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

РАЗВИТИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

«САМООРГАНИЗАЦИЯ»

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

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

РАЗВИТИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ «САМООРГАНИЗАЦИЯ»

Информационно-аналитические материалы

Казань
2021

ББК 74.24
Р17

Печатается по решению Ученого совета ГАОУ ДПО ИРО РТ
Под общей редакцией Нугумановой Л.Н.,
ректора ГАОУ ДПО ИРО РТ, д-ра пед. наук
Яковенко Т.В., проректора по научной и инновационной
деятельности, канд. пед. наук

Автор-составитель:

Ахметшина Р.М., старший научный сотрудник отдела развития профессиональных и личностных компетенций ГАОУ ДПО ИРО РТ.

Рецензенты:

Багрова Е.А., доцент кафедры менеджмента факультета управления УВО «Университет управления «ТИСБИ», канд. психол. наук.

Атагунов В.И., ведущий научный сотрудник отдела развития профессиональных и личностных компетенций ГАОУ ДПО ИРО РТ, канд. психол. наук.

Развитие и совершенствование компетенции «Самоорганизация»: информационно-аналит. материалы / авт.-сост. Р. М. Ахметшина. — Казань: ИРО РТ, 2021. — 74 с.

Информационно-аналитические материалы содержат теоретический и практический материал по развитию и совершенствованию компетенции «Самоорганизация». Содержание представленного материала ориентировано на раскрытие основных аспектов деятельности личности педагога по эффективному управлению процессами достижения образовательных и социокультурных результатов своей деятельности.

Материалы адресованы руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, специалистам учреждений дополнительного профессионального образования.

© ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 4

Основные пути повышения профессионального роста педагога: составляющие профессиональной компетентности педагога 6

Компетенция «Самоорганизация»: понятие, виды, подходы к определению самоорганизации, этапы создания системы самоорганизации 15

Компетентностный подход к описанию уровня сформированности компетенции: поведенческие индикаторы компетенции «Самоорганизация», шкала уровня развития компетенции 25

Инструменты диагностики уровня сформированности компетенции 32

Методы развития и совершенствования компетенции «Самоорганизация» педагогов образовательной организации 39

Программа тренинга по развитию и совершенствованию компетенции «Самоорганизация» 47

Заключение 69

Задание для самопроверки 70

Список рекомендуемой литературы 73

ВВЕДЕНИЕ

Развитие и совершенствование системы дополнительного профессионального образования педагогических работников определяется современными вызовами, обозначенными в федеральных проектах национального проекта «Образование» и основано на принципах самоопределения личности, создания условий для ее самореализации и интеграции в российскую систему образования, дифференциации и вариативности обучения. Ориентация системы дополнительного педагогического образования на современные и перспективные направления деятельности обусловливает поиск новых образовательных форм, инициирует создание новых моделей и проектов повышения квалификации педагогов.

В качестве путей достижения цели федерального проекта «Учитель будущего» — внедрения к 2024 году национальной системы профессионального роста педагогических работников, призванной охватить не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций и обеспечивающей вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, — перед системой образования поставлены 17 задач, одной из которых является формирование единого стандарта обязательных компетенций для работников образовательной сферы.

Учитывая тот факт, что федеральный проект «Учитель будущего» ориентирует на создание в образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов, эффективная система непрерывного профессионального развития педагогов должна быть основана на принципиально новых организационных и содержательных подходах в первую очередь к системе повышения квалификации педагогических работников и оценке уровня сформированности профессиональных и личностных компетенций.

Результаты анализа нормативных и методических материалов позволяют выделить следующие основные компетентности педагога: в области личностных качеств, в постановке целей и задач педагогической деятельности, в мотивировании обучающихся на осуществление учебной (воспитательной) деятельности, в разработке программ образовательной деятельности и принятия педагогических решений в рамках их реализации, в обеспечении информационной основы педагогической деятельности.

В представленных информационно-аналитических материалах рассмотрены приемы и техники, повышающие эффективность организации педагогом собственной деятельности, представлены технологии самоорганизации и самообразования педагога, уделено внимание созданию индивидуального образовательного маршрута как инструмента достижения планируемых образовательных результатов.



ОСНОВНЫЕ ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА: СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА

Одной из стратегических целей государственной политики на современном этапе развития образования является подготовка высококвалифицированных педагогических кадров, т. к. именно от деятельности педагогов зависит эффективное функционирование системы современного образования.

Способствовать этому призваны создаваемые по всей стране с 2019 года в рамках реализации федерального проекта **«Учитель будущего»** национального проекта **«Образование»** *центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центры оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов*.



Деятельность *центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников* направлена на осуществление непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников на основе диагностики их профессиональных компетенций и с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями или совершенствовании имеющихся компетенций, необходимых для профессиональной деятельности. В зависимости от результатов оценочных процедур, проводимых в рамках добровольной независимой оценки профессиональной квалификации, планируется создание траектории непрерывного образования педагогов. Диагностические процедуры позволят обеспечить разработку и сопровождение индивидуальных образовательных

маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников для устранения их профессиональных дефицитов.

Центры оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов будут заниматься диагностикой профессионального мастерства и независимой оценкой квалификации педагогов и руководителей.

К 2024 году в Российской Федерации запланировано создание не менее 225 центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и не менее 85 центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов.

Республика Татарстан является победителем конкурсного отбора на предоставление в 2020 году из федерального бюджета субсидии на создание двух центров, которые открылись 24 декабря 2021 года в городе Казани. На базе одного из центров — Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников — планируется проведение исследований по повышению предметных и методических компетенций учителей, по результатам которых будут формироваться программы повышения профессионального мастерства педагогов.



В Центре оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов планируется проведение диагностики профессионального мастерства с применением процедуры независимой оценки квалификации учителей и руководителей образовательных организаций. Работа центра будет направлена также на создание основы для кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

В рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» во всех субъектах Российской Федерации создается система взаимодополняющих мероприятий по оценке профессионального мастерства и квалификации педагогов, а также непрерывного повышения профессионального мастерства. В ходе реализации мероприятий предполагается обучение педагогических и руководящих работников по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации разного уровня. Программы должны быть направлены на совершенствование профессиональных компетенций педагогов по реализации технологий активного обучения, подготовки обучающихся к выбору профессиональной траектории, оценки гибких навыков обучающихся в области достижения планируемых результатов и профессионального выбора и др. В соответствии с главными цифрами федерального проекта «Учитель будущего» в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации разного уровня повысить уровень профессионального мастерства должны будут 50 % педагогических работников Российской Федерации.

Поставленная государством задача разработки национальной системы учительского роста базируется на оценках реализации педагогами федеральных государственных образовательных стандартов и приведения в соответствие с требованиями профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Минтруда России от 18.10.2013

№ 544н (с изм. от 25.12.2014). Профессиональный стандарт является основополагающим документом, содержащим совокупность личностных и профессиональных компетенций педагога.

Назначение профессионального стандарта:

- формирует образ современного педагога — каждый педагог может использовать профессиональный стандарт в качестве ориентира для своего профессионального роста;
- определяет необходимый уровень подготовки педагога — если педагог не обладает какими-либо компетенциями, заявленными в трудовых функциях профессионального стандарта, ему предоставляется возможность пройти обучение по дополнительным программам переподготовки или повышения квалификации;
- создает оптимальные условия для самостоятельного развития и роста уровня квалификации — в профессиональном стандарте педагога четко прописаны требования к знаниям и умениям.

Профессиональные компетенции педагога — это его способность выполнять работу в соответствии с требованиями к должности, а требования должности — это задачи и стандарты их выполнения, принятые в организации и сфере образования. Обобщая все подходы к пониманию профессиональных компетенций, можно выделить два основных направления толкования понятия *компетенция*:

- способность личности действовать в соответствии со стандартами организации/отрасли;
- характеристики личности, позволяющие ей добиваться результатов в работе.

Профессиональная компетенция — важный поведенческий аспект, который проявляется в эффективном или успешном действии. В соответствии с моделью компетенций Ричарда Бояциса (автора большого количества статей, в которых освещены проблемы мотивации, самоуправления, лидерства и управленческих способностей), компетенции, демонстрируемые в поведении человеком, делятся на три группы:

1. ***Приобретенные компетенции —*** знания и умения, приобретенные на работе, а также в ходе обучения и повседневной дея-

тельности. Оценку этих компетенций можно осуществлять с использованием тестов способностей. Кроме того, этот вид компетенций достаточно часто оценивается при организации конкурса на замещение должности руководителя.

2. ***Природные компетенции*** — базовые качества личности (экстраверсия/инверсия, эмоциональная стабильность/тревожность, добросовестность/спонтанность и т. д.). Оценка природных компетенций производится с помощью личностных тестов.

3. ***Адаптивные компетенции*** — набор качеств, позволяющих личности достигать новых целей в новой рабочей среде. Оценка данного вида компетенций также производится на основе личностных тестов.

Человек не способен существовать в мире, не умея ориентироваться в нем. Эта ориентация может происходить успешно только в том случае, если человек обладает способностью к адекватному отражению, воспроизведению и постижению окружающей действительности.

Профессиональная компетентность работника образования, в соответствии с трудовыми функциями, представленными в профессиональном стандарте педагога, включает в себя:

- степень владения совокупностью профессиональных знаний, умений и навыков в области педагогической и/или управленческой деятельности;
- готовность к профессиональным видам деятельности (проектно-исследовательской, диагностической, инновационной, методической, консультационной, образовательной);
- сформированность значимых личностных качеств и мотивационно-ценностных ориентаций.



Педагоги, работающие с обучающимися, должны обладать комплексом профессиональных и личностных компетенций, соответствующих современным требованиям к их деятельности. Принято различать профессиональные компетенции (hard skills) и личностные, или поведенческие (soft skills), не связанные напрямую со специальными знаниями и навыками.

Академические или технические навыки, так называемые «твердые навыки» (hard skills), включают в себя конкретные знания и навыки, к которым относятся способность выполнять определенные профессиональные задачи и совершать определенные профессиональные действия. Hard skills на практике являются более техническими, и каждая отрасль или вид деятельности, как правило, имеют свой конкретный необходимый набор навыков.

Личностные навыки — «мягкие навыки» — неразрывно связаны с «твердыми навыками» и в настоящий момент имеют одно из важнейших значений, они представляют собой факторы, которые могут коренным образом влиять на успешность выполнения личностью своих профессиональных обязанностей.

«Мягкие навыки» подразделяются на *личные и социальные*: к личным относятся навыки, которые могут охарактеризовать самого человека, к социальным навыкам можно отнести навыки, которые характеризуют взаимоотношения человека с окружающего его людьми.

В профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» не идёт речь о компетенциях. В нём перечислены трудовые функции, которые должен выполнять педагог. Чрезвычайно трудно конвертировать профессиональные компетенции педагогов в четко очерченные трудовые функции, выстраивая их в определенную иерархию по степени сложности и масштабу деятельности.

Однако анализ содержания профессионального стандарта педагога позволил отразить с высокой долей вероятности аспекты архитектуры соотнесения трудовых функций и компетенций педагога.

Компетенции педагога	Выдержки из Профессионального стандарта педагога (приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н)
Планирование (своего времени, времени обучающихся в рамках проведения занятий)	Планирование и проведение занятий (общепедагогическая функция). Проектирование и реализация воспитательных программ (воспитательная деятельность).

Аналитические способности	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению (общепедагогическая функция). Анализ реального состояния дел в учебной группе, создание в детском коллективе деловой, дружелюбной атмосферы (воспитательная деятельность).
Эффективное взаимодействие / гибкость	Сотрудничество с другими педагогическими работниками и специалистами в решении воспитательных задач (воспитательная деятельность). Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума (развивающая деятельность). Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр и др. (педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования).
Умение работать в команде (в рамках реализации образовательных проектов)	Создание в учебных группах (классе, кружке, секции и т. п.) разновозрастных детско-взрослых общностей обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников (воспитательная деятельность). Формирование детско-взрослых сообществ (развивающая деятельность).
Мотивация (к обучению)	Формирование мотивации к обучению (общепедагогическая функция).
Контроль и оценка учебных достижений / принятие на себя ответственности	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися (общепедагогическая функция). Осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе (педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования).
Креативность, творчество (в рамках развития творческих способностей обучающихся)	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного

	образа жизни (воспитательная деятельность и развивающая деятельность).
Управление конфликтами	Владение технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения (педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования).

Детальное изучение содержания профессионального стандарта педагога подводит к тому, что оценка профессиональной компетентности педагогов возможна по трем основным направлениям:

1. Владение педагогическими технологиями.

2. Решение профессиональных задач.

3. Контроль своей деятельности в соответствии с требованиями и нормами.

На основании вышесказанного можно выделить ряд профессиональных компетенций педагога, позволяющих ему осуществлять развитие обучающихся:

- ***социальные компетенции***: способность педагога обмениваться информацией; оказывать педагогическую и методическую помощь коллегам и обучающимся; аргументированно заявлять о своих потребностях и интересах; проявлять терпимость и толерантность к коллегам/обучающимся и их мнениям; обладать эмоциональной устойчивостью; эффективно взаимодействовать в процессе групповой деятельности и командной работы;
- ***познавательные компетенции***: владеть способами поиска знаний из всевозможных источников, в том числе из реальной жизни; самостоятельно находить и систематизировать информацию; концентрироваться на учебе или работе; владеть приемами действия в нестандартных ситуациях, эвристическими методами решения проблем, находить источники информации, отличать факты от домыслов, критически оценивать возможные интерпретации фактов; владеть способами познания;
- ***операциональные компетенции***: определять цели, задачи и этапы педагогической деятельности; разрабатывать программы

педагогической деятельности; владеть современными педагогическими технологиями и применять их в профессиональной деятельности; уметь противостоять неуверенности и неопределенности; уметь принимать и осуществлять решения, обобщать результаты работы; определять временной регламент работы;

– ***специальные компетенции*:** планировать методы решения нестандартных ситуаций; осуществлять самоконтроль и контроль педагогической деятельности с обучающимися, обладать профессиональной активностью, заниматься саморазвитием и самообразование, гибко перестраиваться в новых ситуациях, оценивать и корректировать планы, выявлять проблемы и находить альтернативные способы их устранения.

