



Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования» Краснодарского края
Центр методической поддержки и инновационного развития
системы образования

**ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ В
ИНСТИТУТЕ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

Сборник материалов

Краснодар, 2024

УДК 37.374.1
ББК 74.3

Внутрифирменное обучение в Институте развития образования Краснодарского края: сборник материалов. Том 1 / Сост. Е.С. Бухтияр. – Краснодар: ГБОУ ИРО Краснодарского края, 2024. – 103 с.

Рецензенты:

Бубнова И.С. Кандидат психологических наук, доцент, кафедры социальной психологии и социологии управления КубГУ.

Терновая Л.Н. кандидат педагогических наук, доцент, проректор по воспитательной деятельности, дополнительному образованию и цифровой трансформации ГБОУ ИРО Краснодарского края,

Издание содержит авторские материалы по внутрифирменному обучению ГБОУ «Института развития образования» Краснодарского края за первое полугодие 2024 года. В сборнике рассматриваются аспекты развития профессиональной компетентности педагогов в разрезе внутрифирменного обучения. Представлен опыт разработки и внедрения программы внутрифирменного обучения в конкретной общеобразовательной организации.

© Бухтияр Е.С., 2024
© ИРО Краснодарского края, 2024

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	4
ОРГАНИЗАЦИЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В ГБОУ ИРО КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ	5
МАТЕРИАЛЫ МАСТЕР-КЛАССОВ	9
Плохотнюк Е.В. Основы коммуникации	9
Забашта Е.Г. Применение электронных образовательных материалов ЦОК Академии Минпросвещения России в учебном процессе	19
Мищенко Н.И. Управление конфликтами.....	35
Шурмлева М. М. Отработка комплекса упражнений для сохранения хорошего зрения «Территория здорового глаза»	45
Георгиева Ф.Ю. Регуляция эмоционального состояния педагога как ресурс эффективности деятельности	48
Бубнова И.С. «Командное лидерство как компетенция современного руководителя»	74
Забашта Е.Г. Реализую профминимум	95
Забашта Е.Г. 5 шагов наставничества	99
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	102

ВВЕДЕНИЕ

Развитие российского образования требует соответствия уровня профессиональной компетентности педагогов вызовам времени и умений грамотно использовать те средства профессиональной деятельности, которые будут ключом к успеху в ближайшем будущем.

К преимуществам внутрифирменного обучения относят сплочение коллектива, готовность работников к внедрению инноваций, возможность перенимать у коллег продуктивный опыт, улучшение климата в коллективе, повышение профессионального мастерства молодых специалистов, решение кадровых вопросов (перемещение/повышение работников) и т.д.

Все преимущества внутрифирменного обучения в полной мере раскрываются только при системном грамотно организованном процессе. К фактору, снижающему продуктивность внутрифирменного обучения, можно отнести потерю интереса сотрудников к посещению мастер-классов, вследствие: неправильного информирования сотрудников; низкого уровня выступающих; не системности обучения; переизбытка «воды» в выступлении спикера и т.д.

Организация и совершенствование внутрифирменного обучения исследовались в работах таких авторов как Д. Хинричс, М. Мухина, Г.И. Ибрагимов, М.В. Герасимов и др. Кроме того, тема внутрифирменного обучения актуальна практически во всех сферах деятельности. Например, на производстве, в образовательных организациях, в системе медицинского обеспечения и др. Повышение профессиональных компетенций необходимо не только молодым, но и опытным сотрудникам. В настоящее время при высочайшей конкуренции во всех отраслях, за исключением монополизма, и высокого технического процесса, в результате которого происходит быстрая потеря профессиональных навыков, так как в организации происходит постоянное изменение процессов производства, а как следствие и улучшение качества выпускаемого товара, что и является одним из основных факторов успеха.

ОРГАНИЗАЦИЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В ГБОУ ИРО КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Под внутрифирменным обучением в современном научном литературном сообществе понимают процесс, направленный на развитие навыков работников и решение проблем, возникающих в процессе их трудовой деятельности.

Анализ научной литературы показал, что, обладая безусловной спецификой в организациях системы образования внутрифирменное обучение может и должно строиться в соответствии с системой, включающей инвариантные компоненты: планово-прогностический (1), проектно-содержательный (2), организационно-деятельностный (3), коррекционно-аналитический (4). Модель представлена на рисунке 1.

Опыт выступающих в институте позволяет выстроить эффективную модель внутрифирменного обучения.

Для грамотного планирования и организации работы учреждения необходимо разработать приказ с планом-графиком внутрифирменного обучения. При этом, примерный план-график на следующий год составляется в конце текущего года. Он может корректироваться в течении года в связи с изменением состава коллектива, производственной необходимостью и т.д.

Первым этапом формирования такого графика является определение спикеров. Чтобы грамотно определить спикеров необходимо выяснить потребности членов коллектива, например:

- возникающие в процессе работы затруднения;
- темы, освещение которых на мастер-классах будет полезно для трудовой деятельности сотрудников;
- soft-компетенции которые облегчат рабочий процесс (в области it, организации рабочего процесса или текущей мировой обстановки и т.д.).

После выявления актуальных тем на собеседовании с руководителем в режиме рабочей группы назначаются ответственные из руководителей структурных подразделений для выбора спикеров по своему направлению работы. Руководители структурных подразделений определяют кандидата по нескольким критериям, это должен быть профессиональный спикер, обладающий опытом в области представления материала (подготовки презентации, владение актуальными данными, методиками и т.д.).

