

Методическая разработка
«Индивидуальная образовательная программа личностно-профессионального
самоизменения лицейского педагога «Аромат успеха!» в МБОУ «Лицей №1»
города Усолье-Сибирское

Составитель: Борис Наталья Анатольевна, заместитель директора

Содержание

1. Программная установка для работы с педагогом: настрой, особенность названия, помощник – сторителлинг.
2. Ориентиры и сущность индивидуальной образовательной программы личностно-профессионального самоизменения лицейского педагога: модель педагога, профессиональный стандарт; цель, задачи программы, контроллинг: диагностика личностно-профессиональных достижений, успехов.
3. Основная технология личностно-профессионального самоизменения педагога - «обучая других, учишься сам», формы реализации программы. Андрагогическая позиция педагога. Подход «изнутри - наружу». Встреча с новым опытом и его авторская интерпретация.
4. Условие реализации программы – тиминговая среда.
5. Универсальная «молекула» мотивации как импульс – запуск реализации.

№1.

Настрой – настроение.

Три важных замечания, с которыми любая программа по плечу, с которыми можно двигаться вперед без страха! Кстати, о страхе. Ведь именно он является главным врагом творчества. Первое, что должно быть понято и принято в организации, написано у Юрия Лотмана: «Школа требует учителя, окруженного уважением... И если ему что-то указывается, то в форме совета, а не в форме приказа и головной боли. Он не должен быть последней спицей в колеснице, где любой инспектор, замдиректора, директор – все ему начальники. Или же он авторитет и может сам многое решить, или же он не учитель вообще»

Три важных замечания.

Прочитаем притчу «Крылья»: «Сидел старик у обочины и смотрел на дорогу. Увидел идущего человека, за которым еле поспевал маленький мальчик. Человек остановился, велел ребенку подать старику воды и дать кусок хлеба из запасов.

- Что ты тут делаешь, старик? – спросил прохожий.

- Жду тебя! – ответил старик. – Тебе ведь доверили этого ребенка на воспитание?

- Верно! – удивился прохожий.

- Так бери с собой мудрость: Если хочешь посадить человеку дерево, посади плодовое деревцо. Если хочешь подарить человеку лошадь, дари лучшего скакуна. Но если доверили тебе ребенка на воспитание, то верни его крылатым.

- Как я это сделаю, старик, если сам не умею летать? – удивился человек.

- Тогда не бери мальчика на воспитание! – сказал старик и направил взор к небу.

Прошли годы. Старик сидел на том же месте и смотрел в небо. Увидел летящего мальчика, а за ним – его учителя. Они опустились перед стариком и поклонились ему.

- Старик, помнишь, ты велел мне вернуть мальчика крылатым. Я нашел способ Видишь, какие крылья у него выросли! – гордо сказал учитель и ласково прикоснулся к крыльям своего воспитанника.

Но старик дотронулся до крыльев учителя, приласкал их и прошептал:

- А меня больше радуют твои перышки ...»

Самое важное – ради кого все эти напряженные мысли и дела!? Ради УЧИТЕЛЯ! В прочитанной притче мы слышим, что человеку, которому доверили воспитание ребенка, очень важно расти самому, и он этот рост совершает, обучая и воспитывая другого.

Общий девиз работы с педагогами: «Ищите «мотив Микеланджело!»

Одной из самых впечатляющих работ великого итальянского художника Микеланджело является роспись Сикстинской капеллы в Риме – поверхность площадью около 6000 квадратных футов. Однажды, во время создания фресок, художник лежал под самым потолком и тщательно выписывал фигуру, расположенную в самом углу. Приятель спросил его, зачем он так мучается с фигурой, которая находится далеко от зрителя.

«В конце концов, - заявил приятель, - никто не будет знать, совершенна она или нет».

«Я буду», - ответил художник.

В каждом деле важно учитывать все мелочи и понимать, что любое дело соткано из мелочей, и оно может рухнуть, если к ним, мелочам, относиться поверхностно, невнимательно. К успеху важен каждый шаг, «перепрыгнуть» можно, но в будущем это может обернуться большим непониманием алгоритма успеха.