Развитие личностных и профессиональных компетенций — это обязательный процесс, и педагогу очень важно обладать компетенциями, необходимыми для эффективной реализации образовательной деятельности, так как в образовании регулярно появляются новые технологии и стратегии преподавания. Исходя из этого, компетенцию «Самоорганизация» как способность педагога к эффективному планированию и реализации намеченных планов, оптимальному распределению ресурсов для осуществления профессиональных задач и эффективной работе без постоянного внешнего контроля можно отнести к одной из важнейших компетенций педагога.



КОМПЕТЕНЦИЯ «САМООРГАНИЗАЦИЯ»: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ САМООРГАНИЗАЦИИ, ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ САМООРГАНИЗАЦИИ

Самоорганизацию определяют как способности личности, связанные с умением организовать себя, проявляющиеся в целеустремленности, активности, обоснованности мотивации, планировании своей деятельности, подборе необходимых ресурсов, самостоятельности, быстроте принятия решений и ответственности за них, критичности оценки результатов своих действий, чувстве долга[1]. Это процесс изменения жизненных стереотипов. Неумение управлять собственным временем сегодня — проблема и организаций, и каждого отдельного человека.

В федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования — бакалавриат по направлению подготовки 44.03.01 «Педагогическое образование», — утвержденном приказом Минобрнауки России от 22.02.2018 № 121, *компетенция «Самоорганизация» отражена в определении универсальной компетенции (УК-6): «Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни».*

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 44.02.02 «Преподавание в начальных классах» (приказ Минобрнауки России от 27.10.2014 № 1353) определяет *необходимость формирования компетенции «Самоорганизация» в контексте общих компетенций*:

[1] Ведмедев М. М. Общая теория систем как основа концепций самоорганизации: тезисы докладов научной конференции. 1998

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы решения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Осуществлять профессиональную деятельность в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий.



Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО, англ. UNESCO; United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), созданная 16 ноября 1945 года в целях содействия укреплению мира и безопасности путем расширения сотрудничества народов в области образования, науки и культуры, осуществляет разработку образовательных инструментов для формирования граждан будущего, предпринимает усилия, чтобы каждый ребенок и гражданин имели доступ к качественному образованию.

Под самоорганизацией в ЮНЕСКО подразумевается «способность изменять свои собственные реакции, в особенности приводя их в соответствие со стандартами, такими как идеалы, ценности, мораль и общественные предрассудки, а также преследовать долгосрочные цели». Исходя из вышеизложенного, сформированность у личности компетенции «Самоорганизация» проявляется в

- способности защищать и утверждать свои права, интересы, ограничения (возможности, способности) и потребности, брать ответственность за свою деятельность;
- способности создавать и реализовывать жизненные планы и личные проекты;
- способности действовать в рамках большой картины / широкого контекста.

Долгое время считалось, что самоорганизация — явление, которое присуще только живым организмам. С появлением кибернетики (науки об информационном управлении), основателем которой был Норберт Винер, американский математик, один из основоположников кибернетики и теории искусственного интеллекта, возникло другое мнение. Норберт Винер стал отождествлять понятия «коммуникация» и «информация», оперируя тем, что при установлении связи с другим человеком ему сообщается сигнал, в ответ на который он возвращает схожий сигнал. Этот сигнал содержит информацию, первоначально доступную для сообщающего сигнал, а не для принимающего. Чтобы коммуникация была эффективной, принимающий сигнал должен следить за любыми поступающими от собеседника сигналами, интерпретировать их, и дать понять, что сигналы приняты и поняты. Личности составляют общество. Значит, понимание обществом друг друга возможно на пути исследования сигналов и относящихся к ним средств связи. Винер был убежден, что будущее за развитием этих сигналов, средств связи, обменом информацией. Он утверждал, что неважно, дается информация человеку или машине, механизм коммуникации тот же. Таким образом, по утверждению Винера, теория управления в человеческой, животной или механической технике является частью теории информации, откуда и определился кибернетический подход к самоорганизации.

Кибернетический подход к самоорганизации подразумевает наличие заранее определенной цели, к которой система стремится самостоятельно и для ее достижения самоорганизуется. Понятие самоорганизующихся систем связывается со способностью систем к адаптации в условиях постоянно изменяющихся внешних и внутренних факторов[2].

Кроме того, существует *синергетический подход к самоорганизации*.

[2] Латфулин Г.Р. Теория организация. СПб.: Питер, 2005. 395 с.
Парахина В.Н., Федоренко Т.М. Теория организации: учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2004.

Синергетика — это наука, занимающаяся изучением процессов самоорганизации, возникновения, поддержания, устойчивости и распада структур самой различной природы. Объекты синергетики — сложноорганизованные открытые системы, состоящие из многих подсистем самой различной природы и характеризующиеся самоорганизацией структуры. Предметом синергетики являются механизмы самоорганизации, то есть механизмы самопроизвольного возникновения, относительно устойчивого существования и саморазрушения упорядоченных структур. Эти механизмы присущи и природным (живым и неживым), и человеческим, социальным процессам[3].

Метод синергетики основан на построении моделей изучаемых систем с последующим анализом их системного свойства самоорганизации.

В российской науке выделяются четыре основных подхода к определению сущности понятия «самоорганизация»:

- личностный
- деятельностный
- интегральный (личностно-деятельностный)
- технический

Личностный подход понимает самоорганизацию как личностное образование и саморазвитие. Сторонники этого подхода (Губайдулина Т. А., Егорова Т. А., Копеина Н. С. и др.). выделяют комплекс личностных свойств, которые способствуют личностной самоорганизации. К ним относятся:

1. Чувство ответственности.
2. Контроль за эмоциями и действиями.
3. Планирование рабочего и свободного времени.
4. Умение отделять «важное и неважное» как в выборе главной цели, так и в отношениях с людьми.
5. Аккуратность и обязательность.
6. Правдивость.
7. Эмоциональная уравновешенность.

[3] Хакен Г. Информация и самоорганизация. Макроскопический подход к сложным системам. М., 2001.

Деятельностный подход рассматривает самоорганизацию как процесс сознательного и целенаправленного конструирования своей личности, состоящий из определенных этапов. Процессы самоорганизации личности предполагают четкое понимание цели развития личности, процесс же самоорганизации деятельности обеспечивает определение магистральных путей достижения этой цели.

Интегральный, или личностно-деятельностный, подход при рассмотрении самоорганизации деятельности человека учитывает еще и его личностные качества, способные сыграть свою роль в достижении результатов деятельности.

Технический подход к самоорганизации осуществляет разработку технологий, повышающих эффективность организации человеком собственной деятельности. Значительное место в техническом подходе занимают методы научной организации умственного труда (НОУТ), самоменеджмента (персонального менеджмента) и тайм-менеджмента (управления временем). Элементы технического подхода используются во всех других направлениях самоорганизации.

Кроме того, выделяют техническую, биологическую и социальную самоорганизацию.

Самоорганизация	
Техническая	Основана на программе автоматической смены алгоритма действия в случае изменяющихся условий. Происходит в случае выхода из строя какого-либо устройства, когда на смену ему подключается другое дублирующее устройство или новая схема взаимодействия элементов. Применительно к человеку можно определить как набор альтернативных адаптирующих интеллектуальных систем, обеспечивающих заданную им работоспособность, вне зависимости от условий его функционирования. Большую роль играет творчество, инновационное развитие, профессиональный рост и повышение престижа трудовой деятельности.
Биологическая	Основана на генетической программе сохранения вида и на дарвиновской триаде: изменчивость, наследственность, отбор. Как явление, это конкретные изменения в живой природе (мутации) для приспособления к конкретным условиям существования (например, в зонах сильного радиоактивного

	заражения наблюдались изменения внешнего вида некоторых деревьев и животных). Применительно к человеку можно определить как приспособление организма человека к внешним условиям в процессе эволюции, включая поведенческую составляющую. Адаптация может обеспечивать выживаемость в условиях конкретного местообитания, устойчивость к воздействию негативных факторов. Большую роль играет забота о своем здоровье, целесообразная и целенаправленная жизнедеятельность, стремление к счастливому долголетию.
Социальная	Включает действия по изменению приоритетов потребностей и интересов, ценностных установок, мотивов и целей человека и коллектива и предполагает наличие у человека следующих показателей: - определенная цель, к которой он стремится самостоятельно, самоорганизуется вокруг нее; - гибкость, изменчивость и адаптивность структур управления с усилением синергических связей, которые обеспечивают увеличение общего эффекта; - диверсификация, децентрализация, повышение производительности с новой трудовой мотивацией и передача информации, знаний, ноу-хау и т. д.; - сочетание управления и самоуправления; накопление структурной информации, выработка новой цели и смена структуры; - самообразование, самовоспитание, самоконтроль

Самоорганизация развивается как стиль жизни, а не как отдельный элемент, ее составляющий. Преимущества самоорганизации доступны только тем, кто заранее приучил себя к самоорганизации, кто потратил силы и время. Самоорганизация — это новые привычки жизни, к которым себя нужно приучать.

***Функциональными компонентами самоорганизации являются: целеполагание, анализ ситуации, планирование, самоконтроль, волевая регуляция и коррекция*.** По сути, их можно расценить и как этапы, которые необходимо пройти для развития навыка самоорганизации своей деятельности.

Этапы создания системы самоорганизации

1. Целеполагание.

Для точной постановки цели по самоорганизации и ее достижения необходимо ответить себе на два основных вопроса: над чем в первую очередь работать? каким должен быть итог работы? Далее разложить цель на задачи и стремиться к их выполнению, регулярно проводя промежуточный контроль по уровню и эффективности их достижения.

2. Анализ ситуации.

Целью данного этапа является определение исходной ситуации и стоящих вызовов. Четкое понимание условий развития необходимых навыков личности определяет, какие привычки и личные качества сформированы у личности на необходимом уровне, а над какими необходимо работать, развивать их до определенного уровня. Данный этап наиболее важен, так как не только определяет траекторию развития личности, но и представляет наибольшую трудность.

3. Планирование.

Компетенция «Планирование» — способность личности прогнозировать развитие событий, предвидеть возможные проблемы и разрабатывать конкретные способы их решения, это процесс оптимального распределения ресурсов, необходимых для достижения поставленных целей и задач, а также совокупность процессов, связанных с их реализацией. Данный этап позволяет запланировать свои действия по достижению результата, создать пошаговое руководство по выполнению действий.

4. Волевая регуляция и коррекция.

Способность совершать действия вне зависимости от субъективных факторов, желаний, лени и т. д. является важной частью развития навыка самоорганизации. Воля и ее сила определяются поступками человека. Нередко приходится идти наперекор устоявшимся привычкам, менять один или много аспектов образа жизни — корректировать дей-

ствия в том случае, если они не являются эффективными для достижения запланированного результата, не приносят или приносят недостаточно пользы для решения поставленных задач, не всегда согласовываются с поставленными целями.

5. Самоконтроль.

Это этап контроля собственных действий, способность постоянно совершать конкретные действия, контролируя время, состояние, отношение, желания, привычки. Самоконтроль — это проявление силы характера личности, позволяющее подавлять излишние эмоции, изживать комплексы и контролировать чувства. Когда люди не могут контролировать свои желания и поступки, это сравнимо с отключением разума, в большей или меньшей степени. Субъект не в состоянии рационально мыслить, дать трезвую оценку своим действиям.

Контроль над эмоциями позволяет здраво воспринимать жизнь во всех ее направлениях и помогает избегать раздражительности и агрессии в общении.

6. Устранение трудностей.

Еще французский философ-просветитель XVIII века Вольтер (Франсуа Мари Аруэ) говорил: «Никогда не бывает больших дел без больших трудностей». Отсутствие трудностей в жизни не позволило бы развиваться, все оставалось бы на одном уровне, ничего бы в жизни не менялось. А если человек не развивается, тогда он начинает деградировать. Чтобы преодолевать трудности, нужно уметь правильно их воспринимать и грамотно оценивать, четко определить то, что вызывает наибольшие затруднения, и найти причины возникновения этих факторов, выработать необходимую стратегию по их преодолению.

Одним из основных качеств, необходимых для создания эффективной системы самоорганизации, является самодисциплина. ***Самодисциплина*** — это способность заставить себя предпринимать действия независимо от эмоционального состояния, это конкретные шаги, которые необходимо совершить после постановки какой-либо цели

для ее достижения вне зависимости от желаний, состояний и внешних факторов.

Основополагающими элементами эффективной организации жизни принято считать:

- соблюдение режима дня (трудно говорить о какой-либо самоорганизации, не имея общего распорядка);
- обустроенное рабочее место и пространство в целом, повышающее продуктивность работы (хорошо иметь в доме место, которое бы предназначалось для осуществления обучения, рекомендуется иметь триггеры — вещи, которые мотивируют на обучение, держат в тонусе, напоминают о запланированных целях и результатах);
- борьба с прокрастинацией — привычкой откладывать на дела более поздние сроки (отказаться от высказывания выражений «не до этого сейчас», «устал», «перенесу» и т. д.,);
- выработка привычек (выполнение повседневных дел в определенное время, ежедневная утренняя зарядка и т. д.);
- органайзеры и прочие помощники, позволяющие не перегружать память множеством сведений, которые можно записать (рабочие тетради и ежедневники, приложения для смартфонов и планшетов, электронные списки задач, онлайн-календари и т. д.). Плодотворнее после выполнения задачи вычеркивать ее из списка. Вычеркнутые дела поднимают настроение и мотивируют на дальнейшую работу.