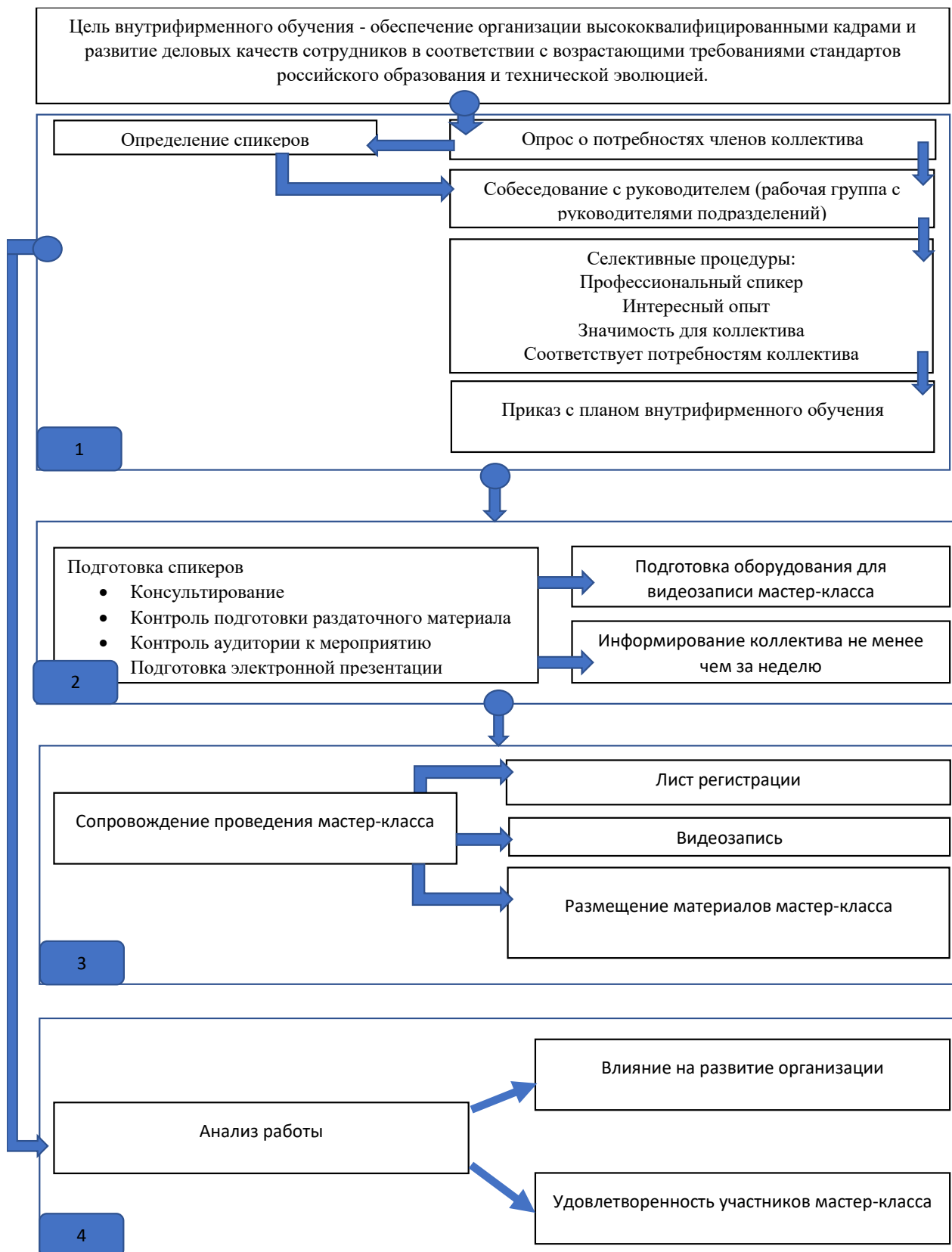


Рис. 1 Модель организации внутрифирменного обучения в современной образовательной организации

Спикер должен раскрыть тему в соответствии с проведенным опросом членов коллектива и потребностями штатных сотрудников, учитывая должностной уровень членов коллектива и приоритетность решаемых задач. Участники мастер-класса после посещения мероприятия должны овладеть определенными навыками необходимыми для выполнения своих должностных обязанностей.

После утверждения спикеров выпускается приказ с планом-графиком внутрифирменного обучения. Рабочая группа, составляя план-график учитывает загруженность организации, длительные выходные дни, период отпусков и т.д. Так же учитывается системность и частота проведения мастер-классов, оптимальным считается проведение ежемесячных мастер-классов. При более частом проведении теряется качество, а при более редком пропадает системность.

Подготовку спикеров целесообразно начинать не менее чем за две недели до мастер-класса (в соответствии с утвержденным планом-графиком). К подготовке относится консультирование спикера об удобном времени мастер-класса, контроль бронирования, соответственного оснащении аудитории и дополнительного оборудования (компьютеры, доски и т.д.), контроль наличия подготовленных электронных презентационных и раздаточных материалов.

После согласования информации со спикерами, ответственный за проведение внутрифирменного обучения, информирует коллектив не менее чем за неделю до назначенной даты мастер-класса. Информация может размещается любых группах/чатах.

Внутрифирменное обучение проходит систематически в определенный день недели, информация о теме мастер-класса, спикере, дате/времени проведения и аудитории направляется 2 раза: за неделю до мероприятия и утром в день проведения внутрифирменного обучения в группу руководителей структурных подразделений.

Информация с презентационными материалами по мастер-классам размещается в группе внутрифирменного обучения для сотрудников желающих ознакомиться с темой, но по каким-либо причинам, пропустившим очный мастер-класс.

При согласии спикера рекомендуется подготовить оборудование для видеосъёмки/видеотрансляции мастер-класса (продуктивного опыта).

Ответственный за проведение внутрифирменного обучения в день проведения мероприятия подготавливает листы регистрации, размещает (при наличии) материалы мастер-класса и видеозапись выступления.

В конце года, перед составлением плана-графика на следующий год проводится анализ проведенной работы. Оценивается удовлетворенность участников мастер-классов, влияние проведенного в течение года внутрифирменного обучения на развитие организации.

Для проведения рефлексии в рамках коррекционно-аналитического блока используются листы регистрации и может быть проведено анкетирование. В качестве вопросов анкеты могут быть использованы:

- смог ли спикер за отведенное время раскрыть тему;
- был ли полезен мастер-класс в вашей профессиональной деятельности;
- было ли интересно;
- оцените уровень удовлетворённости внутрифирменным обучением по шкале от 1 до 10;
- знали ли вы о возможности посещения мастер-классов, организованных учреждением в рамках проведения внутрифирменного обучения;
- сколько мастер-классов из N проведенных в 2023 году вы посетили;
- считаете ли вы полезным внутрифирменное обучение, проводимое в организации;
- предложите темы внутрифирменного обучения раскрытие которых будет вам интересно и поможет в вашей профессиональной деятельности.

