учащиеся самостоятельно подбирают темы и предлагают классу для обсуждения
1.2. Выделение подтем в темах проекта	Преподаватель предварительно вычленяет подтемы и предлагает учащимся для выбора	Каждый учащийся выбирает себе подтему или предлагает новую
	Преподаватель участвует в обсуждении с учащимися подтем проекта	Учащиеся активно обсуждают и предлагают варианты подтем. Каждый учащийся выбирает одну из них для себя (т.е. выбирает себе роль)
1.3. Формирование творческих групп	Преподаватель проводит организационную работу по объединению учащихся, выбравших себе конкретные подтемы и виды деятельности	Учащиеся уже определили свои роли и группируются в соответствии с ними в малые команды
1.4. Подготовка материалов к исследовательской работе: формулировка вопросов, на которые нужно ответить, задания для команд, отбор литературы	Если проект объёмный, то преподаватель заранее разрабатывает задания, вопросы для поисковой деятельности и литературу	Отдельные учащиеся старших и средних классов принимают участие в разработке заданий. Вопросы для поиска ответа могут вырабатываться в командах с последующим обсуждением классом
1.5. Определение форм выражения итогов проектной деятельности	Преподаватель принимает участие в обсуждении	Учащиеся в группах, а затем в классе обсуждают формы представления результатов исследовательской деятельности: видеофильм, альбом, натуральные объекты, литературная гостиная и т.д.
2. Разработка	Преподаватель консультирует,	Учащиеся осуществляют

проекта	координирует работу учащихся, стимулирует их деятельность	поисковую деятельность
3. Оформление результатов	Преподаватель консультирует, координирует работу учащихся, стимулирует их деятельность	Учащиеся вначале по группам, а потом во взаимодействии с другими группами оформляют результаты в соответствии с принятыми правилами
4. Презентация	Преподаватель организует экспертизу (например, приглашает в качестве экспертов старших школьников или параллельный класс, родителей и др.	Докладывают о результатах своей работы
5. Рефлексия	Оценивают свою деятельность по педагогическому руководству деятельностью детей, учитывает их оценки	Осуществляют рефлексию процесса, себя в нём с учётом оценки других. Желательна групповая рефлексия

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ УЧАЩИХСЯ

Системы действий преподавателя и учащихся

*Шамова Т.И., Давыденко Т.М., Шибанова Г.Н.
Управление образовательными системами. – М., 2002.*

Этапы	Действия преподавателя	Действия учащихся
1. «Вызов» (актуализация субъектного опыта)	<p>1. Нарисуйте в тетрадях познавательный объект так, как вы его себе представляете.</p> <p>2. Посмотрите на свой рисунок и вспомните всё, что вы знаете о познавательном объекте.</p> <p>3. В тетради нарисуйте таблицу («маркировочную таблицу») с тремя одинаковыми колонками. Рисует на доске таблицу.</p> <p>4. В левой колонке таблицы запишите все, что вы знаете о познавательном объекте.</p> <p>5. Обменяйтесь своими мнениями в паре.</p> <p>6. Давайте обсудим то, что у нас получилось (что же мы знаем о познавательном объекте?) Записывает на доске в левой колонке таблицы все, что говорят учащиеся. Эта колонка таблицы маркируется словом «Знаю».</p>	<p>1. Каждый в тетради рисует познавательный объект так, как он его себе представляет.</p> <p>2. Вспоминают всё, что связано с рассматриваемым познавательным объектом.</p> <p>3. Рисуют маркировочную таблицу.</p> <p>4. Записывают в левую колонку все, что вспомнили о познавательном объекте.</p> <p>5. Обмениваются друг с другом своими знаниями.</p> <p>6. Каждый по очереди информирует класс о том, что он знает о познавательном объекте. Левая колонка таблицы маркируется словом «Знаю». Дополняют записи в левой колонке таблицы.</p>
«Осмысление»	1. Предлагает учащимся классифицировать	1. Предлагают основания

	<p>записанные на доске знания по каким-либо основаниям.</p> <p>2. На доске оформляется структурно-логическая схема (в соответствии с проведенной классификацией)</p>	<p>для классификации полученных об объекте сведений.</p> <p>2. Записывают структурно-логическую схему, обсуждая вопрос о распределении по предложенным основаниям полученных на предыдущем этапе сведений.</p>
«Чтение с пометками»	<p>1. Предлагает каждому ученику текст.</p> <p>2. Дает задание учащимся: читаем и делаем в тексте пометки (не более 10 мин).</p> <p style="text-align: center;"><i>Пометки:</i></p> <p>«V» - знаю;</p> <p>«-» - противоречит моим первоначальным представлениям;</p> <p>«?» - хочу узнать;</p> <p>«+» - это для меня новое.</p> <p>3. Предлагается учащимся продолжить работу с маркировочной таблицей индивидуально.</p> <p>Маркирует две оставшиеся колонки таблицы: «Хочу узнать» и «Узнал новое».</p> <p>4. Предлагает учащимся обсудить данные, записанные в третьей колонке в ходе самостоятельной работы.</p> <p>Заполняет вместе с учащимися третью колонку таблицы «Узнал новое».</p> <p>5. Предлагает учащимся обсудить данные, записанные ими самостоятельно во вторую колонку таблицы «Хочу узнать»</p> <p>Заполняет в ходе обсуждения вторую колонку таблицы на доске.</p> <p>6. Задает по ходу обсуждения вопросы учащимся: «Как вы думаете, из каких источников мы можем об этом узнать?»; «У кого есть энциклопедии?» и др.</p> <p>7. Дает установку на домашнее задание: «К следующему уроку необходимо ответить на возникшие вопросы по поводу новой информации. Если возникнут затруднения, попробуем разобраться вместе»</p>	<p>1. Получают распечатку текста.</p> <p>2. Читают текст и делают на полях предложенные учителем пометки.</p> <p>3. Самостоятельно в тетрадях заполняют маркировочную таблицу в соответствии со сделанными в тексте пометками.</p> <p>4. Участвуют в обсуждении.</p> <p>5. Участвуют в обсуждении.</p> <p>6. Отвечают на вопросы учителя. Предлагают свои варианты.</p> <p>7. Выбирают тему для сообщения в соответствии с возникшими вопросами. Записывают домашнее задание.</p>
«Рефлексия»	Предлагает учащимся разные способы инициирования рефлексии.	Проводят рефлексию.
«Домашнее задание»	Предлагает домашнее задание: Напишите сказку (эссе и т.п. – по выбору); Составьте структурно-логическую схему с учетом новых знаний; Приготовьте монолог (диалог) и т.п.	Выбирают домашнее задание.