В завершении темы важно рассмотреть некоторые заблуждения, которые связаны с таким полезным навыком, как самоорганизация. Их выделяет в книге «Самоорганизация по принципу "изнутри наружу"» Джулия Моргенстерн — специалист в области личной организованности и тайм-менеджмента.

1. ***«Способность к самоорганизации — это врожденная характеристика личности. Отдельные люди более дисциплинированны и организованны в силу природных способностей».*** Это выска-

зывание справедливо лишь в незначительной мере. На самом деле самоорганизация — это навык, который можно развить. Кому-то процесс дается легче, кому-то сложнее, но развить его может любой.

2. **«*Чтобы стать организованным — нужно долго и упорно трудиться*».** Сложно быть организованным в начале деятельности, пройдя процесс один раз и вынеся нужные уроки, в дальнейшем становится гораздо легче. Самоорганизация — не статичный процесс, поддерживать определенный порядок постоянно невозможно. Тот порядок, который организован в одних условиях, вполне может оказаться неактуальным для другого человека в других условиях. Но это не будет значить, что самоорганизация не работает в обоих случаях. Очевидно, что этот процесс необходимо адаптировать под цели и задачи разных людей.

3. ***«Тратить время на самоорганизацию непродуктивно».*** Многие люди считают, что четкая организация своей деятельности со временем приходит сама собой, достаточно постепенно «влиться в течение», поэтому учиться ей не обязательно. Но в данном отношении все немного сложнее. Речь идет не только о порядке вещей или правильной организации пространства. Самоорганизация является важной составляющей тайм-менеджмента и окупится многократно, поскольку в перспективе, с выработкой личной системы, будет способна помочь и в деле экономии времени, и его рационального использования, и повышения эффективности.



КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ОПИСАНИЮ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ: ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ КОМПЕТЕНЦИИ «САМООРГАНИЗАЦИЯ», ШКАЛА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

Чем более изменчив рынок образовательных услуг, тем более организованной должна быть работа всех внутренних механизмов образовательной системы. Пользуясь стандартными способами оценки, можно определить, насколько профессионален человек в узкопрофессиональной (например, в предметной) области, но сложно диагностировать, насколько он эффективен в педагогической деятельности, включающей множество направлений работы.

Для решения этой задачи используется компетентностный подход путем создания специального инструмента — модели компетенций. По своей сути, компетентностный подход — это способ описания поведения человека в определенной ситуации.

В отличие от традиционных систем оценки «знает — не знает», «умеет — не умеет», при описании компетенций оперируют поведением человека по принципу «делает — не делает». Такой способ позволяет избежать субъективных оценок и догадок. Также, исходя из предположения, что способ мышления человека проявляется в его действиях, можно оценить, как думает человек, и предсказать, что он будет делать в различных ситуациях.

Основой описания компетенций является *поведенческий индикатор* — наблюдаемый элемент поведения человека, указывающий на наличие у него определенных знаний, навыков, умений, опыта и убеждений.

В качестве примера можно рассмотреть индикатор «приходит на работу вовремя». Вроде бы простейшее действие. А на самом деле, для того чтобы оно было осуществлено, должно быть выполнено несколько условий. Человек должен:

- *знать* местоположение образовательной организации (адрес) и расписание своего рабочего дня;
- обладать *навыком* просыпаться в определенное время самостоятельно или от звонка будильника;
- у*меть* выбрать маршрут от дома до места работы;
- иметь *опыт* прохождения этого маршрута, так как именно *опыт* позволяет выявлять риски и избегать непредвиденных ситуаций;
- *верить* в то, что прийти на работу вовремя необходимо для него лично.

Если все отмеченные выше условия не выполняются, то и поведение не проявится.

Естественно, что в различных организационных ситуациях педагог проявляет большое количество поведенческих индикаторов. Индикаторы объединяются в группы по принципу достижения результата в определенной области: самоорганизации, коммуникации с коллегами и обучающимися, мышлении и принятии решений и т. п. Далее формируется описание комплекса поведенческих проявлений в одной области, которое называется компетенцией.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод: поведенческие индикаторы определяются стандартами поведения, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией, а каждая компетенция — это набор родственных поведенческих индикаторов.

Рассмотрим поведенческие индикаторы компетенции «Самоорганизация».

Поведенческие индикаторы компетенции «Самоорганизация»	
1.	Определяет приоритеты в достижениях своих целей в соответствии с целями организации (планирует, расставляет свои приоритеты, ориентируясь на комплекс задач организации)
2.	Проясняет цели и задачи, которые должны быть выполнены перед тем, как планировать работу по их выполнению
3.	Безошибочно распределяет дела по срочности, важности и времени выполнения
4.	Точно оценивает и распределяет ресурсы (временные, финансовые), необходимые для выполнения запланированных работ
5.	Устанавливает для себя направление и порядок действий, необходимые для достижения цели, выделяет этапы, шаги для достижения цели
6.	Разрабатывает ясный и последовательный план действий
7.	Заранее разрабатывает альтернативные варианты действий на случай непредвиденных ситуаций
8.	Пересматривает планы и вносит коррективы в план работы с учетом возникающих изменений
9.	Планирует работу таким образом, чтобы результаты достигались без авралов и нарушения баланса работы и личной жизни
10.	Эффективно организует свое время в ситуации большой загрузки, не допуская сбоев

В целях более детального рассмотрения поведенческих индикаторов компетенции «Самоорганизация», их можно распределить на позитивные и негативные.

Позитивные индикаторы	Негативные индикаторы
Формулирует ясные и конкретные цели для решения задач своей педагогической деятельности	Формулирует неясные и расплывчатые цели или не считает необходимым постановку цели
Разрабатывает подробные планы, детально прописывая порядок действий	Составляет планы в общем виде, не учитывает детали
Расставляет приоритеты, верно учитывая важность и срочность задач в целях эффективного достижения своих профессиональных задач	Не расставляет приоритеты в задачах или ошибается в расстановке приоритетов
Разрабатывает альтернативные варианты действий на случай непредвиденных ситуаций	Не имеет проработанных вариантов действий на случай непредвиденных ситуаций
Пересматривает планы и вносит коррективы с учетом возникающих изменений	Не корректирует планы при возникновении изменений

При планировании точно определяет ресурсы, необходимые для выполнения задачи	Ошибается в определении необходимых ресурсов для выполнения задачи
Эффективно организует свое время в ситуации большой загрузки, не допуская сбоев	Нерационально организует свое время в ситуации большой загрузки, провоцируя тем самым возможность сбоев

Одной из важных составляющих компетенции «Самоорганизация» является *саморазвитие личности*, которое характеризуется следующими качествами: открыт новым знаниям и опыту; адекватно оценивает свои сильные и слабые стороны; систематически развивает свои профессиональные, деловые и личностные качества; берется за решение более сложных задач с целью своего профессионального развития.

Показатели сформированности качеств саморазвития личности можно определить в виде позитивных и негативных индикаторов.

Позитивные индикаторы	Негативные индикаторы
Регулярно осуществляет поиск информации о происходящих изменениях в своей области и появлении инновационных разработок	Не отслеживает изменения в своей области, не интересуется появлением новых разработок в своей профессиональной сфере
Адекватно оценивает свои сильные и слабые стороны	Ошибается в оценке своих сильных и слабых сторон
Ставит конкретные цели для профессионального саморазвития с учетом условий развития образования	Затрудняется сформулировать цели своего профессионального развития либо формулирует их в общем виде
Запрашивает обратную связь о своей работе и использует эту информацию для совершенствования своей педагогической деятельности	Не запрашивает обратную связь о своей работе, не стремится к совершенствованию своей педагогической деятельности
Активно участвует в мероприятиях по обмену опытом и использует опыт коллег для повышения своего профессионального уровня	Не проявляет активности по изучению опыта коллег для повышения своего профессионального уровня
Стремится к приобретению новых знаний и навыков для установления межпредметных и метапредметных связей	Развивается только в рамках своей предметной области
Предпринимает практические шаги по саморазвитию (читает специальную литературу, участвует в вебинарах и пр.)	Не видит необходимости своего развития, не предпринимает шаги по саморазвитию

Однако недостаточно определить позитивные и негативные поведенческие индикаторы, необходимо выявить уровни проявления компетенций.

Для того чтобы описать качество действия педагога, задать эталонные значения и иметь возможность сравнивать с ним проявленное поведение, существует *шкала развития компетенций*. Индикаторы объединяются в один или несколько блоков в зависимости от смыслового объема компетенции, сводятся в отдельные перечни или делятся по «уровням». Это уровни, описывающие качество поведения. Шкала по уровням может быть разная.

Пример 1.

Значение шкалы	Описание уровня
0	▪ компетенция не проявлена/отсутствует
1	▪ уровень базового развития
2	▪ уровень уверенного владения компетенцией в стандартных ситуациях
3	▪ уровень мастерства (эталон, возможность трансляции)

4 уровня (также возможны промежуточные значения — «0,5»):

Пример 2.

Компетенция развита на уровне мастерства (оценка 2,5–3,0)
Компетенция развита на уровне опыта (оценка 1,5–2,4)
Компетенция развита на уровне развития (оценка 0,6–1,4)
Компетенция развита на неприемлемом уровне (оценка 0,5 и ниже)

Каждый уровень мастерства имеет свое описание:

Название уровня	Описание уровня
3 Уровень мастерства	▪ Все индикаторы проявляются в поведении как в стандартных условиях, так и в сложных, нетипичных ситуациях ▪ Отрицательные индикаторы (качества, противоположные описанию индикаторов в компетенции) отсутствуют, не проявляются даже в стрессовых условиях
2 Уровень опыта	▪ Демонстрирует большинство индикаторов оцениваемой компетенции во всех рабочих ситуациях

	▪ Отрицательные индикаторы (качества, противоположные описанию индикаторов в компетенции) отсутствуют
1 Уровень развития	▪ Полностью проявляет не менее одного индикатора ▪ Некоторые индикаторы проявляются неполно или нестабильно ▪ Возможно наличие негативных индикаторов (качеств, противоположных описанию индикаторов в компетенции)
0 Неприемлемый уровень	▪ Не проявляет индикаторов, относящихся к данной компетенции ▪ Проявляет отрицательные индикаторы (качества, противоположные описанию индикаторов в данной компетенции)

При выставлении уровня развития компетенции могут использоваться как целые (0, 1, 2, 3), так и промежуточные (0,5; 1,5; 2,5) значения шкалы. Промежуточный уровень означает, что степень владения компетенцией у участника диагностики превышает требования более низкого уровня шкалы, но отвечает не всем требованиям более высокого уровня.

Рассмотрим пример возможного распределения поведенческих индикаторов компетенции «Самоорганизация» по шкале ее развития.

Самоорганизация	
Поведенческие индикаторы	**Уровень развития**
Ориентирован на формальное выполнение своих функций. В условиях однообразной и монотонной деятельности не планирует свои рабочие задачи. Результатом считает отсутствие трудностей в ежедневном исполнении своих обязанностей. Не анализирует информацию при организации своей деятельности, действует по наитию, хаотичен и импульсивен в работе. Систематически нарушает установленное время выполнения задачи. В принятии решений руководствуется своим профессиональным опытом, не заинтересован в получении новых знаний или рациональных изменениях в своей непосредственной деятельности.	0,5
Готов выполнять свои обязанности в привычных условиях, адаптироваться к непривычным обстоятельствам не способен, также, как и менять подход к решению рабочих задач. Старается выполнять всю работу достойно, переживая за результат, но не всегда может сохранить необходимый уровень работоспособности. С затруднением расставляет приоритеты, попадая в ситуацию необходимости планирования деятельности, не может их обосновать.	1

Последователен в своих суждениях, демонстрирует открытость и восприимчивость к новой информации. Умеет эффективно распределять усилия на всех этапах работы, демонстрирует высокий уровень самоконтроля и сосредоточенности на задаче при любых обстоятельствах. Анализируя ситуацию, демонстрирует умения сопоставления однородной информации, выявления причинно-следственных связей.	1,5
Учитывает основные разделы анализируемой информации (ситуации); выделяет приоритеты: выстраивает план собственной деятельности с учётом основных ресурсов и ограничений; создает планы и графики работ заблаговременно (продумывает работу на один шаг вперёд). Соблюдает и укладывается в установленные сроки.	2
Сохраняет работоспособность и направленность на результат в условиях ограниченного времени. Владеет адекватной самооценкой, самодисциплиной, самоконтролем эмоций и поведения. Демонстрирует способность распределять дела по срочности и важности, расставлять приоритеты, объединять дела в блоки, при организации своей деятельности всегда учитывает все факторы, влияющие на ситуацию, предусматривает возможные риски и трудности, резервирует время на непредвиденные обстоятельства	2,5
Обладает рациональным мышлением, проводит анализ для выявления связей действий и последствий, находит альтернативные решения. Разрабатывает несколько планов своей деятельности на основе детального анализа информации; выстраивает алгоритм работ с учётом оптимальной последовательности действий. Следит за временем, закладывает и рассчитывает дополнительное время для подстраховки.	3

По результатам диагностики, можно судить о потенциале личности, необходимости его развития, пригодности к данной деятельности и т. д. Диагностика дает возможность определить содержание теоретического блока по изучению необходимых профессиональных и личностных компетенций и выбрать набор тренингов по их развитию и совершенствованию компетенций.