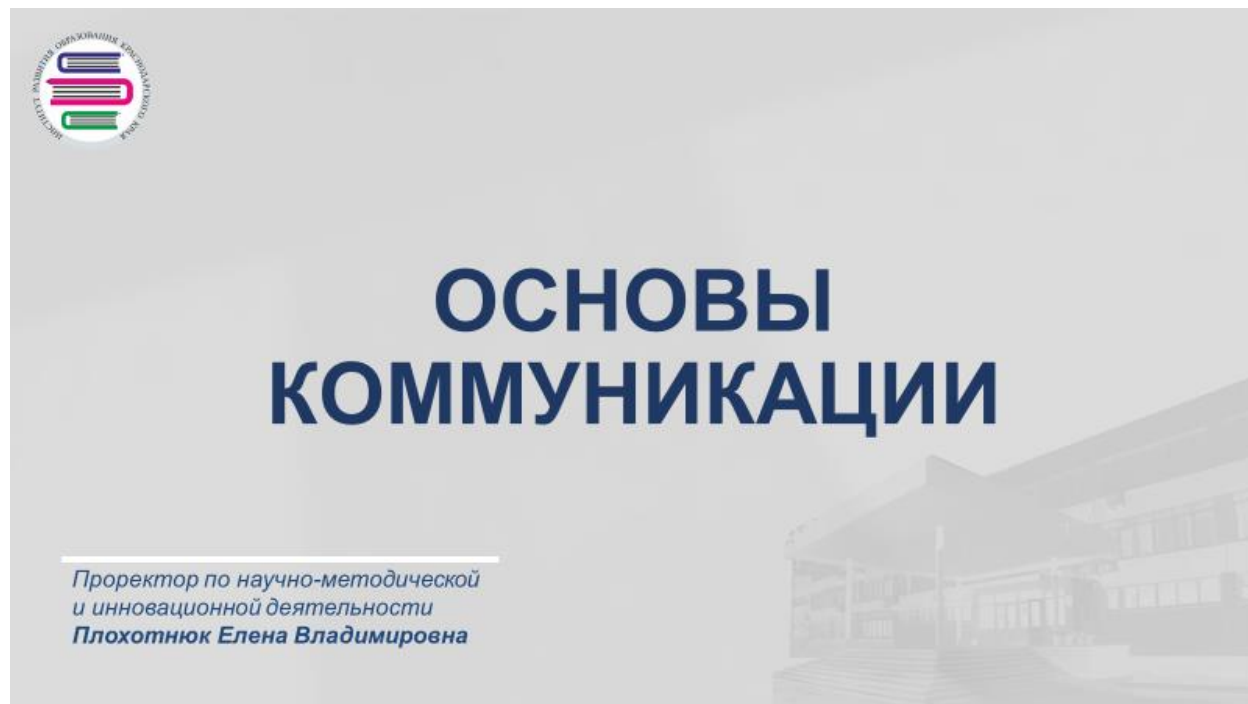
Правильно структурированная система внутрифирменного обучения для работодателя один из эффективных способов сформировать штат сотрудников, для работника возможность развить потенциал и соответствовать уровню профессионализма организации.

Таким образом, системная работа в соответствии с представленной моделью обеспечивает эффективное функционирование внутрифирменного обучения в организациях современной системы образования за счет, четко структурированной работы по подготовке и проведению занятий, учета потребностей работников и своевременной коррекции результатов.

МАТЕРИАЛЫ МАСТЕР-КЛАССОВ

Плохотнюк Е.В. Основы коммуникации

8 февраля 2024 г.





ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА

способствующие эффективному общению

Умение слушать собеседника	Творческая вежливость	Обаяние, симпатия
Естественность, искренность	Инициатива в создании доброжелательной атмосферы	Говорить с другим на «Его» языке
Умение контролировать свои эмоции, избегание манипуляции	Ненавязчивость, умение доверять	Артистизм, хорошее интонирование речи, красочность изложения
Оптимизм, баланс юмора и серьезности	Отсутствие предвзятости	Уверенность в себе



ПРИНЦИПЫ И ТРЕБОВАНИЯ

к эффективной коммуникации

Принципы эффективной коммуникации:

- Общение должно быть двусторонним
- Восприятие информации зависит от усилий со стороны реципиента
- Четкость, структурированность, краткость
- Доверие оратору
- Наличие правильных эмоций
- Терпение и снисходительность к недостаткам других



ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Должна быть:

- достоверной;
- реальной;
- объективной;
- своевременной;
- адресной;
- с обратной связью;
- дозированной;
- доступной (прозрачной)



ВАЖНО

что говорите

какие эмоции испытываете

понимаете ли вы, какие эмоции испытывает собеседник

как говорите

какие эмоции испытывает собеседник

как используете язык тела



ТЕХНИКИ,

которые помогут наладить взаимоотношения с людьми разных характеров

Сила тишины

Отзеркаливайте своего собеседника

Гибкий слушатель

Обратная связь

Любопытство к общению и людям

Забывать о себе



1

Титульный лист



Название презентации

Автор
фамилия имя
должность



2 Оформление презентации:

технические аспекты

ТРЕБОВАНИЯ:

- Один слайд по времени не должен превышать 2 минуты
- Заголовки пишутся в краткой форме
- Способ представления материала должен быть сжатым
- Ключевые пункты стоит выводить на отдельный слайд
- Блоки слайдов должны содержать разную информацию (текст, изображения, диаграммы, схемы)



2 Оформление презентации:

технические аспекты

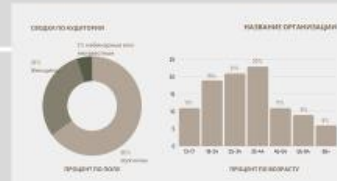
ТРЕБОВАНИЯ:

- Количество прилагательных, наречий и предлогов свести к минимуму
- При составлении таблицы использовать минимум строк/столбцов
- Представление материала должно осуществляться последовательно
- В публикуемой информации не должно быть ошибок
- Презентация должна толковать доклад автора



3 Стиль презентации:

- места и способы размещения текстовых (информационных) блоков
- общий дизайн (цветовая палитра, элементы навигации и декорации)
- оформление шрифтов (начертание, размер, цвет, специальные эффекты)



КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Важно выделить основные сведения о проекте, его целях и задачах, а также о результатах работы. Сделайте это кратко и ясно.

КАЖДАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Используйте иконки, чтобы выделить основные сведения о работе организации, ее структуре, целях и задачах. Это поможет аудитории лучше понять, как работает организация, и какие результаты она достигла.

ТЕМА ВЫСТУПЛЕНИЯ

Подготовлено: ИМБ 40441708, 1 сентября 2021г.

ПОЛУЧЕННЫЕ РАБОТЫ / ПОКАЗАТЕЛИ	КАЖДАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Дата	Инициаторы / Исполнители / Метрики
01 сентября 2021г.	Инициаторы: Иван Иванович, Мария Петровна. Исполнители: Алексей Сидоров, Анна Павлова. Метрики: 100%, 95%, 90%.
02 сентября 2021г.	Инициаторы: Иван Иванович, Мария Петровна. Исполнители: Алексей Сидоров, Анна Павлова. Метрики: 100%, 95%, 90%.
03 сентября 2021г.	Инициаторы: Иван Иванович, Мария Петровна. Исполнители: Алексей Сидоров, Анна Павлова. Метрики: 100%, 95%, 90%.