«Я склоняюсь к убеждению, что все проблемы человеческих взаимоотношений (как задачи менеджмента) когда-нибудь могут быть решены»

Может быть, наша программа роста педагога только расставит приоритеты, но не поможет сиюминутно решить трудные управленческие задачи. Не всегда надо принимать решения тотчас же, иногда надо поступать как курица-наседка, высиживающая идею, готовую вот-вот вылупиться. Это так называемый в науке эффект периода инкубации. Иногда очень хорошо – отложить в сторону задачу, решение которой вызывает трудности, и вернуться к ней через некоторое время

Случается, что решение приходит внезапно. Инсайт или «Ага!»-эффект. Название произошло от восклицаний ученика: «Ага, теперь я понял!» Как будто что-то щелкает внутри, и ты все представляешь

«В одной истории больше мудрости, чем во всей философии» (Филипп Пуллман). Любимая в лице **педагогическая техника – сторителлинг** – направлена на решение педагогических задач обучения, наставничества, развития и мотивации. Сторителлинг - способ передачи информации и нахождения смысла через рассказывание историй.

Итак, настрой на успех каждого члена организации определяется через сохранение разного стремления к росту, самоуважения, чувства собственного достоинства, уверенности в себе, внутренней свободы, а определяют успех настойчивость, большое усердие, упорство.

Индивидуальная образовательная программа личностно-профессионального самоизменения лицейского педагога называется «Аромат успеха», составляется по желанию и согласованию с конкретным педагогом на основании диагностики выявления **успешных зон профессиональной деятельности.**

Почему программа называется «Аромат успеха»?

В 1890 году американский философ и психолог У. Джемс создал чрезвычайно оригинальную формулу «человеческого счастья»

$$\text{Самооценка} = \frac{\text{успех}}{\text{притязания}}$$

Человек тем лучше себя чувствует, чем выше его самооценка. Из формулы следует два пути повышения самооценки. Можно уменьшить знаменатель или увеличить числитель. И тот, и другой пути реальны. Снижение уровня притязаний – известный метод, но это путь регресса. Нас же интересует развитие по пути прогресса. Отсюда делаем вывод: если хотим человеку добра, надо помогать ему идти по Дороге Успеха. Необходимо также, чтобы педагог обязательно получил первый успех, и аромат этого первого успеха «потянул» за собой второй, третий...

Но, «Фонтан успеха должен забить в нас самих; тот же, кто столь несведущ в человеческой натуре, что ищет счастье, изменяя все что угодно, кроме себя самого, потратит свою жизнь на бесплодные усилия...» (С.Джонсон)

№2.

На основе сочетания аутентичных и инновационных подходов, ориентируясь на Профессиональный стандарт педагога () и на настроение, создадим модель лицейского педагога, главными качествами которой станут:

- ❖ профессиональная мобильность, включающая быструю реакцию на изменения, способность легко переходить от одной деятельности к другой, постоянное профессиональное саморазвитие и умение учиться;
- ❖ интерпретация как основная функция интеллекта, обеспечивающая мыслительную деятельность, самостоятельная интерпретация с законченным авторским действием;
- ❖ компетентности в области применения современных образовательных технологий, педагогического и исследовательского проектирования,
- ❖ лидерское поведение и интеллектуальное лидерство и как стремление к образованию и как генерирование нового (знания, идей) и как решение нестандартных задач;
- ❖ партнерство как результат устанавливаемых уровней общения; умение работать в команде;
- ❖ внутренняя свобода, сопряженная с ответственностью

Цель программы: создание успешной профессиональной среды для личностно-профессионального самоизменения педагога и повышения качества – создания добавленного качества образования в лицее

Добавленное качество образования как качество, обеспечивающее изменения, которых ждут в лицее родители, обучающиеся, на которые направлены профессиональные потребности учителей; это изменения, которые необходимо осуществить в лицее для его успешного выживания и удовлетворения меняющихся потребностей государства, общества и личности. Добавленное качество определено в Программе развития лицея. И поскольку модель формирования Программы развития в лицее - проектная модель, то создание Программы развития происходит через проектирование приоритетных направлений развития системы образования в лицее на основе пакета целевых проектов, среди которых есть проект «Аромат успеха!»