ИНСТРУМЕНТЫ ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Рассмотрим наиболее часто применяемые инструменты определения уровня сформированности компетенций руководящих и педагогических работников:

- ассесмент-центр — наиболее эффективный способ, применяемый с использованием специально разрабатываемых упражнений;
- структурированное интервью, где вопросы связаны с конкретными компетенциями;
- оценка «180/360-градусная обратная связь», где оценку руководителю/педагогу дают со всех сторон — подчиненные/обучающиеся, руководители, коллеги, родители;
- тестирование, включающее личностные и проективные тесты.

Поведение человека в каждой ситуации определяется многими факторами: внутренними установками и мотивацией, знаниями, навыками, пониманием эффективного применения педагогической технологии. На основании поведенческих индикаторов строится оценка сформированности управленческих или педагогических профессиональных компетенций с применением ассесмент-центра и структурированного интервью.

Ассесмент-центр (от англ. assesment center) — один из методов комплексной оценки персонала, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей. Метод основан на использовании специально подобранных взаимодополняющих упражнений под оцениваемые, заявленные заказчиком комплексной оценки персонала, компетенции. Упражнения разрабатываются с учетом



специфики организации заказчика и особенностей деятельности оцениваемых сотрудников.

Использование технологии ассесмент-центра позволяет образовательной организации решить ряд ключевых задач:

1. Точно оценить уровень компетентности руководящих/педагогических работников организации.

2. Выявить потенциальных и перспективных педагогов для их дальнейшего целенаправленного развития и карьерного продвижения.

3. Выявить профессиональные дефициты и «западающие» компетенции руководителей и педагогов.

4. Разработать индивидуальные планы развития педагогов и руководителей, учитывающие их сильные стороны и зоны развития.

5. Повысить эффективность программ обучения и развития педагогов и руководителей.

Метод ассесмент-центра имеет высокую надежность и достоверность результатов оценки, что достигается путем оценки одного участника несколькими специально подготовленными экспертами-наблюдателями по четко сформированным критериям-компетенциям. Причем одна и та же компетенция оценивается в ходе проведения оценки несколько раз в разных ситуациях. В конце процедуры центром оценки для сбора дополнительной информации о каждом участнике проводится индивидуальное интервью по компетенциям. Интервью проводится в формате «один на один» (участник — наблюдатель-эксперт).

При выставлении оценки участнику по результатам проведенных мероприятий используется коллегиальный подход. В процедуре обсуждения и согласования результатов наблюдения принимает участие ведущий ассесмента и эксперты-наблюдатели, которые сопоставляют свои наблюдения по каждому участнику и определяют уровень развития его профессионально важных качеств, а также потенциал к дальнейшему росту. Итогом работы становится персональный отчет по каждому участнику оценки, в котором подробно описываются его сильные стороны и области, требующие дальнейшего развития.

Результаты каждого участника, по запросу заказчика или участников оценки, могут обсуждаться на индивидуальной встрече участника с экспертом-наблюдателем, которая проходит в формате обратной связи и призвана решить две ключевые задачи:

1. Информирование участника о его персональных результатах прохождения центра оценки, помощь в понимании своих сильных и слабых сторон с разъяснением участнику критериев, по которым производилась оценка, объяснением, как оцениваемые качества (компетенции) влияют на эффективность его педагогической деятельности.

2. Помощь в разработке практических рекомендаций по развитию выбранных качеств и мотивированием педагога на дальнейшее развитие профессиональных и личностных компетенций.

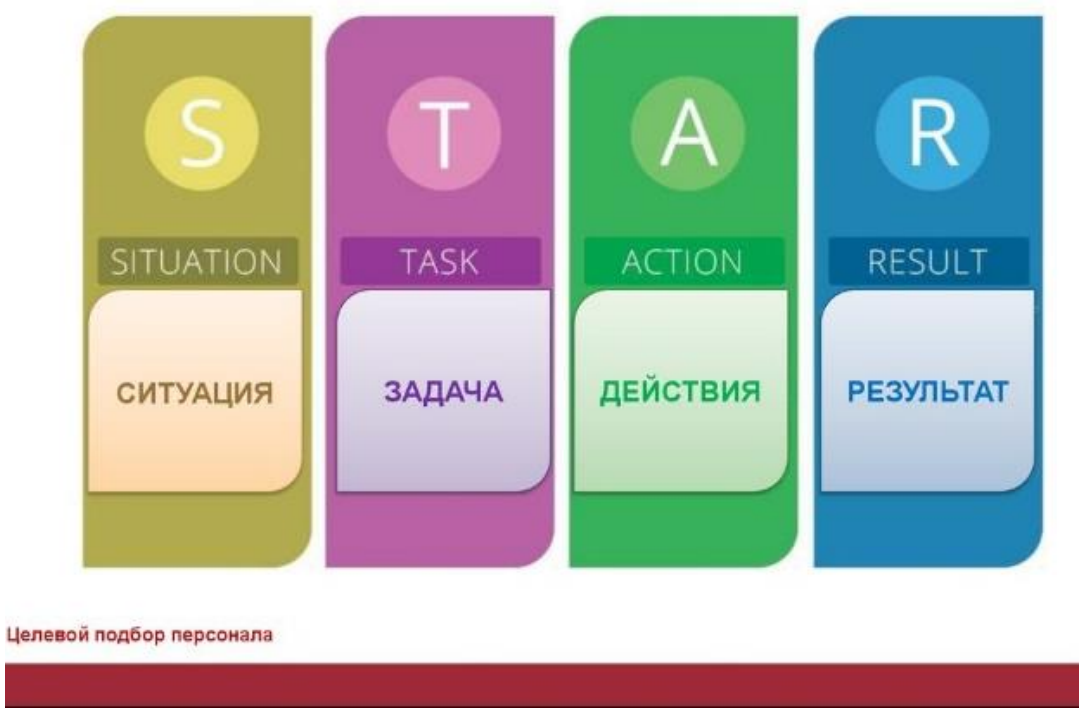
В целях определения уровня сформированности компетенций руководящих и педагогических работников можно применить еще один из инструментов диагностики — *структурированное интервью по компетенциям.*



Это вид структурированного интервью, в котором вопросы связаны с конкретными компетенциями. Интервью по компетенциям называют поведенческим интервью, так как метод основан на том, что предыдущий опыт человека может помочь спрогнозировать его поведение. То, как они действовали в прошлом, дает возможность предположить, как они поступят в аналогичной ситуации в будущем.

В ходе структурированного интервью по компетенциям собираются полные поведенческие примеры из жизненного и профессионального опыта участника диагностики. Для того чтобы оценить предыдущий опыт кандидата, необходимы примеры. Для получения качественных примеров и объективных знаний о наличии компетенции используют определенную последовательность вопросов.

Самые распространенные — модели STAR (Situaton–Task–Action–Result) и PARLA (Problem–Action–Result–Applied–Learned).



Рассмотрим модель STAR. Она состоит из 4 основных блоков:

Situation — ситуация,
Task — задача,
Action — действие,
Result — результат.

В каждом из блоков в ходе структурированного интервью по компетенциям готовятся соответствующие вопросы, на каждую оцениваемую компетенцию необходимо собрать хотя бы 2–3 примера, включая негативные.

Ниже предложены примерные вопросы по определению уровня сформированности компетенции «Самоорганизация».

Наименование блока	Назначение блока модели STAR	Примерные вопросы
Situation — ситуация	Понять, как возникла данная ситуация. В каком контексте и условиях происходили события? Какова роль участника диагностики в данной ситуации? Кто еще участвовал?	Какие Ваши организационные качества и личностные характеристики развиты сильно? Приведите конкретные примеры. Почему у Вас развиты именно эти качества? Что для этого Вы делаете? Расскажите, какие качества у Вас по самоорганизации развиты недостаточно. Приведите конкретные примеры. Приведите пример ситуации, когда Вам удалось успешно выполнить какую-либо сложную или срочную работу вопреки имеющимся помехам (недостаток времени, информации, невыполнение задач другими сотрудниками). За счет чего Вы добились успеха? Что помогло Вам в решении возникших проблем? Приведите пример решения, которое оказалось неверным. Каковы были последствия? В чем Вы видите причину того, что Вы приняли неверное решение? Изменили бы Вы что-нибудь в своих действиях, если бы оказались в подобной ситуации снова?
Task — задача	Какая задача стояла перед участником диагностики в создавшейся ситуации? Кто ее ставил: сам участник или его руководитель?	Расскажите о тех решениях, которые Вы принимаете в ежедневной практике? Приведите пример решения, которое Вы принимали не так давно. Насколько самостоятельно Вы приняли это решение? С кем Вы обсуждали это решение?
Action — действие	Уточнить, что конкретно делал участник диагностики в создавшейся ситуации? Что получилось хорошо? Были ли сложности? Если были, то при выполнении каких действий?	Что Вы читали в последнее время по саморазвитию? Почему именно эту литературу? Планируете ли Вы повышать свою квалификацию? Чему именно планируете обучаться?
Result — результат	Чем закончилась ситуация и какие выводы сделал участник? Какую обратную связь он получил? Как он сам оценивает результат для себя, для организации? Как бы он поступил в аналогичной ситуации в следующий раз?	Каким Вы видите себя через 3 года и 7 лет? Почему? Что может Вам помочь и ускорить работу над достижением поставленной цели в работе? На что Вы можете пойти при достижении запланированного результата?

Интервью обычно проводят несколько человек. Каждый интервьюер самостоятельно оценивает полученные в ходе интервью ответы. Шкала оценивания устанавливается заказчиком оценки. После обсуждения и согласования оценок принимается решение по участнику диагностики.

Инструмент диагностики «180/360-градусная обратная связь» характеризуется тем, что оценку педагогу дают с двух сторон (180°) или с четырех сторон (360°) — руководители, коллеги, родители, обучающиеся, в отдельных случаях сами оцениваемые педагоги (самооценка). Диагностика может проводиться в онлайн-режиме, путем анкетирования. Для получения достоверной информации необходимо разработать действенные и обоснованные анкеты.

Тестирование можно назвать самым простым и в основном бюджетным способом оценки педагогов. Оно наиболее эффективно при исследовании знаний педагогов и определении личностных характеристик по стандартизированным и проверенным методикам. Многие методики просты в использовании, находятся в открытом доступе и могут использоваться без привлечения провайдеров. Они не требуют большого времени (за исключением интерпретации) и удобны возможностью дистанционного проведения.

Есть минусы тестовых методик: в некоторых случаях низкая точность; возможность передачи ключа (правильных ответов); ограниченность в описании, невозможность прогнозирования и т. д.

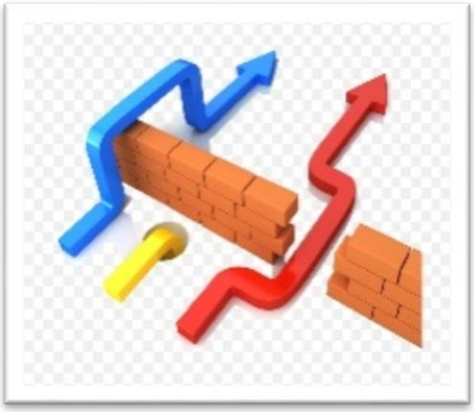
При определении уровня сформированности компетенции используются личностные тесты и проективные тесты.

Личностные тесты — это диагностические методики, направленные на оценку эмоционально-волевых компонентов деятельности личности (взаимоотношений, мотивации, интересов, эмоций, особенностей поведения) в определенных социальных ситуациях. С помощью таких тестов выявляются устойчивые индивидуальные особенности человека, определяющие его поступки, выявляющие отдельные устойчи-

вые особенности личности (темперамент, отдельные характерологические черты личности, мотивационные и эмоциональные проявления и др.).

К *проективным тестам* относятся тестовые методики, где испытуемым предлагается интерпретировать, дополнять, развивать представленные объекты. К примеру, интерпретировать содержание сюжетной картинки, завершить незаконченные предложения, давать толкование неопределенных очертаний чернильных пятен и т. п. Они более надежны, однако для многих проективных методик принципиально важной оказывается роль психолога-диагноста, что связано с некоторой его свободой в интерпретации результатов. Поэтому для таких методик значение опыта и профессионализма, беспристрастности выводов психолога сложно переоценить.

Полученная оценка сформированности управленческих или педагогических профессиональных компетенций с применением инструментов диагностики дает возможность подобрать индивидуальные методы развития и совершенствования работников образования, некоторые из которых представлены в следующем разделе.



МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ «САМООРГАНИЗАЦИЯ» ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Для оценки сформированности профессиональных и личностных качеств, их развития и совершенствования чаще всего используются такие методы, как тренинги, практикумы, семинары, проекты, которые проводятся как автономно, так и в рамках реализации различных программ повышения квалификации.

Программы повышения квалификации являются более эффективными, если формируются с учетом андрагогической модели организации обучения, в рамках которой обучающийся самостоятельно определяет область своего обучения, выбор методов, планирование сроков, а также несет ответственность за оценку своих результатов. Он выступает в качестве основной «движущей силы» обучения, в то время как преподаватель играет роль координатора процесса обучения, «архитектора», создающего новые формы, методы и возможности. При разработке программы такого уровня акцент ставится на различие подходов к организации взаимодействия с обучающимися, методов коммуникации и распределения ответственности за результаты, на формирование мотивации к обучению.

При реализации программы учитывается необходимость применения активных и интерактивных методов обучения взрослых, доказавших свою эффективность в системе дополнительного профессионального образования и подразумевающих обучение действием: тренинги, презентации, семинары, деловые и ролевые игры, кейсы, дискуссии, моделирование и выполнение проектных заданий. Исходя из опыта реализации программ повышения педагогических работников в системе дополнительного профессионального образования, можно

утверждать, что педагоги эффективно учатся, если они видят необходимость обучения и возможность применить его результаты для улучшения, совершенствования своей деятельности. Кроме того, они стремятся активно участвовать в процессе, привносят в обучающие ситуации собственный опыт и свои жизненные ценности, стараются соотнести обучающую ситуацию со своими целями и задачами.