Подзаголовок

На сегодняшний день рынок услуг... (text continues)



3 Стиль презентации:

- места и способы размещения текстовых (информационных) блоков
- общий дизайн (цветовая палитра, элементы навигации и декорации)
- оформление шрифтов (начертание, размер, цвет, специальные эффекты)

ЦЕНОВОЙ ПАКЕТ		
НЕ ПОЛНЫЙ КОМПЛЕКС УСЛУГ	ПОЛНЫЙ КОМПЛЕКС УСЛУГ	ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОКАЗАНИЕ УСЛУГ
Самостоятельное оформление документов, печать документов, доставка документов.	Полный пакет услуг, включая доставку документов, печать документов, оформление документов.	Индивидуальное оформление документов, печать документов, доставка документов.
2000/ГОД	4600/ГОД	5300/ГОД

ПРИМЕРЫ ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕЗЕНТАЦИИ

ЗАГОВОРОК

- 1. ПОДЗАГОЛОВОК: Школа и колледж имеют возможность...
- 2. ПОДЗАГОЛОВОК: Обеспечивают качественное образование...
- 3. ПОДЗАГОЛОВОК: Предлагаем услуги, предоставляемые и по заказам на доставку услуг по SMS, USSD и WAP.

ПОДЗАГОЛОВОК

Инициаторы: Иван Иванович, Мария Петровна. Исполнители: Алексей Сидоров, Анна Павлова. Метрики: 100%, 95%, 90%.

ИМЯ ФАМИЛИЯ (three portraits)



3 Стиль презентации:

- места и способы размещения текстовых (информационных) блоков
- общий дизайн (цветовая палитра, элементы навигации и декорации)
- оформление шрифтов (начертание, размер, цвет, специальные эффекты)



3 Стиль презентации:

Оформление шрифтов (начертание, размер, цвет, специальные эффекты)

- Не более трех шрифтов
- Стили делать не пестрыми
- Белый цвет считается одним из лучших механизмов выразительности
- Для восприятия считается сочетание белого на темном, черный на белом, желтый на синем



- Навигационные элементы выполняются аккуратно, чтобы не перекрывать основной текст
- Для того, чтобы определиться с видом, необходимо проверить шаблон на читаемость с экрана монитора



4 Порядок выбора фона презентации:

задний план служит для подчеркивания основной информации

- спокойные (пастельные) тона
- холодную гамму
- градиентную заливку сочетающихся (нейтральных) цветов

Текст читается на таком фоне



Изображение в качестве фона сильно утомляет глаза человека

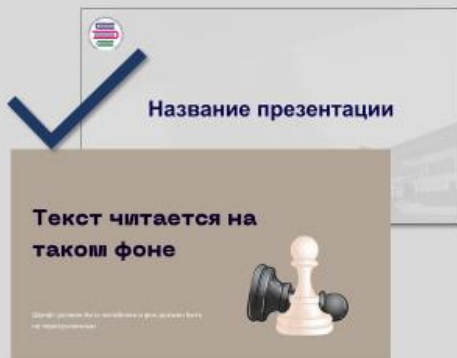
плохо подобранный шрифт и размер заголовка

Текст не читается



4 Порядок выбора фона презентации:

Задний план служит для подчеркивания основной информации





5 Оформление текстовой информации:

Не рекомендовано:

- переносить слова
- перенасыщать слайд информацией
- пользоваться блоками со сплошным текстом
- вложенность нумерованных списков должна быть не ниже 2 уровня
- исключить повторы текста слайда с произносимым текстом

Рекомендовано:

- краткое изложение сути
- короткие термины, имена, тезисы
- минимум наречий, предлогов, прилагательных
- новому положению отводятся отдельные абзацы
- заменять сплошной текст нумерацией
- соблюдать общие правила оформления
- основную идею размещать сначала абзаца



5 Оформление текстовой информации:

Правила использования шрифтов:

- не стоит использовать разные типы шрифтов
- текст должен легко читаться
- гладкие шрифты читаются легче издалека, например Tahoma, Arial и т.д.
Данные шрифты используют для основного текста
- заголовки можно оформлять шрифтами с засечками, например Times New Roman



5 Оформление текстовой информации: Рекомендуемые размеры шрифтов:

Заголовки от 36 до 50

Основной текст от 18 до 32

По возможности не писать прописными буквами

Использовать начертание **жирное** или *курсив*

Не использовать подчеркивание, чтобы визуально не путать с гиперссылкой



5 Оформление текстовой информации:

- Не стоит размещать на слайде слишком много информации
- В презентации стоит указывать только те данные, которые будут озвучиваться
- Числа нужно обязательно добавить в презентацию
- Рекомендуется делать таймлайн – это оглавление в виде линии
- Плохо структурированный или перегруженный информацией слайд может не вызывать желания прочесть его

Забашта Е.Г. Применение электронных образовательных материалов ЦОК Академии Минпросвещения России в учебном процессе

22 февраля 2024 г.



ЦНППМ

Методическое сопровождение педагогических работников Краснодарского края по использованию библиотеки цифрового образовательного контента

Забашта Елена Георгиевна,
руководитель ЦНППМ
ГБОУ ИРО Краснодарского края

22.02.2024

Современная экосистема образования





ЗРА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ РЕСУРСОВ



Решение Президиума Государственного Совета
—использование в Школе исключительно ГИС
и верифицированного цифрового контента

Внесение изменений в закон «Об образовании в
РФ» — использование в учебном процессе только
верифицированного контента

Приказ Минпросвещения России № 234 —
порядок экспертизы контента и формирование
перечня ЗОР



ЗРА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

ПОСОБИЕ ДЛЯ УЧИТЕЛЯ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ЭЛЕКТРОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ



ЦНПМ

БИБЛИОТЕКА ЦИФРОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА

Создай свой урок!

Пособие для учителя
по использованию
электронных
образовательных
материалов



Отсканируйте QR-код

1	Начало урока	3
	Организация работы с ЭОМ	
	Видеоролик, фрагмент художественного, телевизионного, документального фильма, видеointервью с учеными, репортаж с места событий, аудиофайлы, подкасты	5
2	Освоение новых знаний	7
	Организация работы с ЭОМ	
	Архивные материалы, исторические документы, интерактивная хрестоматия первоисточников, интерактивная статья (параграф учебника), интерактивный справочник терминов и понятий	9
3	Формирование умений и навыков	11
	Организация работы с ЭОМ	
	Самостоятельная работа, интерактивный тренажер	13
4	Практическая деятельность	15
	Организация работы с ЭОМ	
	Кейсы по работе с информацией	17
	Лабораторная работа, практическая работа, эксперимент	19
	Симулятор, виртуальная лаборатория — симулятор, игра-симулятор	21
5	Самооценка и контроль	23
	Организация работы с ЭОМ	
	Тесты с включением медиаобъектов, диагностическая работа, контрольная работа	25
6	Систематизация и обобщение	27
	Организация работы с ЭОМ	
	Архивные материалы, исторические документы, интерактивная хрестоматия первоисточников, интерактивный справочник терминов и понятий, инфографика	29