Расширенные последовательные задачи, ресурсы, основания как схема индивидуальной программы, которая составляется учителем самостоятельно, в индивидуальной форме

№	Формулировка задачи	Ресурс(ы) для решения задачи	Основания (Приложения)
1.	Актуализировать профессиональные достижения педагога «Когда лестница приставлена не к той стене, каждый шаг, который мы делаем по ней, доставляет нас не туда, куда нам нужно» (С.Кови)	Самообследование, самоанализ, самооценка, самооэкспертиза деятельности – почему?	Самооценка инновационной деятельности учителя по авторской методике В.А.Сластенина, Л.С.Подымовой Диагностическая анкета успешности учителя
2.	Провести проектирование личностно-профессионального самоизменения, поиск ресурсов	Образовательное движение «От Я-реального к Я-идеальному»	Поле успешной деятельности учителя
3.	Составить и реализовать план личностно-профессионального самоизменения Так, по мнению С.Д. Полякова, рождается инновационная сила, то есть сила, которая способна «родить» и внедрить инновацию	Общелицейский план научно-методической, инновационной работы	Мероприятия, приращения
4.	Проанализировать результаты, рефлексивно осмыслить «Наиболее важные проблемы, с которыми мы сталкиваемся, не могут быть решены на том же уровне мышления, на котором мы были, когда создавали их» (А.Эйнштейн)		Сумма приращений, рефлексия
5.	Публично представить результаты	Самопрезентация	Индивидуальная образовательная история (сумма приращений) Успешный портрет учителя

Почему самооэкспертиза, самооценка?

Почему очень важно и сложно оценить самого себя? Да потому что мы должны «разорваться» при этом надвое: с одной стороны, быть собой, с другой стороны, - не собой, а кем-то другим и отдельным - иначе, как мы сможем оценить себя?

«... только для нас, деятелей образования: мы и заказчики, мы и экспертируемые, мы и эксперты зачастую» (А.И.Адамский)

Сегодня мы уже понимаем, что процесс самооценки не менее важен, чем результаты, которые мы получаем. Творческая и динамичная работа в группах с партнерами является важной частью процессов развития и совершенствования. Совместный процесс самооценки дает возможность педагогам, обучающимся, родителям и партнерам дать понять, чего мы хотим достичь.

Мы уверены, что самооценка поможет продемонстрировать качество нашей работы и понять причины неудач...

Владимир Иванович Даль эту уникальную духовно-природную способность человека - способность чувствовать мир и себя – назвал необычно и точно: «Чуть себя»

Как подчеркивает А. У. Хараш: «...от эксперта ждут не столько применения верифицированных, валидных методик, сколько мудрых суждений, неординарных выводов и, если хотите, творческих озарений. В этом смещении акцента с исследовательского инструментария на самого исследователя и состоит, собственно, отличие экспертных исследований от фундаментальных и прикладных».

Диагностическая анкета успешности

Параметры	Успешно решаю	Решаю	Затрудняюсь, но могу решить	Могу поделиться опытом	Необходима помощь
1. Планирование работы					
Тематическое планирование					
Поурочное планирование					
Планирование самообразования, дальнейшего повышения педагогического мастерства					
Планирование воспитательной работы					
2. Организация деятельности					
Овладение содержанием новых программ и учебников					
Использование разнообразных форм на уроках					
Обеспечение внимательной и активной работы учащихся на протяжении всего урока					
Формирование навыков учебного труда					
Использование межпредметных связей, разработка интегративных уроков					
Нестандартные методы обучения					
Дифференцированный подход к учащимся					
Обратная связь на уроке					