Как уже было сказано выше, самоорганизация — это процесс упорядочения элементов деятельности за счет внутренних факторов, без специфического внешнего воздействия. Это определение можно перенести и в самообразование, при котором образовательный процесс или отдельные его части нужно уметь организовать самостоятельно, исходя из индивидуальных целей, наличия времени, специфики образовательного материала. Это не отдельная задача, стоящая перед каждым, кто задается вопросами самообучения, а ценный навык современного педагога. Самоорганизация на работе и планирование рабочего дня поможет повысить личную эффективность. Для управления временем необходимо научиться планировать начиная с малого, с мелких бытовых дел, приучать себя к дисциплине.

Один из самых знаменитых натуралистов своего времени Томас Хаксли определил образование как изучение правил игры под названием «жизнь». Образование, согласно этим правилам, означало умение жить по законам природы, а природа в свою очередь включает, в его представлении, и человека в его взаимоотношениях с другими людьми, с живой и неживой средой обитания. Метафора Т. Хаксли вполне применима к современным требованиям в образовании, где основное правило — научить учиться, быть готовым к условиям быстро меняющегося мира.

Однако несмотря на необходимость самообразования, не всегда этот процесс реализуется на практике. Причины, которые чаще всего называют педагоги, — отсутствие времени, стимулов, нехватка источников информации. Истоки этого — в неверно расставленных приоритетах в планировании времени и выполнении второстепенных задач в первую очередь.

Рассмотрим наиболее часто используемые формы организации самообразования, отметив их преимущества и недостатки.

Позитивные индикаторы	Негативные индикаторы
Обучение (курсовая подготовка) в учреждениях дополнительного профессионального образования (институтах повышения квалификации)	
Возможность получения квалифицированной помощи от специалиста-преподавателя, а также возможность обмена опытом между коллегами	Эпизодичность прохождения курсов
	Время проведения — в учебный период, что влечет большие изменения в режиме работы образовательной организации
	Не всегда достаточное качество учебного материала, т. к. нет серьезного изучения потребностей педагогов и дифференциации с учетом потенциала слушателей
Получение второго высшего образования или второй специальности	
Возможность выстраивать индивидуальную траекторию образования, с учетом того, что структура большинства программ имеет модульный характер	Дефицит у педагогов свободного времени и высокая стоимость обучения
Дистанционные курсы повышения квалификации, конференции, семинары, олимпиады и конкурсы	
Возможность пройти их в удобное для педагогов время	Дистанционные курсы проводятся на платной основе
Возможность выбора темы по интересующим и наиболее актуальным для конкретного педагога вопросам	Не все учителя владеют ИКТ на достаточно высоком уровне, чтобы обучаться дистанционно
	Документы, подтверждающие факт прохождения дистанционного обучения, не всегда учитывают при проведении очередной аттестации

Одним из наиболее эффективных средств самоорганизации личности может быть индивидуальный образовательный маршрут, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения.

Основанием для повышения мастерства педагогов в форме построения индивидуального образовательного маршрута могут являться как изменения, происходящие в образовании, так и запросы и потребности участников образовательного процесса.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога предусматривает:

- диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога;
- составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута;
- реализацию маршрута;
- рефлексивный анализ его эффективности.

Самым важным является первый этап разработки маршрута самообразования — самоопределение уровня своего педагогического мастерства, где можно использовать метод SWOT-анализа.



Внутренняя среда — здесь указываете только касающиеся лично Вас и зависящие от Вас причины, явления, события.

Внешняя среда — здесь указываете причины, явления, события и др., что от Вас лично не зависит и Вы не можете на это повлиять.

Для определения своих сильных сторон можно ответить на вопросы:

- Какие достоинства у меня есть, которых нет у других?
- Что я делаю лучше других?
- К каким ресурсам я имею доступ?
- Что другие люди считают моей сильной стороной?
- Какими достижениями я могу гордиться больше всего?

Список вопросов должен быть достаточно объективным, учитывающим не только мнение педагога о себе, но и мнение окружающих.

Для определения слабых сторон можно ответить на вопросы:

- Каких заданий я чаще всего избегаю?
- Что именно окружающие люди считают моими слабостями?
- Какие знания и навыки у меня слабо развиты?
- Каковы мои негативные личностные качества и привычки?
- Есть ли у меня черты характера, которые не дают прогрессировать?

И снова слабые стороны рассматриваются не только с точки зрения самого педагога, но и с точки зрения окружающих.

Возможности определяются из вероятного потенциала внешней среды:

- Какие новые образовательные технологии помогут мне? Что можно найти в интернете из того, что мне нужно?
- Какое преимущество я могу получить благодаря этому?
- Есть ли у меня профессиональные контакты с другими людьми, которые могут помочь?
- Какие тенденции и закономерности я вижу в сфере образования или моей образовательной организации, которые помогут мне в будущем?
- Терпели ли поражение мои коллеги, пытаясь достичь чего-то важного? Если так, то какие выводы я могу сделать, чтобы избежать их ошибок?

Угрозы так же, как и возможности определяются внешними факторами:

- С какими трудностями я сталкиваюсь на работе?
- Меняется ли суть моей работы и требования к ней?
- Является ли угрозой для меня и моей профессии развитие новых направлений деятельности в сфере образования?
- Могут ли мои слабые стороны стать угрозой для моей профессиональной деятельности?

Важно знать, с какими угрозами есть вероятность столкновения в жизни, осознание этого поможет выяснить, какие сильные стороны развивать и от каких слабых сторон избавляться.

Определив уровень педагогического мастерства, можно строить образовательный маршрут. Сроки реализации маршрута могут варьироваться от одного года до пяти лет в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в образовательной организации и локальных задач.

Формами самообразования педагога могут стать как индивидуальная форма, инициатором которой является сам педагог, так и групповая форма в виде деятельности методического объединения, семинаров, практикумов, обучения в рамках реализации программ повышения квалификации.

В индивидуальном образовательном маршруте самообразования возможно отражение следующих направлений деятельности:

- профессиональное (предмет преподавания)
- психолого-педагогическое (ориентированное на взаимодействие субъектов образовательного процесса)
- методическое (педагогические технологии, формы, методы, средства и приемы обучения)
- информационно-коммуникационные технологии

Что может включать каждое направление?

Направление деятельности	Возможные формы самообразования
Профессиональное	▪ Изучение образовательных стандартов, уяснение их особенностей ▪ Изучение нового учебно-методического комплекса и учебников, уяснение их особенностей и требований ▪ Разработка рабочих программ по своим предметам в соответствии с нормативными требованиями ▪ Ознакомление с современными педагогическими технологиями ▪ Повышение квалификации в организациях дополнительного образования, на семинарах и конференциях ▪ Изучение методических рекомендаций и пособий, профессиональные публикации ▪ Участие в конкурсах профессионального мастерства
Психолого-педагогическое	▪ Изучение и систематизация материалов методической, педагогической и психологической литературы ▪ Повышение педагогической квалификации, переосмысление содержания своей работы в свете инновационных технологий обучения
Методическое	▪ Знакомство с новыми формами, методами и приемами обучения

	▪ Повышение своего уровня педагогического мастерства ▪ Участие в экспертных комиссиях ▪ Организация работы с обучающимися в целях их активного и результативного участия в творческих конкурсах и олимпиадах разного уровня ▪ Изучение опыта работы лучших учителей своей школы, города, региона через Интернет ▪ Посещение уроков коллег и участие в обмене опытом ▪ Проведение самоанализа профессиональной деятельности ▪ Создание собственного учебно-методического комплекса лучших разработок уроков, интересных приемов и находок на уроке, сценариев внеклассных мероприятий ▪ Внедрение в образовательный процесс новых форм оценивания знаний обучающихся ▪ Выступление перед коллегами на методических объединениях, педсоветах, конференциях ▪ Обобщение и распространение собственного педагогического опыта
Информационно-коммуникационные технологии	▪ Сбор и анализ в Интернете информации по преподаваемому предмету, методике, педагогике и психологии ▪ Изучение компьютерных технологий и внедрение их в образовательный процесс ▪ Совершенствование навыков работы на компьютере ▪ Создание персонального сайта и периодическое его пополнение ▪ Создание электронной почты для контакта с коллегами ▪ Освоение новых компьютерных программ и цифровых ресурсов ▪ Составление мультимедийных презентаций ▪ Разработка комплекта сценариев уроков с применением информационных технологий и формирование копилки методических материалов

Формами представления результатов педагогической деятельности учителя могут быть: серия открытых учебных занятий, методическая продукция, портфолио, творческий отчет, мастер-класс, творче-

ская мастерская, педагогический проект, отчет о результатах (ходе) инновационной деятельности, профессиональные конкурсы, презентация опыта работы по выявленной проблеме и т. д.

На основании накопленных материалов в конце каждого учебного года проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с поставленными целями и задачами, служащий основой корректировки индивидуального маршрута педагога на следующий период.

Тренинг является одним из самых быстрых и эффективных методов развития личности и способствует освоению практических навыков в активных формах, в ходе которых участники получают новую информацию в приемлемой для них форме: выполняют задания, участвуют в играх, анализируют свои и чужие ситуации в психологически комфортной для себя обстановке. Участники тренинга в игровой форме знакомятся с технологиями эффективного общения, развивают навыки и умения. Проведение тренинга предполагает минимум теории для повышения уровня образованности и компетентности, максимум практических знаний и умений. Совместная деятельность в тренинге строится по законам общения. Слушатели здесь не объект воздействия, а субъекты процесса.



ПРОГРАММА ТРЕНИНГА ПО РАЗВИТИЮ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ «САМООРГАНИЗАЦИЯ»

Цель тренинга: развить навыки эффективного планирования и реализации намеченных планов, оптимального распределения ресурсов для осуществления профессиональных задач компетенции «Самоорганизация» у педагогических работников образовательных организаций в рамках тренировочного занятия.

Задачи тренинга:

1. Расширить теоретическую и практическую базы знаний и умений слушателей по компетенции «Самоорганизация».

2. Провести практическую отработку навыков эффективного планирования и реализации намеченных планов, оптимального распределения ресурсов для осуществления профессиональных задач компетенции «Самоорганизация» с использованием тренинговых упражнений.

3. Провести сравнение ожиданий слушателей от тренинга с итоговыми результатами посредством обратной связи.

Тренинг позволит участникам:

- оценить собственное отношение ко времени;
- закрепить навыки правильной постановки и достижения рабочих целей;
- отработать инструменты для расстановки приоритетов;
- приобрести практические навыки составления рабочего плана;
- приобрести навыки эффективной работы с информационными потоками;
- проанализировать «поглотители времени» и выбрать пути борьбы с ними;
- проанализировать личный рабочий стиль и выявить пути его улучшения.

Ввод правил тренером либо обсуждение и принятие правил работы с участниками тренинга:

- Принцип активности (человек усваивает десять процентов того, что слышит, пятьдесят процентов того, что видит, семьдесят процентов того, что проговаривает, и девяносто — того, что делает сам).
- Мобильные телефоны (выключаем телефоны, как минимум, звук; деловые вопросы откладываем, если что-то совсем срочное — выйти переговорить).
- Я-высказывания (в процессе обсуждения говорим только от своего лица, говорим о себе, своих ощущениях и действиях).
- Правило подачи обратной связи (обратная связь дается также от первого лица, даются не оценочные суждения, а описываются свои ощущения, что было некомфортно, что не понравилось и т. д.; если информация адресована кому-то конкретно, то обращаться напрямую к этому человеку, не говорить о нем в третьем лице; не распространять и не обсуждать за пределами занятий личную информацию об участниках; избегать критики при выполнении упражнений, если возникла потребность что-то покритиковать — дождаться обсуждения!).

1 этап. Мотивация участников, введение в дискуссию

Цели этапа:

- ввести участников в курс вопроса;
- сформировать общий тезаурус;
- создать дискуссию и подвести к следующему упражнению.

Притча. Однажды Бог собрал своих старших ангелов и спросил их: «Куда мне спрятать великий потенциал человека, чтобы он не сразу нашел его, а потрудился?»

Ему предлагали разные места, где можно было бы схоронить этот дар: на луну, на самую вершину горы, в глубины мирового океана, в центр земли. Но куда бы ни помещали этот таинственный дар, великий потенциал, Бог видел, что человек его вскоре находил.

Он уже было совсем загрустил, но тут самый младший ангел предложил: «А давайте спрячем великий потенциал в самом человеке, это единственное место, куда человек никогда не заглядывает или заглядывает очень редко».

Так и поступили, поместил Бог великую силу в сердце человека и наблюдает, как тот ищет ее, где угодно, но только не в себе.

Вопросы для дискуссии:

Какой смысл заложен в этой притче? Какие качества, заложенные в человеке, не всегда используются в его деятельности? Какие качества необходимо развивать человеку для эффективной деятельности? Какие из этих качеств можно отнести к компетенции самоорганизации личности?

Группа объединяется в 2 команды. Каждая команда формирует перечень качеств, 1 листок — 1 качество.

Вопросы для дискуссии:

Считаете ли Вы себя организованным человеком? Планируете ли всегда свою предстоящую деятельность?

2 этап. Проблематизирующее упражнение

Цель этапа:

- формулирование сущностных характеристик самоорганизованности как свойства личности.

Упражнение «Дедлайн учителя»

Инструкция

Вы работаете учителем в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Гимназия», которое входит в число лидеров образовательных организаций в районе по количеству призеров районных, городских и республиканских олимпиад, интеллектуальных конкурсов, а также сотрудничает с вузами региона. Также Вы являетесь классным руководителем 10 класса и руководителем методического объединения учителей предметного цикла.