ЭРА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

НАЧАЛО УРОКА

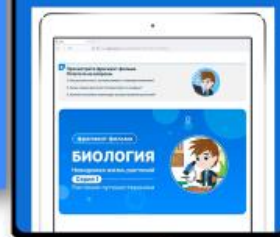


ЦНПМ



Начало урока

- Мотивация к освоению новых знаний
- Диагностика готовности к изучению нового
- Актуализация опорных знаний
- Постановка проблемной задачи



Метапредметные результаты

- способность принимать и сохранять учебную цель и задачу, планировать ее реализацию
- проявлять познавательную инициативу
- учитывать позицию собеседника
- организовывать и осуществлять сотрудничество
- выявлять дефицит информации, данных, необходимых для решения проблемы



ЭРА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

БИБЛИОТЕКА ЦИФРОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА



ЦНПМ

В библиотеке представлены материалы разработанные командой российских учителей, которые упрощают подготовку к урокам и делают их более интересными и современными

Разрабатываемый
контент постоянно
дополняется и
обновляется



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ЭТА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

ОСВОЕНИЕ НОВЫХ ЗНАНИЙ



Освоение НОВЫХ знаний



- Представление об изучаемых понятиях, фактах, явлениях, правилах, принципах, законах и т. д.
- Осмысление содержания учебного материала, понимание сущности и значения изучаемых понятий, явлений, процессов
- Первичное закрепление изученного, решение учебных задач по образцу, алгоритму
- Проверка осознанности и прочности усвоения нового

Метапредметные результаты

- 1 способность вывешивать и характеризовать существенные признаки объектов (явлений)
- 2 устанавливать существенный признак классификации, основания для обобщения и сравнения, критерии последующего анализа



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ЭТА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ЭТА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

ОСВОЕНИЕ НОВЫХ ЗНАНИЙ

Организация работы с ЭОМ

- Адаптированные материалы
- Исторические документы
- Интерактивная презентация персоналическая
- Интерактивные статьи (поурочная учебника)
- Интерактивный справочник терминов и понятий



Работа с классом

Учитель

- объясняет значение понятия, правила, закона



Ученики

- 1 находят в рассматриваемых материалах примеры изучаемых понятий, объектов, предметов, явлений, процессов, проявление законов и т. д.
- 2 формулируют на основе рассмотренных материалов определение понятия, правила, закона
- 3 классифицируют, группируют изучаемые термины, понятия, объекты, явления, процессы, факты по заданной модели, схеме

Работа с группой учеников

Учитель

- задает проблемные, поисковые вопросы на использование новой заданной информации



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ЭТА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

Ученики

- 1 изучают правила, законы, теории, факты и демонстрируемые материалы
- 2 самостоятельно приводят примеры изучаемых понятий, объектов, предметов, явлений, процессов, проявления законов и т. д.
- 3 сравнивают и анализируют изучаемые объекты, явления
- 4 характеризуют значение изучаемых объектов, явлений
- 5 классифицируют и группируют изучаемые термины, понятия, объекты, явления, процессы, факты по самостоятельно выделенным основаниям



Индивидуальная работа с учеником

Учитель

- задает вопросы аналитического и исследовательского характера на осмысление взаимосвязи изучаемых понятий, явлений, процессов



Ученики

- 1 определяет значения изучаемых терминов, понятий, явлений, процессов, правил, законов и т. д.
- 2 устанавливает логические связи между изучаемыми понятиями
- 3 находит, приводит примеры взаимосвязи объектов, явлений в природе, быту, производстве, технике, культуре, искусстве и т. д.
- 4 сравнивает и сопоставляет объекты и явления с объектами и явлениями из других предметных областей
- 5 поясняет внутрисубъектные и межпредметные связи между изучаемыми понятиями, явлениями, процессами

ФОРМИРОВАНИЕ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ



Формирование умений и навыков



- Воспроизведение умений, являющихся опорой для формирования новых
- Обсуждение допущенных ошибок и их коррекция
- Ознакомление с новыми умениями, демонстрация образцов, алгоритма действий, выполнения задания, решения задачи и т. д.
- Применение полученных знаний и умений для решения предложенных задач
- Применение полученных знаний и умений в нестандартных ситуациях, выполнение творческих заданий

Метапредметные результаты

- способность самостоятельно составлять алгоритм решения задачи (или его часть), выбирать способ решения учебной задачи с учетом имеющихся ресурсов и собственных возможностей, аргументировать предлагаемые варианты решения
- составить план действий (план реализации намеченного алгоритма решения), корректировать предложенный алгоритм с учетом получения новых знаний об изучаемом объекте

12

ФОРМИРОВАНИЕ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ

Организация работы с ЗОМ

- Самостоятельная работа
- Интерактивный тренажер



Работа с классом

Учитель

- демонстрирует примеры действий изученной теории, закона, правила при решении задач
- показывает образцы выполнения учебных заданий



Ученики

- 1 выполняют заданную определенную последовательность действий при решении типовых задач (действуют по предложенному образцу)
- 2 объясняют последовательность действий, этапы выполнения заданий
- 3 описывают последовательность действий при демонстрации выполнения заданий, составляют простые алгоритмы
- 4 самостоятельно разрабатывают план, памятку, руководство, инструкцию

Работа с группой учеников

Учитель

- демонстрирует способы деятельности при решении предложенных практических задач
- показывает подходы к решению нестандартных и творческих задач
- предлагает решить учебную или практическую задачу, требующую переноса знаний и умений в новую ситуацию



13

Ученики

- 1 самостоятельно обсуждают и разрабатывают алгоритм применения правил, законов, теорий, способов деятельности на основе комплексного применения имеющихся знаний и умений
- 2 используют изученные термины, понятия, правила, законы, теории при решении нестандартных задач
- 3 предлагают, выбирают оптимальный и рациональный способ решения практических комплексных задач с применением новых знаний и умений



Индивидуальная работа с учеником

Учитель

- предлагает ознакомиться с различными источниками информации по изучаемой теме
- ставит задачу по выполнению самостоятельной работы



Ученики

- 1 самостоятельно разрабатывает алгоритм использования изученных правил, законов, теорий, способов деятельности на основе самостоятельного анализа и обобщения различных источников информации
- 2 определяет закономерности для установления последовательности действий при решении практической метапредметной задачи
- 3 оценивает реалистичность полученного ответа при решении нестандартных задач в новой ситуации, корректирует свое суждение
- 4 использует знаково-символические и художественно-графические средства и модели при решении задач