Новые способы и методы преподавания на уроке					
Психолого-педагогическое изучение личности обучающихся					
Демократический стиль общения					
3.Контроль за деятельностью обучающихся					
Учет и оценивание ЗУН					
Организация и проведение зачетов					
4.Работа с родителями					
Выявление типичных причин неуспешности обучающихся					
Обеспечение единства действий учителей и родителей					
5.Обобщение и использование педагогического опыта					
Самоанализ профессиональных успехов и затруднений					
Использование образовательных технологий					

Самооценка инновационной деятельности

(карта составлена на основе карты педагогической оценки и самооценки способностей учителя к инновационной деятельности, разработанной В.А.Сластениным и Л.С.Подымовой)

Характеристики деятельности	Степень проявления
I. Мотивационно-творческая направленность деятельности	
1. Любознательность, творческий интерес.	1 2 3 4 5
2. Стремление к творческим достижениям.	1 2 3 4 5
3. Стремление к лидерству.	1 2 3 4 5
4. Стремление к получению высокой оценки творческой деятельности.	1 2 3 4 5
5. Личная значимость творческой деятельности.	1 2 3 4 5
6. Стремление к самосовершенствованию.	1 2 3 4 5
II. Креативная направленность деятельности	
1. Вариативность педагогической деятельности (продуцирование большого числа решений).	1 2 3 4 5
2. Независимость (не стесняется выражаясь свое мнение, принимать свои решения и т.п.)	1 2 3 4 5

3. Интеллектуальная легкость в обращении с идеями (умение фантазировать, воображать).	1 2 3 4 5
4. Отказ от стереотипов в педагогической деятельности, преодоление инерции мышления.	1 2 3 4 5
5. Стремление к риску.	1 2 3 4 5
6. Чувствительность к проблемам в педагогической деятельности.	1 2 3 4 5
7. Критичность, способность к оценочным суждениям деятельности.	1 2 3 4 5
8. Самоанализ, рефлексия деятельности.	1 2 3 4 5
III. Осуществление инновационной деятельности.	
1. Владение методами педагогического исследования.	1 2 3 4 5
2. Создание авторских концепций, технологий деятельности.	1 2 3 4 5
3. Аккумулирование и использование опыта творческой деятельности других учителей.	1 2 3 4 5
4. Сотрудничество и взаимопомощь в творческой деятельности.	1 2 3 4 5
5. Практический результат инновационной деятельности.	1 2 3 4 5
6. Согласование целей, задач, результата деятельности с системообразующей педагогической идеей Лицея.	1 2 3 4 5
IV. Особенности инновационной деятельности.	
1. Темп творческой деятельности.	1 2 3 4 5
2. Работоспособность личности в творческой деятельности.	1 2 3 4 5
3. Решительность, уверенность в деятельности.	1 2 3 4 5
4. Ответственная деятельность.	1 2 3 4 5
5. Убежденность педагога в социальной значимости творческой деятельности.	1 2 3 4 5
6. Проявление честности, правдивости.	1 2 3 4 5
7. Самоорганизация.	1 2 3 4 5

№3.

Основная технология личностно-профессионального самоизменения педагога - «обучая других, учишься сам» - андрагогическая позиция педагога. Подход «изнутри - наружу». Встреча с новым опытом и его авторская интерпретация. Формы реализации программы

В 1960-е годы Эдгар Дейл, английский психолог, изучал эффективность средств обучения в различных учебных ситуациях. Результаты своих исследований он свел в некую диаграмму, которая ныне известна как «конус Дейла». В научно-исследовательской педагогической лаборатории города Бетел, штат Мэн, подсчитали, какой процент информации «оседает» в сознании обучающего при использовании разных методов преподавания. Оказалось, что чтение лекций – наименее эффективно. А наилучший результат наблюдался тогда, когда обучающимся предоставлялась возможность учить друг друга или сразу же использовать полученные знания в реальных ситуациях. Результаты этой работы были представлены в виде так называемой «пирамиды обучения». Согласно этой диаграмме, обучающиеся усваивают 90% того, чему научили других. Фраза "Обучая других, мы учимся сами" — это не метафора, это **андрагогическая позиция педагога**.