Сегодня, 17 ноября, у Вас трудный день. Вы намереваетесь успеть выполнить как можно больше дел, поскольку завтра рано утром

Вы уезжаете на двухнедельные курсы повышения квалификации в г. Санкт-Петербург.

Единственный человек, который может Вам помочь в делах, — это студент, проходящий учебную стажировку в Вашей образовательной организации. Вас назначили его наставником. Время работы студента-стажера ограничено 4 часами — с 8.30. до 12.30.

Вчера Ваш 12-летний сын разбил зеркало в зоне рекреации специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва, и Вас срочно вызывает к себе директор школы. Кроме того, Вы вспомнили, что сегодня вечером Вам домой наконец привезут новый холодильник, который был заказан неделю назад. К сожалению, Ваш (а) муж (жена) уехал(а) в командировку и открыть дверь, кроме Вас, некому.

Итак, сегодня Вам надо успеть:

1. Провести один урок с 9.25 до 10.10.

2. Посетить открытый урок коллеги с 10.20. до 11.05.

3. Проверить тестовые контрольные работы и выделить типовые ошибки, допущенные учениками (25 мин).

4. Заменить коллегу на двух его уроках с 13.30 до 14.15 и с 14.20 до 15.05.

5. В городском визовом центре лично получить паспорт и авиабилеты в Германию на образовательную конференцию (в составе республиканской делегации вылетаете в Германию сразу после завершения курсов повышения квалификации) (30 мин. — посещение, 15 мин. — дорога в один конец).

6. В 15.30 провести запланированное совещание, посвященное итогам работы методического объединения за прошлую четверть.

7. У директора гимназии сегодня день рождения, на который Вы приглашены, и Вы заказали для него подарок — профессиональную картину-портрет. Вчера звонили из художественного салона и просили сегодня в 17.00 быть в гимназии, куда его доставит агент.

8. В 17.30 встретиться с родителем отстающего ученика. В последнее время успеваемость его ребенка резко ухудшилась.

9. В 13.00 принять участие в межрегиональном вебинаре по теме «Реализация технологии проблемного обучения в образовательной

школе» (1,5 часа). Вебинар проводит профессор Федерального института развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (ФИРО РАНХиГС).

10. Подготовить предложения в стратегию развития Вашей гимназии на ближайшие пять лет. Срок предоставления стратегии гимназии в отдел образования истекает через 10 дней. Вы еще не приступали к этой работе.

11. Подготовиться к выступлению на Международной образовательной конференции в Германии. Конференция состоится на следующий день после завершения курсов повышения квалификации, и Вы понимаете, что у Вас будет очень мало времени подготовиться (2 часа).

12. Заняться совершенствованием английского языка, так как следующим летом планируете тур по Европе и хотите общаться с англоговорящими людьми самостоятельно, без переводчика. Сегодня Вы договорились о тестировании в компании «Полиглот» (1 час — тестирование, 15 мин. — дорога в один конец).

13. Помочь коллеге в оформлении документов (заявки и приложений), необходимых для участия во всероссийском конкурсе работ.

14. В 19.30 в ресторане «Осень» Вас ждет на праздничный ужин директор гимназии, у которого сегодня 50-летний юбилей. Там же он заказал бильярд и боулинг.

15. Сформировать план проведения мероприятий, посвященных Дню героев России (9 декабря) с учениками Вашего класса.

16. В 18.30 быть дома, чтобы открыть дверь грузчикам, которые привезут Вам новый холодильник, и проверить его работу.

17. Скорректировать план методического объединения гимназии на следующее полугодие в связи с замечаниями руководства гимназии (1 час).

18. Оценить и дать рекомендации для дальнейшей работы над проектами школьников, посвященными внедрению технологии бережливого производства в гимназии (30 минут).

19. Между ученицами Вашего класса возник серьезный конфликт, угрожающий образовательному процессу. Требуется немедленно разобраться в сложившейся ситуации.

20. С 17.00 до 19.00 встретиться с директором спортивной школы, в которой занимается Ваш сын. Вам необходимо урегулировать создавшуюся ситуацию.

21. Просмотреть последние номера российских журналов в сфере образования, которые скопились у Вас на рабочем столе.

22. Вы давно планировали заняться йогой и наконец нашли спортивный клуб «Альтер Эго», который Вам понравился. Сегодня вечером с 19.00 до 20.00 Вас пригласили подъехать в клуб, чтобы подробно рассказать Вам об услугах, показать залы и договориться о графике Ваших занятий.

23. Подготовить вместе с другими педагогами методического объединения план мероприятий к декаде (начало декабря) учителей Вашего предмета.

24. Коллега пригласил на профессиональную выставку. Сегодня она работает последний день, до 22.00 часов.

25. В парке с 16.00 до 18.00 с собакой гуляет Ваша мама, Вы не видели ее больше месяца. С ней Вы заранее договорились о встрече.

Необходимо составить письменный план дня.

Вопросы для дискуссии:

Легко ли было выполнить упражнение?

С какими сложностями вы столкнулись при его выполнении?

Какие выводы вы делаете по итогам выполнения упражнения?

3 этап. Формирующий

Цель этапа:

- выполнение упражнений для устранения «дефицитов» участников тренинга, выявленных в результате выполнения проблематизирующего упражнения.

1. Расстановка дел по приоритетам.

Дуайт Эйзенхауэр известен как мудрый стратег и продуктивный практик, добившийся ряда весомых результатов во внешней и внутрен-

ней политике. Благодаря ему мы сегодня имеем возможность пользоваться методикой, которая получила название матрица Эйзенхауэра, как инструментом расстановки приоритетов.

Матрица — это разделенная на 4 квадрата страничка, куда вписываются задачи разной степени важности и срочности.



Важные и срочные дела — те, которые очень важны и не терпят отлагательства. Без них все порушится, и сделать их завтра будет уже поздно. В теории квадрат важных и срочных дел должен быть пустым, но на практике иногда у каждого человека бывают важные и срочные дела, часть из них порождается ленью, часть — недостатком профессионализма, а часть — форс-мажорами.

Примеры: задачи, которые требуют оперативного выполнения, иначе не избежать серьезных проблем; нерешенные задачи, реально грозящие откинуть вас назад от поставленной цели; «пожарные» проблемы со здоровьем.

Важные, но не срочные дела — это то важное, что срочным станет в скором времени. Если вы не планируете этого дожидаться и устраивать себе ненужную гонку, то обратите на эти дела самое пристальное внимание.

Примеры: значимые задачи, которым нужен взвешенный подход и довольно длительный период решения.

Дела не важные, но срочные. Как правило, в этот квадрат попадают дела, никак не приближающие вас к цели, какой бы она ни была, это дела, которые надо делать, но исключительно для того, чтобы их делать. Если из этого можете что-то делегировать, кому-то поручить — сделайте это обязательно.

Примеры: поздравить с днем рождения (оказывается, Вася родился именно сегодня), неожиданный приход гостей и другие не запланированные, навязанные встречи, от которых нельзя отказаться.

Не важные и не срочные дела — это особая категория дел. Они не важны, они не срочны, но именно их хочется делать: отдыхать, развлекаться, принимать желанных гостей, отправляться в путешествия,

ходить на спектакли и т. д. Это ваши пожиратели времени — чтение глянцевых журналов, телефонные разговоры, компьютерные игры, просмотр телепрограмм и «зависание» в интернете. Однако тот, кто не умеет отдыхать, и в работе вряд ли достигнет многого: просто перегорит или сломается.

Все факторы, из-за которых часто не удаётся эффективно использовать время, можно разделить на три группы: *технические, объективные, психологические.* ***Опросник «Факторы неэффективного обращения с временным ресурсом»*** поможет определить факторы, из-за которых не удаётся эффективно использовать время.



Инструкция:

Ниже представлены утверждения, касающиеся отношения ко времени. Пометьте, пожалуйста, в правом столбце «+» те из них, которые свойственны вам.

№	Вопросы	Мне это свойственно
1.	Я редко успеваю своевременно выполнять порученные мне задания	
2.	У меня не хватает времени наводить порядок в доме и своих вещах	
3.	Я редко вношу дела и сроки в ежедневник. Понадоблюсь — напомнят	
4.	В моей записной книжке непросто сориентироваться даже мне самому	
5.	Я редко составляю план работы на день, неделю или месяц	
6.	Я иногда забываю важные вещи	
7.	Мне редко удается точно рассчитать время на выполнение задания и уложиться в срок	
8.	У меня дома полно дел, до которых месяцами не доходят руки	
9.	Я редко могу сказать, на что ушло время в течение дня	
10.	Я бодро начинаю работу, но заканчиваю вяло	
11.	Я часто испытываю стресс	
12.	У меня не хватает энергии для необходимых дел	
13.	Я не могу долго концентрироваться на чем-то, часто отвлекаюсь	

14.	Я чувствую напряжение и усталость от учебы	
15.	Домашняя обстановка не располагает меня к продуктивной работе	
16.	Я сильно завишу от планов других	
17.	Мне трудно сказать «нет»	
18.	Приступая к делам, теряюсь, так как не знаю, с чего начать	
19.	Хватаюсь за кучу дел сразу, только потом понимаю, что не справлюсь с таким объемом	
20.	Мне трудно четко сформулировать, к чему я стремлюсь в этой жизни	
21.	Я расходую много времени понапрасну, на мелочи, потом каюсь	
22.	Слишком долго работаю над задачами, пока не сочту результат идеальным	
23.	Я постоянно откладываю выполнение работы на более поздний срок	
24.	У меня есть привычка бросать дела на полпути	

Интерпретации результатов опросника «Факторы неэффективного обращения с временным ресурсом».

Инструкция: суммируйте плюсы, которые вы отметили в опроснике в интервале от 1 до 9, от 10 до 16, от 17 до 24.

Пункты 1–9. Ваш результат: Первый уровень. Технические ошибки: Ошибки в расчете времени, необходимого для выполнения задачи. Для выполнения задач не отводится конкретного времени и места в расписании, отводится неподходящее время. Ваше рабочее пространство не организовано должным образом. Задача слишком сложна и громоздка для того, чтобы ее решить в один присест.

Пункты 10–16. Ваш результат: Второй уровень. Объективные факторы: Вы перегружены непомерно большим объемом работы. Недостаточна концентрация внимания. Проблемы со здоровьем ограничивают ваши силы. Вы попали в полосу перемен. Вы находитесь в обстановке с высоким уровнем помех. Вам мешает чужая неорганизованность.

Пункты 17–24. Ваш результат: Третий уровень. Психологические барьеры: Нет ясности в жизненных целях и приоритетах. Вы не умеете отказывать, и другие этим пользуются. Страх перед возможной неудачей. Страх успеха. Страх перемен. Страх перед завершенностью. Перфекционизм. Низкая самомотивация.

Вопросы для дискуссии:

Проблем какого уровня у вас оказалось больше: технических? объективных? или психологических?

Какие меры вы можете предпринять для их устранения?

2. Упражнение «Избавляемся от «поглотителей времени».



Поглотители времени (хронофаги) — это любые факторы, которые приводят к нецелевому использованию времени. Под целевым использованием принято понимать время, потраченное на достижение поставленных целей.

Хронофаг съедает не только время, но и силы, возможности и цели.

Предполагается работа в группах, с использованием метода «карусель».

Перед вами список основных поглотителей времени:

* нечеткая постановка цели
* отсутствие приоритетов в делах, неумение отделять важные дела от второстепенных
* плохое планирование / отсутствие планирования своего дня
* личная неорганизованность (беспорядок на письменном столе, в комнате и т. п.)
* отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения (не всегда знаю, что нужно делать)
* чрезмерное чтение
* недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе)
* поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров
* отрывающие от дел телефонные звонки
* неспособность сказать «нет»
* отсутствие самодисциплины
* неумение довести дело до конца
* отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь
* излишняя коммуникабельность

* синдром «откладывания»
* легко отвлекающие от дела факторы (например, шум)

Задание: Подумайте и определите свои 5 наиболее основных поглотителей и ловушек времени и предложите способы, как их устранить.

Вопросы для дискуссии:

Каких поглотителей и ловушек времени у вас оказалось больше всего?

Что больше всего занимает ваше время и почему?

Какие меры вы можете предпринять для их устранения?

3. Упражнение. Умение сказать «нет».



Самое главное слово для организации собственного времени — это вежливое «нет». Учитесь отказывать и говорить «нет» задачам, не входящим в число избранных вами приоритетов. Будьте тактичны и отказывайте так, чтобы человек понял, что вы отвергаете не его лично, а задачу.

Ход упражнения. Тренер бросает мяч рядом стоящему участнику мяч. Поймавшему будут делать предложение, а ему надо от него отказаться. Мяч проходит по кругу, каждый участник получает предложение, дает отказ. Все участники внимательно слушают и отмечают, каким образом (какими словами) был дан отказ.

Вопросы для дискуссии:

Что вы можете сказать об услышанных отказах?

Неприятно ли было их слышать?

Трудно ли было отказаться?

Существует несколько видов отказа, и лишь единичные могут привести к конфликту.

а) Отказ-соглашение: человек в принципе согласен с предложением, но по каким-то причинам не решается дать согласие.

Например, «Спасибо, но мне так неудобно вас затруднять».

б) Отказ-обещание. Человек в принципе согласен с предложением, но в данный момент он не может его принять. Даётся понять, что при других обстоятельствах предложение было бы принято. Например,

«Пойдём завтра в кино» — «С удовольствием, но завтра у меня занятия по математике».

в) Отказ-альтернатива. Отказ направлен на альтернативное предложение. Трудность такого отказа в том, чтобы придумать ценное альтернативное предложение. Например, «Пойдём завтра в спортзал» — «Давай лучше погуляем по посёлку» или «Позови Ольгу, она очень хотела начать здоровый образ жизни»

г) Отказ-отрицание. Человек даёт понять, что не согласится ни при каких обстоятельствах на предложение. Например, «Нет, я не поеду на лодке, потому что боюсь воды. Нет, я ни за что не пойду в лес, я плохо ориентируюсь на местности и уверен, что заблужусь».