14



ЭРА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

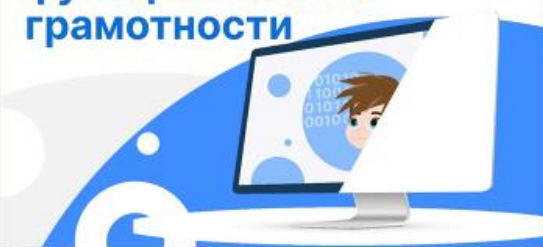
ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. РАЗВИТИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТИ



ЦНППМ



Практическая деятельность. Развитие функциональной грамотности



- Выявление проблемы в заданной ситуации
- Установление межпредметных связей для понимания и поиска решения проблемы
- Нахождение способов решения практических задач и проблем, отбор рациональных и оптимальных решений

Метапредметные результаты

Кейсы по работе с информацией

- умение самостоятельно выбирать способ решения учебной задачи (сравнивать несколько вариантов решения, выбирать наиболее подходящий с учетом самостоятельно выделенных критериев)

Лабораторная работа, практическая работа, эксперимент

- способность проводить по самостоятельно составленному плану опыт, несложный эксперимент, выбирать исследуемые для установления особенностей объекта изучения, причинно-следственных связей и взаимосвязей объектов между собой
- оценивать по применимости и достоверности информацию, полученную в ходе исследования (эксперимента)
- самостоятельно формулировать обобщения и выводы по результатам проведенного наблюдения, опыта, исследования, владеть инструментами оценки достоверности полученных выводов и обобщений

Симулятор, виртуальная лаборатория — симулятор, игра-симулятор

- способность понимать и использовать преимущества командной и индивидуальной работы при решении конкретной проблемы, осознавать необходимость применения различных форм взаимодействия при решении поставленной задачи
- принимать цель совместной деятельности, коллективно строить действия по ее достижению; распределять роли, договариваться, обсуждать процесс и результат совместной работы
- уметь обобщать, изменять роль/роли лидера, проявлять полноту руководства, выполнять поручения, подчиняться



16



ЭРА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. РАЗВИТИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТИ



ЦНППМ

Организация работы с ЭОМ

• Кейсы по работе с информацией



Работа с классом

Учитель

• демонстрирует кейс, ставит проблемную задачу

Ученики

- выявляют проблему в заданной проблемной ситуации
- обсуждают проблему и разрабатывают варианты решений
- находят решение проблемы предложенным методом, способом



Работа с группой учеников

Учитель

• описывает проблемную ситуацию, демонстрирует кейс



17

Ученики

- анализируют проблемную ситуацию
- выявляют несоответствия, противоречия
- формулируют проблему
- формулируют отношение к проблеме
- выбирают, сравнивают и оценивают стратегии, подходы для решения проблемы
- предлагают обоснованный способ решения проблемы



Индивидуальная работа с учеником

Учитель

• описывает проблемную ситуацию, демонстрирует кейс
• консультирует ученика

Ученик

- использует межпредметные связи для понимания проблемы, выдвигает гипотезы относительно ее решения
- находит альтернативные варианты решения проблемы, корректирует способы решения
- выбирает оптимальный и рациональный способ решения проблемы
- оценивает адекватность способа решения проблемы
- предлагает обоснованные решения глобальной проблемы



ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. РАЗВИТИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТИ

Организация работы с ЭОМ

• Лабораторная работа, практическая работа, эксперимент

Работа с классом

Учитель

• формулирует цели опыта, эксперимента, лабораторной работы, практической работы

Ученики

- 1 составляют план проведения опыта, эксперимента
- 2 проводят наблюдения, эксперимент, измерения по предложенному плану/инструкции
- 3 фиксируют и обобщают промежуточные и итоговые результаты опыта, делают выводы
- 4 представляют результаты в предложенной форме

Работа с группой учеников

Учитель

• формулирует цели опыта, эксперимента, лабораторной работы, практической работы



Ученики

- 1 формулируют гипотезу исследования в соответствии с поставленной целью
- 2 планируют этапы исследования
- 3 выбирают методы исследования и соответствующее им оборудование
- 4 проводят проверку гипотезы
- 5 анализируют результаты проведенного исследования, формулируют умозаключение на основе полученных результатов
- 6 представляют результаты в различных формах



Индивидуальная работа с учеником

Учитель

• формулирует цели опыта, эксперимента, лабораторной работы, практической работы

Ученик

- 1 выдвигает гипотезы на основании нескольких критериев
- 2 корректирует этапы проведения исследования в соответствии с промежуточными результатами
- 3 комбинирует методы исследования для проверки и подтверждения или опровержения гипотезы
- 4 формирует доказательства, подтверждающие или опровергающие гипотезу
- 5 оценивает надежность и объективность полученных данных
- 6 представляет результаты публично, аргументированно отвечает на вопросы по итогам исследования



19

20

ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. РАЗВИТИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТИ

Организация работы с ЭОМ

• Симулятор, виртуальная лаборатория — симулятор, игра-симулятор

Работа с классом

• инструктирует, координирует

Ученики

- 1 выполняют действия в виртуальном пространстве
- 2 проводят исследования на практическом материале

Работа с группой учеников

Учитель

• инструктирует, координирует

Ученики

- 1 совместно выполняют задания в виртуальной реальности
- 2 обрабатывают командные действия в условиях чрезвычайных и иных нестандартных ситуаций



Индивидуальная работа с учеником

Учитель

• помогает, консультирует

Ученик

- 1 проводит эксперименты
- 2 интерпретирует результаты
- 3 сопоставляет результаты моделирования с реальными поведением изучаемого объекта



21

22



ФРА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

САМООЦЕНКА И КОНТРОЛЬ



Самооценка и контроль



- Оценка знания фактического материала, основных понятий, правил, законов, умения объяснить их сущность
- Оценка умения применять знания в стандартных условиях
- Оценка умения применять знания в измененных, нестандартных условиях

Метапредметные результаты

1. умение самостоятельно составить алгоритм решения задачи (или его часть), выбрать способ решения учебной задачи с учетом имеющихся ресурсов и собственных возможностей, аргументировать предлагаемые варианты решений
2. оценивать качество своего вклада в общий продукт по критериям, самостоятельно сформулированным участниками взаимодействия
3. объяснять причины достижения (недостижения) результатов деятельности, давать оценку приобретённой опыту, уметь находить позитивное в произошедшей ситуации



24



ФРА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

САМООЦЕНКА И КОНТРОЛЬ



Организация работы с ЭОМ

- Тесты с включением медиаобъектов
- Диагностическая работа
- Контрольная работа



Работа с классом

Учитель

- демонстрирует интерактивные задания
- поясняет, какие знания и умения проверяют задания
- показывает образцы выполнения проверочных заданий
- предлагает совместно выполнить интерактивные задания
- комментирует сделанные ошибки
- оперативно организует повторение учебного материала, вызвавшего затруднение