Андрагогика – это обучение взрослых. Андрагог - “ведущий взрослого”, “социальный посредник”, “человековед”, “образователь”, “посол социума”

Сошлемся и на «расширенное» толкование феномена «андрагог». Андрагог – любой специалист, профессионал, выступающий как социальный посредник в различных формах взаимодействия со взрослыми, способствующий приобретению ими новых знаний и

актуализирующий деятельность взрослого человека в образовательном плане – для достижения социального значимых целей.

Отсюда, андрагогическое взаимодействие – взаимодействие профессионально связанных специалистов, с продуктивным развитием образования взрослых и личностные эффекты образовательного продвижения каждого участника, определяемые как результаты взаимодействия с новым для него опытом - «прибавка» к знаниям, изменение мотивации, обогащение способами деятельности.

Личностные эффекты образовательного продвижения – результаты встречи с новым опытом, которые возникают в андрагогическом взаимодействии:

- приобщение к тем знаниям, которые расширяют кругозор участника, раздвигают рамки видения интересующего его предмета, позволяют по-новому интерпретировать имеющийся опыт
- развитие (или изменение) мотивационно-ценностных установок и ориентаций (в жизни, профессии, по отношению к людям, к самому себе и т.п.)
- освоение новых практически-действенных подходов к решению различных проблем, значимых для взрослого

Запрограммированные содержательные линии андрагогического взаимодействия – линии, определенные соответственно личностным эффектам образовательного продвижения на содержательно-информационном, мотивационно-ценностном, практико-ориентированном уровнях, т.е. совпадающие с ожиданиями.

Непредвиденные содержательные линии андрагогического взаимодействия. Они могут возникать; могут быть обусловлены несовпадением ожиданий (как с той, так и с другой стороны), неспособностью специалиста (ввиду разных причин – чаще всего характерологического плана) выйти в равные, диалоговые отношения со взрослыми по всем вопросам, помимо сугубо профессиональных. Непредвиденные содержательные линии андрагогического взаимодействия – линии, обусловленные несовпадением ожиданий. Если происходит такое, то не мешало бы «выпустить ПАР!», провести профессионально-андрагогическую рефлексию («ПАР») в брифинг-группе.

Профессионально-андрагогическая рефлексия – важнейшее условие успешности андрагогического взаимодействия, влияющее на процесс прогнозирования и последующего отслеживания эффектов взаимодействия, способствующее позитивному и продуманному разрешению различных ситуаций взрослого человека в собственно образовательной деятельности, в деловом общении и стимулированию развития ответственности

ПАР (профессионально-андрагогическая рефлексия) – исследовательская позиция, позволяющая всем посмотреть на себя со стороны, увидеть себя среди других людей в общении, в деле, дающая возможность саморегуляции поведения, а это очень важно и необходимо, чтобы избежать болезненных «столкновений» характеров, мнений, привычек.

Итак, для реализации андрагогического взаимодействия набирается команда лицейских педагогов, которые полностью согласны с концепцией данного взаимодействия и хотят его постигать в процессе деятельности, в процессе личностно-профессионального развития.

Для личностно-профессионального самоизменения лицейский педагог получает задание – развивать себя в том или ином направлении. Встреча с новым опытом невозможна без его интерпретации. Интерпретация как общая методология заинтересованного личностного включения человека в процесс решения любых задач, освоения и присвоения знаний, которые послужили основой для их решения, - в настоящее время активно включается в теорию и практику образования. Интерпретативный подход в образовании методологически сближает восприятие информации (в любых его видах) и собственное творчество. Он базируется на общем психологическом механизме продуктивной саморегуляции процессов мышления, названного К.Поливановой реализацией «законченного авторского действия», которое включает все этапы продуктивного мышления как личностно значимые.

Естественно, такой подход поднимает проблему существенного изменения и общей методологии, и технологии образовательной деятельности, вынесенной за пределы реальной практики. В центре внимания педагога, андрагога при такой методологии становится поиск способов (технологий), не только обеспечивающих этап включения в проблемные ситуации, но и стимулирующих потребность человека в самостоятельном, основанном на мотивации достижения, успешном их разрешении.