д) Отказ-конфликт. Агрессивен по форме. Может содержать оскорбления или угрозы. Например, «Давай сходим на дискотеку» — «Ещё чего! Сам топай!» Этот вид отказа эффективен в случае выраженного внешнего давления»

Советы при формулировании отказов:

1. Если хотите в чем-либо отказать человеку, чётко и однозначно скажите ему: «Нет». Объясните причину отказа, но не извиняйтесь.

2. Отвечайте без паузы — так быстро, как только это вообще возможно.

3. Настаивайте на том, чтобы с вами говорили честно и откровенно.

4. Попросите объяснить, почему вас просят сделать то, чего вы делать не хотите.

5. Смотрите на человека, с которым говорите. Наблюдайте, есть ли в его поведении какие-либо признаки неуверенности к себе. Следите за его позой, жестами, мимикой (дрожащие руки, бегающие глаза, дрожащий голос и т. д.).

6. Не оскорбляйте и не будьте агрессивными.

4. Упражнение «Глухой телефон»

В жизни часто приходится передавать информацию или просить выполнить ту или иную работу. Но далеко не всегда и не все получается так, как хотелось бы.



Бывает так, что вас

* не поняли,
* не услышали,
* неправильно истолковали, а в результате — не выполнили поставленную задачу. Выполнение упражнения демонстрирует механизм искажения информации при многократной передаче, а также влияния личных особенностей людей на вносимые в информацию искажения

Ход упражнения. Тренер просит выйти 7–10 добровольцев, которые будут принимать участие в упражнении, одному участнику дается определенный текст для изучения и дальнейшей передачи первому из вышедших за дверь участников.

Задача слушавшего: передать то, что он запомнил и главное — как можно точнее отразить содержание. Участники заходят по очереди — слушают и передают полученную информацию следующему участнику.

Текст для передачи

Иван Петрович ждал Вас и не дождался. Он просил передать, что он сейчас в министерстве решает вопрос насчет учебного оборудования, кстати, возможно, японского.

Должен вернуться к обеду, но если его не будет к 15 часам, то заседание нужно начинать без него. На заседании обязательно рассмотреть вопросы, касающиеся предстоящих изменений в деятельности организации.

А самое главное, Иван Петрович просил объявить, что всем обучающимся старшего звена необходимо пройти тестирование в 20-м кабинете, в любое удобное время, но до 20-го февраля.

Обсуждение итогов:

Сколько информации от первоначального текста вы услышали?

Заметили ли вы, как искажалась информация?

Почему это происходило?

Какие есть способы повышения качества передачи информации?

Вывод. Неумелое слушание может исказить передаваемую информацию. Три типа ошибок характерных для передачи сообщений:

а) утрата информации;

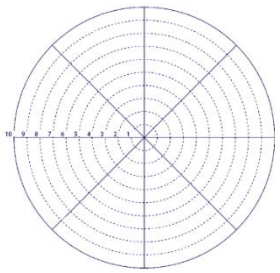
б) искажение информации;

в) дополнение информации выдуманными фактами.

5. Упражнение «Колесо баланса»

Рефлексия

Какие профессиональные и личностные качества можно отнести к элементам самоорганизации? К ним относятся:



- время,
- планирование,
- самодисциплина,
- самомотивация,
- самоконтроль,
- решительность,
- соблюдение режима дня,
- расстановка приоритетов, целеполагание,
- обустроенное рабочее место и пространство в целом, борьба с прокрастинацией (привычка откладывать на потом),
- применение органайзеров и прочих «помощников».

Какой, Вы считаете, уровень сформированности навыков самоорганизации у Вас? Насколько они развиты?

Чтобы ответить на эти вопросы и наметить ближайший вектор развития, выполним упражнение «Колесо баланса».

Участники делятся на пары. Каждый участник получает по заранее распечатанному колесу баланса. К каждой оси колеса баланса прикрепляется один навык. Где оценка 0 — это «навык не развит», а 10 — это «навык хорошо развит».

В каждой паре один участник будет опрашиваемый, а второй — интервьюер. Позже участники меняются ролями. Интервьюер должен задать вопросы и отмечать балл по каждому навыку.

- Как вы оцениваете степень развития навыка по шкале от 1 до 10?
- Что у вас хорошо получается?

- Чего у вас получается плохо?
- Определите, что вы можете сделать для развития данного навыка?
- Какие действия вы предпримете?

На работу вам отводится 30 минут, по 15 минут для каждого.

Вы определили свой уровень владения навыками. И выявили для себя зону ближайшего развития.

Обратная связь.

Что помогало вам при выполнении задания?

Что мешало?

Чему научило вас данное задание?

6. Упражнение «Ставим цель!»

Потерпев неудачу, не всегда просто подняться и начать все сначала. Иногда мы сталкиваемся с трудностями, которые кажутся непреодолимыми. Нам может казаться, что мы не приближаемся, а все дальше отдаляемся от достижения своих целей.

Быть упорным означает твердо и решительно стремиться к достижению какой-либо цели и, несмотря на трудности и неудачи, постоянно прилагать усилия. Упорство подразумевает проявление решительности при столкновении с трудностями, настойчивость, желание не сдаваться.

Что помогает быть упорным?

Первый шаг — это постановка разумных и достижимых целей.

Успех сопутствует тем, кто ясно понимает взаимосвязь между причиной и следствием в череде событий своей жизни. Люди, стремящиеся к успеху, понимают, что если они хотят достичь чего-то, то они должны сделать для этого все возможное. Четкое представление о том, что необходимо предпринять, чтобы достичь желаемого, поможет сохранять целеустремленность.

Второй шаг — это объективный анализ ситуации.

Когда возникают неудачи, необходимо рассматривать их в позитивном ключе, как возможность чему-то научиться. Проанализировать ситуацию, разобраться, где вы были неправы, исправить ошибку или преодолеть слабости характера.

Третий важный аспект, связанный с упорством, заключается в необходимости постоянно действовать. Организованный, последовательный человек постоянно прогрессирует, он видит перед собой цель, и это помогает ему не сходить с дистанции.

Конечно, чтобы упорство имело смысл, необходимо выбирать правильные цели. Спросите себя: к чему я стремлюсь? Какая у меня главная жизненная цель? Что и в какой последовательности следует предпринять? А может быть, я выбрал не самый короткий и не самый надёжный путь к своей цели? Возможно, есть более простой способ достижения того, к чему я стремлюсь?

Почему цель так важна для нас?

Летом 1952 г. 34-летняя Флоренс Чадвик решила стать первой женщиной, которая преодолеет залив Калифорнии. Над всем побережье простирался густой туман, а вода была ледяной. Она уже была известна как первая женщина, переплывшая Ла-Манш в обоих направлениях. Туман был такой густой, что она не различала сопровождавшую лодку.

Миллионы людей наблюдали за ней по телевизору. Сопровождающие стреляли из винтовок, чтобы защитить от акул. Но самой большой проблемой, стала не усталость и не ледяная вода.

15 часов спустя Флоренс, окоченевшая от холода, попросила, чтобы ее вытащили из воды. Мать и тренер просили и говорили, что берег уже рядом. Но пловчиха не видела ничего, кроме тумана, и снова попросила ее взять в лодку.

Несколькими часами позже, когда Флоренс согрелась, она испытала шок от своей неудачи, оказалось, что она была всего в полумиле от того побережья, куда стремилась доплыть.

На вопрос, что помешало ей проплыть последние полмили (900 м), Чадвик ответила: «Мне помешал туман, если бы только я смогла увидеть землю, я бы справилась…» Эта фраза стала крылатой.

Так как она потеряла из виду свою цель, то сдалась прежде, чем достигла ее. То же самое происходит ежедневно со многими людьми во всевозможных жизненных и профессиональных областях.

Мудро время от времени пересматривать свои жизненные установки, спрашивая себя, к чему я стремлюсь и не нужно ли что-либо изменить. Очень важно осознавать, чего мы хотим и почему. Если нам ясна конечная цель, то вероятность, что мы отступим от нее, намного ниже.



Из классики:

«— Скажите, пожалуйста, куда мне отсюда идти?

— А куда ты хочешь попасть? — спросил Кот.

— Мне все равно… —сказала Алиса.

— Тогда все равно, куда и идти, —заметил Кот.

— … только бы попасть куда-нибудь, —пояснила Алиса.

«— Куда-нибудь ты обязательно попадешь», —сказал Кот. — Нужно только достаточно долго идти».

Льюис Кэрролл «Приключения Алисы в стране чудес»

Основные принципы системы управления эффективностью: устанавливаемые личностью цели и задачи должны соответствовать условиям SMART.

Правильная постановка целей — половина успеха.



Это означает, что **цель должна быть:**

Specific (конкретной) — *описана как четкий, конкретный результат.*

Measurable (измеримой) — *измеримой стандартными процедурами.*

Attainable (достижимой) — *неслучайной, обоснованной, доказанной.*

Relevant (сопоставимой, уместной) — *реалистичной.*

Time-bound (определенной во времени) — *должны быть конкретные сроки ее достижения.*

Все те, кто ищет причины не ставить перед собой конкретных целей, теряют очень много! Следующий шаг после определения своих целей — это проектирование способа их достижения.

Задание: Создайте одну конкретную цель, соответствующую условиям SMART, и спроектируйте пути ее достижения. Для более эффективной и результативной работы можно использовать предложенный ниже алгоритм.



1 этап: намечаем проблему. Как я хочу решить проблему? С каким результатом?

2 этап: ставим цель. Разбиваем цели на задачи. Детализируем.

3 этап: составляем план действий по решению поставленных задач. Определите все необходимые действия: с кем надо встретиться, куда надо съездить, чему и где/у кого нужно научиться, сколько это стоит и где взять деньги и т. п. Здесь важны конкретные цифры, имена людей, названия городов и т. д.

Вопросы для дискуссии:

Легко ли было выполнять задание?

Какие возникали трудности?

Почему?

7. Упражнение «Квадрат Декарта»

Как в профессиональной деятельности, так и в жизненных ситуациях случается, что очень трудно принять какое-либо решение. Предлагаем вам инструмент для принятия решений, который прост в использовании и считается одним из самых лучших на сегодняшний день. Называется он «Квадрат Декарта».

Автором данной техники является Рене Декарт — французский философ, физиолог, физик, механик, математик, а также основоположник алгебраической символики и аналитической геометрии и автор философского метода радикального сомнения.

1. Что случится, если это произойдёт? Данный вопрос подразумевает поиск *плюсов от получения желаемого*. Под словом «это» следует иметь в виду реализацию принимаемого решения. Первый вопрос является наиболее очевидным, и по этой причине очень важно находить как можно больше ответов, которые будут служить мотивацией к принятию решения.	**2. Что случится, если это не произойдёт?** Данный вопрос подразумевает поиск *плюсов от неполучения желаемого*. Ответы на второй вопрос покажут вам, что случится, если вы откажетесь от реализации принимаемого решения, и всё останется так же, как и было раньше. Отвечая, записывайте все преимущества настоящего положения дел, которые вы не хотели бы потерять.
3. Чего не случится, если это произойдёт? Данный вопрос подразумевает поиск *минусов от получения желаемого*. Ответы на третий вопрос будут представлять собой ту цену, которую вы должны будете заплатить за реализацию принимаемого решения.	**4. Чего не случится, если это не произойдёт?** Данный вопрос подразумевает поиск *минусов от неполучения желаемого*. Отвечая на четвёртый вопрос, вы отсекаете оставшиеся «не», мешающие реализации принимаемого решения. На этом этапе рекомендуется отвечать как можно быстрее, опираясь на интуицию.

Как пользоваться эти инструментом: рассмотрим способ заполнения таблицы, отвечая на вопрос «Что случится, если я поменяю род деятельности?»

Что случится, если это произойдёт?	**Что случится, если это не произойдёт?**
Что случится, если я поменяю род деятельности? – Если я поменяю род деятельности, я сделаю первый шаг к своей мечте — заниматься тем, чем мне действительно нравится. – Если я поменяю род деятельности, это скажет о моей смелости, и я стану больше уважать самого себя. – Если я поменяю род деятельности, я смогу доказать тем, кто меня окружает, что серьёзно намерен изменить свою жизнь. – Если я поменяю род деятельности, это станет моей мотивацией к получению новых знаний, овладению новыми навыками. – Если я поменяю род деятельности, я перестану сомневаться насчёт правильности своего выбора.	Что случится, если я не поменяю род деятельности? – Если я не поменяю род деятельности, мне не нужно будет отказываться от привычного образа жизни. – Если я не поменяю род деятельности, я не буду переживать по поводу того, что придётся осваивать новые знания и учиться новым вещам, ведь это может не получиться. – Если я не поменяю род деятельности, я смогу спокойно отдыхать в свои выходные дни. – Если я не поменяю род деятельности, мне не нужно будет ни перед кем объясняться или оправдываться. – Если я не поменяю род деятельности, я докажу окружающим меня людям, что меня устраивает текущее положение дел.