Ученики

1. вспоминают учебный материал, необходимый для выполнения проверочных заданий
2. выполняют задания, комментируют ход рассуждений
3. обсуждают полученные результаты, выделяют пробелы и ошибки
4. выполняют подобный вариант задания повторно



25

Работа с группой учеников

Учитель

- демонстрирует интерактивные задания, тесты и т. д.
- комментирует инструкцию по их выполнению

Ученики

1. обсуждают условия решения задач
2. выделяют общий способ действий, предлагают варианты решения
3. анализируют полученный результат, устанавливают причины ошибок
4. определяют материал, необходимый для повторения и закрепления
5. используют «подказки» системы для актуализации опорных знаний



Индивидуальная работа с учеником

Учитель

- ставит задачу по выполнению проверочной работы
- сообщает критерии достижения результата
- помогает проанализировать результаты и выстроить работу над ошибками

Ученик

1. знакомится с инструкцией по выполнению заданий
2. выполняет задание
3. анализирует полученные результаты
4. выделяет причины ошибок, ищет новые способы действий, пути устранения ошибок



26

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ И ОБОБЩЕНИЕ

Систематизация и обобщение



- Установление связей между понятиями, сравнение изучаемых объектов, явлений, процессов из разных предметных областей
- Приведение в систему изучаемых понятий, объектов, фактов, явлений
- Углубление содержания изученных понятий, объектов, явлений
- Применение знаний, теорий, закономерностей для объяснения новых фактов и явлений

Метапредметные результаты

- 1 освоение обучающимися межпредметных понятий (используются в нескольких предметных областях) и позволяют связывать знания из различных учебных предметов, учебных курсов (в том числе внеурочной деятельности), учебных модулей в целостную научную картину мира) и универсальные учебные действия (познавательные, коммуникативные, регулятивные)
- 2 способность их использовать в учебной, познавательной и социальной практике
- 3 готовность к самостоятельному планированию и осуществлению учебной деятельности и организации учебного сотрудничества с педагогическими работниками и сверстниками, и участие в построении индивидуальной образовательной траектории
- 4 овладение навыками работы с информацией

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ И ОБОБЩЕНИЕ

Организация работы с ЗОМ

- Аудиальные материалы
- Интерактивная эрстематика первоисточников
- Инфографика
- Исторические документы
- Интерактивный справочник терминов и понятий

Работа с классом

Учитель

- предоставляет учебные материалы
- создает ситуацию для решения познавательной задачи



Ученики

- 1 анализируют объекты, явления, процессы и т. д.
- 2 сопоставляют факты, находят аргументы для подтверждения заданной позиции
- 3 объясняют смысл предложенных изображений, таблиц, графиков, диаграмм, карт и т. д.
- 4 формулируют тезисы, идеи, приводят аргументы, доказательства
- 5 делают выводы об изучаемом предмете, объекте, явлении, событии на основе предложенного плана

Работа с группой учеников

Учитель

- предлагает учебные материалы для групповой работы

Ученики

- 1 устанавливают взаимосвязь объектов, явлений, фактов
- 2 определяют род, тип, вид, класс объектов, явлений и т. д.
- 3 устанавливают сходства и различия, находят противоречия
- 4 классифицируют объекты и явления
- 5 формулируют заключение, утверждение, вывод



Индивидуальная работа с учеником

Учитель

- предлагает ознакомиться с источниками информации по изучаемой теме
- ставит задачу по выполнению самостоятельной работы

Ученики

- 1 обобщает, интегрирует информацию из различных источников
- 2 оценивает достоверность информации
- 3 преобразовывает информацию из одной языковой системы в другую
- 4 подбивает аргументы для подтверждения/опровержения нескольких точек зрения



КАК НАЙТИ БИБЛИОТЕКУ ЦИФРОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА

01

ШАГ 1. Наберите в браузере адрес сайта «Моя школа» <https://myschool.edu.ru/> или перейдите по QR-коду



02

ШАГ 2. Введите свои данные для входа (имя пользователя и пароль)

03

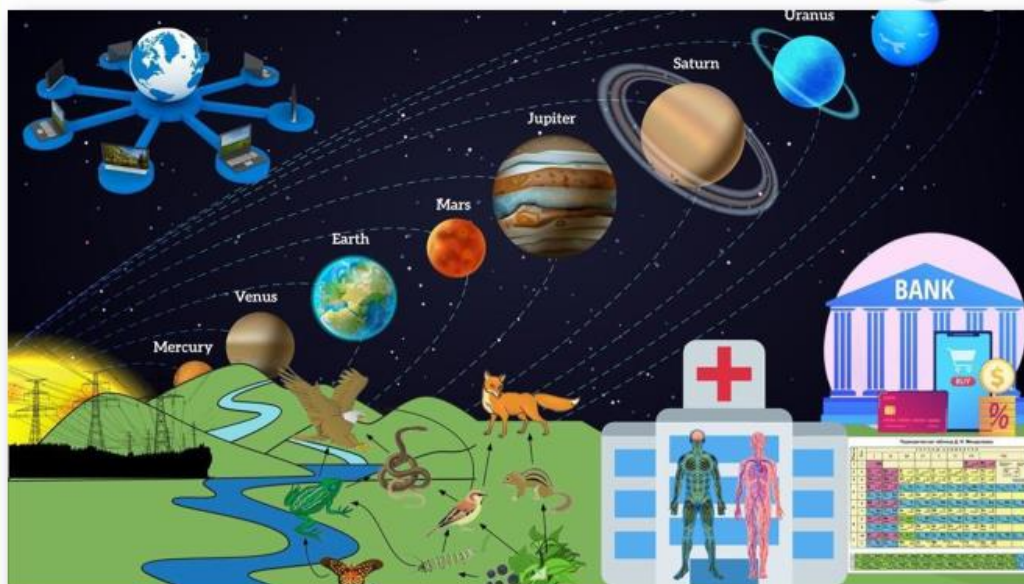
ШАГ 3. Пройдите по ссылке «Каталог», выберите поставщика контента Академия Минпросвещения России

<https://urok.apkpro.ru/>



ЭРА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

Примеры ЭОМ





Примеры ЭОМ

Методические рекомендации для учителя: Повторите с обучающимися алгоритм построения графика линейного уравнения с двумя переменными. Предложите им расставить в правильном порядке последовательность действий при построении графика линейного уравнения с двумя переменными

Методические рекомендации для ученика: Установи последовательный порядок действий при построении графика линейного уравнения с двумя переменными