Итак, в нашем случае **интерпретативный подход** – психолого-педагогический механизм реализации «законченного авторского действия» в образовательном продвижении на основе сближения восприятия информации и собственного творчества.

Подход «изнутри - наружу» означает, что начинать надо с самого себя. Даже более того – начинать надо со своего характера, своих мотивов. Данный подход говорит, что победе общественной предшествует победа личная. Этот подход говорит, что нелепо улучшить отношения с другими людьми, не улучшив самого себя. По мнению С.Кови, это продолжительный процесс обновления, управления ростом и развитием человека. Это восходящая вверх спираль роста.

Традиционным на сегодняшний день остается определение подготовки современного учителя по интегративному критерию воспроизводимости им приобретенных знаний. Это наиболее простой, однозначный и доступный способ оценивания, он задан знаниевой парадигмой, понимающей образование с позиции накопления знаний

Инновационным способом, на наш взгляд, является путь следования мудрости «Обучая других – учишься сам».

Формы реализации. Очень многое зависит от того, во «что мы облакаем» нашу работу. Единство формы и содержания помогает выдерживать **лично**-профессиональное самоизменение. Скажите, есть разница, если мы сидим в кабинете и работаем или едем за тысячу километров командой? Или на природе работаем, в загородном лагере? Совершенно разные образовательные ситуации. Поэтому и появляются в лице полимодальные андрагогические научно-методические семинары, научно-методические обозы, научно-педагогические симпозиумы, форсайт-сессии, «гастрольные» научно-методические семинары. Их можно придумывать множество! Это так интересно!

Обучение новым способам педагогической работы происходит в разных местах: в институте усовершенствования учителей и на студенческой скамье в педагогическом вузе, на факультетах повышения квалификации и на школьных педагогических советах, на семинарах учителей-новаторов, посредством телевидения и т.п. Формы такой учебы разнообразны: лекции и деловые игры, семинары и тренинги, дни открытых уроков и заочные школы, лагерные сборы и наставничество, повседневное общение коллег, самостоятельное изучение литературы и т.п.

Мы выбрали **путь обучения инновациям на основе объединения нескольких территорий (мест) и учебных форм.**

Объединение важно еще с одной точки зрения: мы понимаем, что высшим уровнем культуры современного педагога является культура сотрудничества.

Мы понимаем, что если нам хочется «развиваться», то следует быть более проактивными в процессе обучения (проактивное поведение – поведение, которое является следствием сознательного выбора и основано на мотивах и внутренних ценностях человека); нам нужно ставить перед собой цели и самостоятельно вкладывать в свое обучение и развитие **время, усилия и средства!**

Придумывание форм образовательного продвижения – это самый интересный, самый творческий процесс в работе! Их десятки! Имеющих аналоги, не имеющих.... **Вот только некоторые из них:** обзорная лекция «Исторические и концептуальные основы нового образовательного дела», студия «Инновационное проектирование», мастер-класс «Формирование исследовательского поведения» («Технология создания команд»,