Чего не случится, если это произойдёт?	**Чего не случится, если это не произойдёт?**
Чего не случится, если я поменяю род деятельности? – Если я поменяю род деятельности, я уже не смогу жить той жизнью, к которой так привык за много лет. – Если я поменяю род деятельности, я уже не смогу откладывать действия по поиску новых возможностей. – Если я поменяю род деятельности, я уже не смогу отдыхать в привычные для меня выходные дни. – Если я поменяю род деятельности, у меня уже не будет достаточного количества времени на бесцельное, но приятное времяпрепровождение. – Если я поменяю род деятельности, у меня уже не будет возможности общаться с прежними коллегами и ходить на весёлые корпоративы. – Если я поменяю род деятельности, ко мне уже не будет прежнего отношения окружающих меня людей.	Чего не случится, если я не поменяю род деятельности? – Если я не поменяю род деятельности, у меня не появится возможность реализовать свою мечту — зарабатывать, занимаясь тем, что мне действительно нравится. – Если я не поменяю род деятельности, я не смогу самостоятельно контролировать свою работу и свой доход. – Если я не поменяю род деятельности, я не стану больше уважать себя, т. к. покажу страх перед переменами в жизни. – Если я не поменяю род деятельности, у меня так и не появится мотивация к получению новых знаний и овладению новыми навыками. – Если я не поменяю род деятельности, я не смогу избавиться от своих сомнений и так и останусь в переживаниях по поводу того, что не принял решения.

Задание. Используя квадрат Декарта, повторно проанализируйте ситуацию: ***«Если я стану организованной личностью…».***

Проранжируйте утверждения по степени значимости от 1 до 10. Утверждения могут иметь одинаковый ранг.

Суммируйте квадрат № 1 и № 3, сравните полученный результат с суммой квадратов № 2 и № 4. Определите, где значение выше, именно это решение является наиболее приемлемое для данной ситуации.

Вопросы по результатам тренинга:

С какими методами самоорганизации вы познакомились сегодня на тренинге?

С какими проблемами вы столкнулись при выполнении тренинговых заданий? Как вы решали их?

Какие ресурсы вы применяли для выполнения задания? Какие были наиболее полезны? Что вы обязательно продолжите применять в будущем?

Что вы узнали о самом себе в процессе выполнения этого задания?

Какие зоны роста вы увидели у себя?

7 работающих советов по самоорганизации деятельности

1. *Расстановка приоритетов.*

Формируйте дела по срочности и важности. С утра делайте самые сложные дела, те, к которым не хочется даже притрагиваться. Сделав их, вы почувствуете себя значительно лучше. Если дело требует больших временных затрат, «разбавьте» его малозначительными задачами из списка. Это поможет отвлечься.

2. *Планирование дел.*

После освоения навыков планирования работы на день начните составление графика выполнения как можно большего количества важных дел, расширив планирование работы: неделя, месяц, полгода. Имея четкую структуру работы, вы значительно упростите себе жизнь.

3. *Аккуратность.*

Держите личные вещи в порядке — это позволит не тратить время на поиски нужной вещи. Разведение хаоса вряд ли поспособствует экономии времени и быстрым решениям.

4. *Делегирование полномочий.*

Передавайте выполнение заданий. При этом выделите время на объяснение, какого результата вы ожидаете от уполномоченного. Это позволит существенно разгрузить день и прийти к результату.

5. *Составляйте списки задач для разгрузки памяти*.

Не забивайте голову информацией, которую можно записать. Плодотворнее после выполнения задачи вычеркивать ее из списка. Вычеркнутые дела — поднимают настроение и мотивируют на дальнейшую работу.

6. *Адекватно оценивайте ресурсы.*

Не стоит выделять 10 минут на дело, которое требует минимум 30 минут вашего времени. Сбиваясь с ритма, вы снизите эффективность работы, провоцируя ошибки в работе и развитие стресса.

7. *Дисциплина.*

Развитие самоорганизации напрямую зависит от того, насколько вы дисциплинированны. Окружающие вас люди должны понимать ценность вашего времени. Приступив к работе, доводите дело до конца, не отвлекаясь на пустые разговоры и не поддаваясь внешним факторам и лени.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Самоорганизация как навык должна развиваться комплексно. Более того, она нуждается в постоянном поддержании в активном состоянии, системе контроля и реакции на изменения как внутреннего, так и внешнего характеров.

Без тщательной проработки, оценки и принятых на их основании действий не стоит рассчитывать на успех ни в одной из сфер жизни, будь то работа или самообразование. Самоорганизация — это не только составление плана и программы обучения, распределение нагрузки, но и интеграция всего процесса самообучения в свою жизнь, отведение достаточного времени для этих нужд и их согласование с другими аспектами своей деятельности.

Теоретический материал, практические приемы и техники самоорганизации и самообразования педагога, рассмотренные в представленных материалах, надеемся, помогут педагогам повысить эффективность своей как профессиональной, так и личной деятельности, предоставят возможность создать индивидуальный образовательный маршрут как инструмент достижения планируемых образовательных результатов.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

В целях самопроверки усвоения теоретического материала, направленного на изучение компетенции «Самоорганизация», выполните задание.

Выберите один правильный ответ (вопросы 1–7):

1. Самостоятельная работа личности по обогащению своих знаний, пониманию мира, своего места и профессии в нем — это

А) самоорганизация личности

Б) самообразование личности

В) самоуправление личности

Г) саморазвитие личности

Д) самовоспитание личности

2. Способность к интегральной регуляции природных, психических, личностных состояний, качеств, свойств, осуществляемой сознанием волевыми и интеллектуальными механизмами, проявляющаяся в мотивах поведения и реализуемая в упорядоченности деятельности и поведения, — это

А) самоорганизация личности

Б) самообразование личности

В) самоуправление личности

Г) саморазвитие личности

Д) самовоспитание личности

3. Подход к изучению самоорганизации через выделение и изучение свойств или комплекса свойств, которые образуют или детерминируют такое психологическое качество, как организованность, характеризует подход

А) деятельностный

Б) личностный

В) интегрированный

Г) технический

Д) кибернетический

4. Подход к самоорганизации, при котором разрабатываются технологии, повышающие эффективность организации человеком собственной деятельности, характеризует подход

А) деятельностный

Б) личностный

В) интегрированный

Г) технический

Д) кибернетический

5. Подход, рассматривающий самоорганизацию как процесс сознательного и целенаправленного конструирования своей личности, состоящий из определенных этапов (функций, умений, навыков), — это подход

А) деятельностный

Б) личностный

В) интегрированный

Г) технический

Д) кибернетический

6. Наука, занимающаяся изучением процессов самоорганизации, возникновения, поддержания, устойчивости и распада структур самой различной природы, — это

А) педагогика

Б) гносеология

В) синергетика

Г) социология

Д) кибернетика

7. Принцип Эйзенхауэра предполагает распределение дел по следующим критериям

А) срочности и важности

Б) ежедневного и еженедельного исполнения

В) для личного исполнения и для делегирования

Г) ежедневного, еженедельного и ежемесячного исполнения

Д) первоочередные и остальные

8. Установите соответствие между умениями самообразования и их характеристиками:

1. Познавательно-коммуникативные	А) умения библиографического, документального и фактографического информационного поиска; работать в различных режимах поиска; тезировать, аннотировать и реферировать источники
2. Организационные	Б) умения организовать самостоятельную работу; понимать предложенные цели, формировать их самому, рассчитывать свои силы с учетом имеющихся в распоряжении знаний и целей самообразования; составлять план работы
3. Информационно-поисковые	В) умения исследовать собственную профессиональную деятельность; корректировать

	цели самообразования и уточнять планы самообразовательной работы; оценивать результаты
4. Контролирующие	Г) умения использовать ранее усвоенные знания для получения новых знаний; рационально переносить знания из одной области в другую; общаться с людьми для достижения целей самообразования.

9. Установите соответствие между педагогическими категориями и их характеристиками

1. Самовоспитание	А) специально организованное взаимодействие воспитателей и воспитанников, направленное на достижение цели и приводящее к преобразованию личностных свойств и качеств воспитанников
2. Самообразование	Б) осознанная, целеустремленная деятельность человека, направленная на совершенствование положительных и преодоление отрицательных личностных качеств
3. Педагогический процесс	В) активная целенаправленная познавательная деятельность человека, связанная с поиском и усвоением знаний в интересующей его области

10. Расставьте в порядке реализации пять функциональных компонентов процесса самоорганизации: 1 Планирование. 2 Целеполагание. 3 Анализ ситуации. 4 Коррекция. 5 Самоконтроль.

Ответы: 1Б, 2А, 3Б,4Г, 5А, 6В, 7А,
на соответствие: 8 — 1Г, 2Б, 3А, 4В;
9 — 1В, 2Б, 3А;
10 — 1Б, 2В, 3А;
11 — 3, 2, 1, 5, 4.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акимова, Т. Н. Проблемы формирования профессиональных компетентностей педагогов в условиях системных изменений / Т. Н. Акимова // Успехи современной науки. — 2017. — Т.1. — № 3. — С. 160–162.

2. Алексютина, Н. Время переключать скорость. В современном мире учитель является ключевым фактором качества образования / Н. Алексютина // Учительская газета. — 2020. — № 23. — 9 июня. — С. 8.

3. Банщикова, Т. Н. Профессиональная компетентность как фактор профессиональной успешности / Т. Н. Банщиков // Акмеология. — 2007. — №1. — С. 25.

4. Белова, Е. Г. Развитие практических компетенций на основе профессионального стандарта педагога как условие повышения качества образования / Е. Г. Белова // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. — 2019. — № 2. — С. 4–11.

5. Болотов, В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. — 2003. — № 10. — С. 8–14.

6. Ведмедев, М. М. Общая теория систем как основа концепций самоорганизации: тезисы докладов научной конференции / М. М. Ведмедев. — 1998.

7. Виненко, В. Г. Синергетика в школе / В. Г. Виненко // Педагогика. — 1997. — №2. — С. 55– 38.

8. Винер, Н. Кибернетика и общество / Н. Винер. — М.: Изд. ин. литературы, 1958. — 196 с.

9. Галеева, Н. Как провести диагностику профессиональной компетентности педагогов, чтобы спланировать методическую работу / Н. Галеева // Справочник заместителя директора школы. — 2020. — №5. — С. 78–91.

10. Горелова, Н.В. Система повышения профессиональной компетенции педагогов — одно из условий обеспечения качества образовательного процесса / Н. В. Горелова // Управление современной школой. Завуч. — 2019. — №6. — С.34–37.

11. Дмитриева, М. Ключ к успеху. Непрерывное самообразование нужно каждому / М. Дмитриева // Учительская газета. — 2019. — № 30. — 23 июля. — С. 4.

12. Жабина, И. Методики, чтобы педагогу оценить свою коммуникативную компетентность / И. Жабина // Справочник педагога-психолога. Школа. — 2020. — №4. — С. 42–54.

13. Зеер, Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э. Ф. Зеер. — М., 2005.

14. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. — 2003. — № 5. — С. 34–42.

15. Кокарева, З. А. Методический интенсив по повышению профессиональной компетентности учителя на основе использования кейс-технологии / З. А. Кокарева // Управление современной школой. Завуч. — 2019. — № 8. — С. 22–27.

16. Латфулин, Г. Р. Теория организация. — СПб.: Питер, 2005. — 395 с.

17. Парахина, В. Н. Теория организации: учеб. пособие / В. Н. Парахина, Т. М. Федоренко. — М.: КНОРУС, 2004.

18. Митина, Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. — М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. — 400 с.

19. Селевко, Г. К. Компетентности и их классификация / Г. К. Селевко // Народное образование. — 2004. — № 4. — С. 138–143.

20. Технологии самоорганизации и самообразования: курс лекций / Г. В. Завада, О. Р. Кудаков, Л. М. Романова, А. Г. Фролов. — Казань: Казан. гос. энерг. ун-т, 2017. — 127 с.

21. Фалеева, Л. В. Организованность и самоорганизация как качество личности: сравнительный анализ понятий / Л. В. Фалеева // Современные проблемы науки и образования. — 2012. — № 4. — С. 266–274.

22. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего и среднего профессионального образования нового поколения / ФГОС: сайт. — 2016. — URL: https://fgos.ru (дата обращения: 22.04.2021). — Текст: электронный.

23. Шадриков, В. Д. Профессиональные компетенции педагогической деятельности / В. Д. Шадриков, И. В. Кузнецова // Справочник заместителя директора школы. — 2012. — № 8. — С. 58–69.

24. Хакен, Г. Информация и самоорганизация. Макроскопический подход к сложным системам / Г. Хакен. — М., 2001.

РАЗВИТИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ «САМООРГАНИЗАЦИЯ»

Информационно-аналитические материалы

Редактор	Шабалина В. Я.
Техническое редактирование	Гиниятуллина Р. С., Некратова А. В.

Форм. бум. 60х84 $^{1}/_{16}$. Гарнитура Calibri.
Усл. п. л. 4,5. Уч.-изд. л. 2,9.

Институт развития образования Республики Татарстан
420015 Казань, Б. Красная, 68
Тел.: (843)236-65-63 тел./факс (843)236-62-42
E-mail: irort2011@gmail.com

ПАРТНЕРЫ ИНСТИТУТА





United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization



UNESCO Institute
for Information Technologies
in Education



ЦЕНТР РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ





СИРИУС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР



Казанский федеральный
УНИВЕРСИТЕТ



Российский университет
дружбы народов
RUDN University







ШКОЛЬНАЯ ЛИГА РОСНАНО



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



АГЕНТСТВО
СТРАТЕГИЧЕСКИХ
ИНИЦИАТИВ



Общероссийская общественная организация
АССОЦИАЦИЯ УЧИТЕЛЕЙ
ИСТОРИИ И ОБЩЕСТВОЗНАНИЯ



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ











УНИВЕРСИТЕТ
ТАЛАНТОВ
КАЗАНЬ











ОБЪЕДИНЕННАЯ ИЗДАТЕЛЬСКАЯ ГРУППА

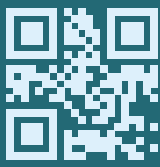


АКАДЕМКНИГА/УЧЕБНИК



ИЗДАТЕЛЬСТВО
НАЦИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ





Институт развития образования
Республики Татарстан
420015, Казань, Большая Красная, 68
(843) 236-65-63, 236-62-42
irort2011@gmail.com