«Технология развития гражданской активности», «Технология развития сильного мышления»), брифинг-группа «Выпусти ПАР!», демонстрация способа решения задачи («Психологическое сопровождение исследовательской деятельности учащихся», «Учебно-научная инновационная среда образовательного заведения современного типа», «Проектно-исследовательская деятельность школьников и учителей с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ): опыт, настоящее, будущее», «Возможности социологического компонента для синхронного развития метода научного образования и анализа социального окружения школы»), научная манифестация «Поймать завтра!», модель образовательного комплекса «Ситуация успеха – механизм развития одаренности, развития личных ресурсов», стажировка в Лицейской Академии олимпиадника, тренинг программы «Интел – обучение для будущего», погружение в лицейскую опытно-экспериментальную мастерскую «Первосмыслы» - демарш урока. Тема погружения: «Метапредметы – стратегия развития одаренности, стратегия развития личных ресурсов», специальный курс «Персоналистическое «измерение» антропологического вопроса в философии, психологии, литературе», педагогический экстрим, рентген-лаборатория имиджа педагога на основе соприкосновения теории и опыта (Панельная дискуссия «Теоретические основы психологии имиджа учителя», поиск технологий формирования имиджа учителя, педагогических техник формирования имиджа учителя, диагностик педагогического имиджа, резюме по итогам поиска технологий, техник, диагностик «Модель имиджмейкинга педагога»), проект «Фабрика звезд полимодального», «шведский стол» полимодального «Приятного профессионального аппетита» (№1 Технологии личностного роста на примере психологического клуба «Зеркало», №2 Технологии развития профессионального мастерства через конкурс «Учитель года», №3 Технологии личностно-профессионального самоизменения педагога в условиях создания социально-профессиональной среды лицея), беседка ученого, полигон успешности, автограф из Кейса правил восхождения к Успеху, простых формул Успеха в результате наблюдений, замечаний и советов по управлению собой «Честно, коротко и по делу: как стать успешным?!...» для директоров и их заместителей, педагогов-психологов, социальных педагогов, учителей начальных классов, учителей старших классов, воспитателей, Поле чудес полимодального, Школа Красоты, Праздник Нептуна, Олимпийские игры полимодального, Суперпроект по развитию ассоциаций ощущения, Учительская Успеха. Дайджест «Успешный урок» + Публичная студия «Летопись одного урока», тренинг «Информационно-коммуникационная компетентность учащихся: формирование и факторы влияния», Сказки Шахерезады «Одна полимодальная ночь для тех, кому за 20, кому за 40», спортивная передышка «Смелых и спортивных поддерживают Удача и Любовь!», шоу «Минута Славы на полимодальном», спортивный лабиринт «...здоровый нищий счастливее больного короля» (А.Шопенгауэр), акция «Садовое Кольцо полимодального» и многое-многое другое

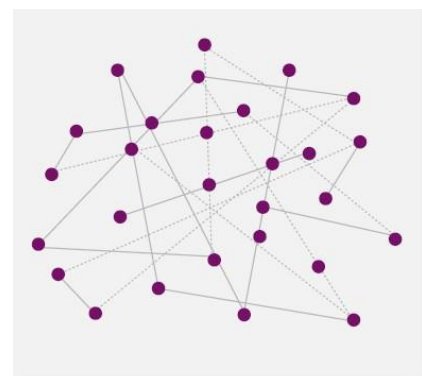
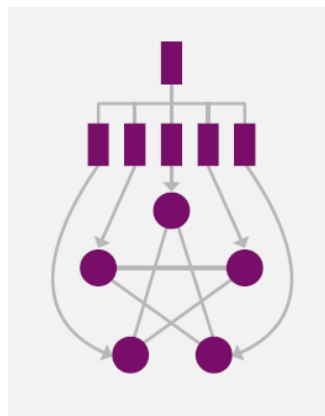
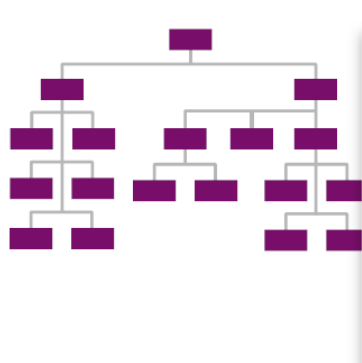
№4.

Очень важно! Данная программа реализуется в контексте работы всех педагогов, параллельно с общелицейской программой. Учитель разрабатывает и реализует программу вместе с наставником, которого он сам выбирает или вместе с командой, которая создается для этой цели. Управление ростом педагога в качестве приоритета выбирает акцент на использование ресурсов и потенциала коллектива за счет второго уровня, т.е. за счет ресурсов и потенциала развития команд.

В лицее проводится работа по реализации тиминговой системы научно-методической работы. Современна и актуальна работа в научно-методических группах-трансформерах «КО» (качество образования), что обеспечит включенность всех педагогов в решение вопросов качественного лицейского образования и инновационного преобразования.

В течение учебного года будет происходить ротация педагогов по группам и смена менеджеров-партнеров (управляющих партнеров).

Вся работа подчинена принятию идеологии командного взаимодействия – тиминга!



- 1 – строгая иерархия в работе
- 2 – иерархия с элементами тиминга
- 3 - тиминг

Какие изменения произойдут?

- Ускорение изменений под влиянием технологий.
- Регулярные задачи стали неопределенными и комплексными – не под силу лидеру одному и/или одному лидеру.
- Задачи необходимо решать и быстро, и эффективно с использованием ресурсов, находящихся под чужим контролем.
- Команды стали нестабильны по составу и времени нахождения участников; сетевое взаимодействие стало нормой.

Профессиональные компетенции педагога как результаты эффективного командного взаимодействия, как результаты тиминга:

- ❖ слушать и слышать,
- ❖ не замалчивать проблемы,
- ❖ ставить высокую планку и поддерживать,
- ❖ экспериментировать и извлекать уроки

Риски:

- ❖ неограниченное господство лидера,
- ❖ неравное участие, неэффективное использование групповых ресурсов,
- ❖ наличие ригидных защитных позиций,
- ❖ отсутствие творчества при решении проблем,
- ❖ ограниченная коммуникация,
- ❖ разногласия

Рассказ Тома Уорсэма демонстрирует, как разделить груз обязанностей в команде на примере гусей (тот, кто первый сказал о другом человеке «глуп, как гусь», мало знал о гусях)

Если вы когда-либо наблюдали за косяком гусей, летящим к югу на зимовку, вам, возможно, интересно будет узнать, что ученые объяснили, *Люди, согласно двигающиеся в общем направлении, достигают своей цели быстрее и с*

почему стая летит клином. В ходе исследования выяснилось, что каждая птица, взмахивая крыльями, обеспечивает подъем для птицы, находящейся непосредственно за ней. Благодаря такому построению вся стая увеличивает скорость полета по меньшей мере на 71% по сравнению со скоростью, которую может развивать каждая птица в отдельности

Стоит одному гусю выпасть из общей стаи и попытаться лететь в одиночку, как он сразу чувствует тяжесть и сопротивление. И он возвращается в стаю, чтобы воспользоваться подъемной силой, создаваемой впереди летящей птицей

Когда вожак устает, он возвращается в конец косяка, и другой гусь встает во главе стаи

Гуси в конце стаи кричат, поощряя тех, кто впереди, не сбавлять скорость

И, наконец, если гусь, заболев или получив ранение, выпадает из стаи, два других гуся тоже покидают стаю и следуют за ним, чтобы оказать ему помощь и поддержку. Они остаются с этим гусем до тех пор, пока не поправится или не умрет, а затем отправляются в путь сами или с другой стаей догонять своих

меньшими затратами, потому что они двигаются за счет друг друга

Если бы мы, люди, были так же разумны, как гуси, то всегда бы держались сообща.

Выполнять тяжелую работу по очереди гораздо легче

Что мы кричим, находясь позади лидеров?

Если бы мы были так же разумны, как гуси, мы бы тоже поддерживали друг друга

№5.

Универсальная «молекула» мотивации как импульс – запуск реализации

Лицей организует всех педагогических работников на уровне мотивационных факторов («этаже» психологических факторов появления нового), когда происходит побуждение педагогов к творчеству

«Повторяются» в действии мотивационные факторы: стремление к славе (общественное признание); самоутверждение в команде, реализация себя независимо от внешнего оценивания (самоактуализация Маслоу); социальные мотивы (благо для людей, общества, человечества); личные проблемы (завоевание любви, статуса); экономические мотивы (материальные блага). Через демонстрацию предоставления данных мотивов учителю, то есть тому, кто будет производить инновации, он (учитель) как бы получает внутреннее разрешение что-то менять и меняться, получает установку на изменение, преобразование, новое