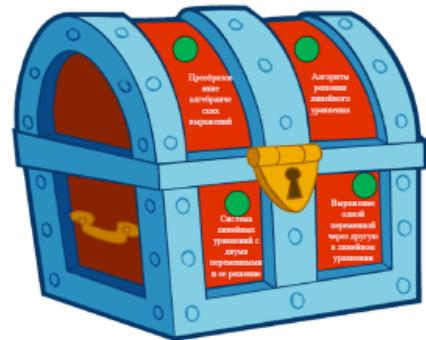
- Для того, чтобы построить график линейного уравнения с двумя переменными, выполни следующие шаги:
- Выбери любые два независимых значения переменной x и найди соответствующие им значения переменной y
 - Отметь найденные точки в координатной плоскости
 - Вырази из линейного уравнения с двумя переменными x и y переменную y через переменную x
 - Запиши координаты полученных точек
 - Построенная прямая – график линейного уравнения с двумя переменными
 - Проведи прямую, проходящую через отмеченные на координатной плоскости точки



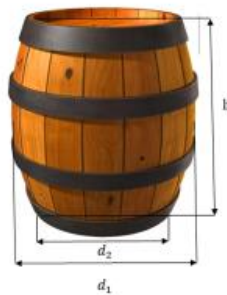
ЦНППМ

Методические рекомендации для учителя: Предложите обучающимся повторить необходимые теоретические знания и практические умения для изучения темы урока, нажимая на зеленые кнопки, расположенные на Сундуке Знаний

Методические рекомендации для ученика: Нажимай на зеленые кнопки, расположенные на Сундуке Знаний, и повтори необходимый материал к изучению новой темы урока



Примеры ЭОМ



Для изготовления квашенной капусты предпринимателю необходимо закупить бочку объемом не менее 500 дм^3 . Бочки продаются вместимостью V , которая вычисляется по формуле

$$V = \frac{\pi}{4} \left(\frac{2d_1 + d_2}{2} \right)^2 \cdot h, \text{ где } d_1 - \text{ диаметр окружности в самом широком месте бочки, } d_2 - \text{ диаметр каждого из дна, } h - \text{ высота бочки.}$$

Хватит ли предпринимателю одной бочки, если $d_1 = 9 \text{ дм}$, $d_2 = 6 \text{ дм}$, $h = 11 \text{ дм}$, $\pi \approx 3,14$?



ЦНППМ

А Группа из 29 туристов заняла в гостинице 12 номеров. Туристы были размещены в двухместных и трёхместных номерах. Сколько было занято трёхместных и сколько двухместных номеров?	3 $\begin{cases} x + y = 12, \\ 3x + 2y = 29 \end{cases}$
В Основание равнобедренного треугольника на 12 см меньше боковой стороны. А его периметр равен 29 см. Найдите стороны этого треугольника	2 $\begin{cases} 2x + y = 29, \\ y - x = 12 \end{cases}$
С Два мастера вместе должны изготовить 29 деталей. К середине дня первый мастер сделал 60% своего задания, а второй – 30% своего. При этом первый мастер изготовил на 12 деталей больше, чем второй. Сколько деталей должен изготовить каждый мастер?	1 $\begin{cases} 6x - 3y = 120, \\ x + y = 29 \end{cases}$

А	В	С



Примеры ЭОМ



ЦНППМ

Решите задачу графическим методом

У Ольги в коллекции 6 юбилейных монет пятирублевого и двухрублевого достоинства на сумму 18 рублей. Сколько монет каждого достоинства в коллекции?



x монет



y монет

Обозначить через x количество пятирублевых монет, через y – количество двухрублевых монет. Составьте систему линейных уравнений с переменными x и y и решите ее графически. В ответ запишите полученные значения через запятую, начиная с количества пятирублевых монет

ПРАВДА ЛИ ЧТО...?

ВЕРНО

НЕВЕРНО

Пара чисел (x, y) является решением системы линейных уравнений с двумя переменными

Система линейных уравнений может иметь одно решение, не иметь решений, иметь бесконечное множество решений

К алгебраическим методам решения систем линейных уравнений относятся метод подстановки и метод сложения

Графический способ решения системы линейных уравнений дает точный результат

Система линейных уравнений всегда имеет одно решение

Решение системы линейных уравнений зависит от метода ее решения



Примеры ЭОМ



ЦНППМ

Ответьте на поставленные вопросы и соотнесите буквы с полученными значениями

- На прямой, являющейся графиком уравнения $12x - 7y = 4$, взята точка, абсцисса которой равна 5. Найдите ординату этой точки (8)
- Найдите абсциссу пересечения графиков уравнений $2x + y = 3$ и $4x + y = 0$ (-0,5)
- При каких значениях m точка $P(m; 5 - m)$ принадлежит графику уравнения $2x - y = 7$ (4)
- Сколько решений имеет система уравнений $\begin{cases} 5x + 4y = 7, \\ -2x + 8y = 5 \end{cases}$ (1)
- Найдите значение выражения $4x^2 + 2y - 3$ при $x = -1, y = -2$ (-3)

А	Т	Е	И	С	М	Х	О	У	Б
-4	6	1	4	-0,5	-2	-3	-8	8	3

Ответ: УСПЕХ

	1		4
2			
3			

По горизонтали:

- Функция задана формулой $y = 3x + 104$. Вычислите значение функции, если значение аргумента равно 9 (ответ: 131)
- Пара чисел $(x; -7)$ является решением уравнения $2x - 5y = 219$. Найдите x (ответ: 92)
- Квадрат числа 96 (ответ: 9216)

По вертикали:

- Точка $A(-4; y)$ принадлежит графику уравнения $5x + 2y = 4$. Чему равен y ? (ответ: 12)
- Наибольшее трехзначное число (ответ: 999)
- Найдите значение выражения $(x+y) \cdot 100$ при $x = -9,4, y = 19,46$ (ответ: 1006)

	1	3	1
9	2		0
9			0
9	2	1	6



Примеры ЭОМ



ЦНПМ

Чек лист

- Я знаю определение линейного уравнения с двумя переменными
- Я могу определить, является ли уравнение линейным или нет
- Я знаю, что является решением уравнения с двумя переменными
- Я умею выражать в линейном уравнении с двумя переменными одну переменную через другую
- Я знаю, как построить график линейного уравнения с двумя переменными
- Я знаю, что означает решить систему линейных уравнений с двумя переменными
- Я могу определить, сколько решений имеет система линейных уравнений с двумя переменными
- Я знаю три метода решения системы линейных уравнений: графический, метод подстановки, метод сложения
- Я могу выбрать удобный способ для решения системы линейных уравнений с двумя переменными
- Я умею составить систему линейных уравнений по условию задачи как математическую модель
- Я знаю, как с помощью системы линейных уравнений с двумя переменными решать практические задачи из реальной жизни
- Я умею применять полученные знания в новых ситуациях



Примеры ЭОМ

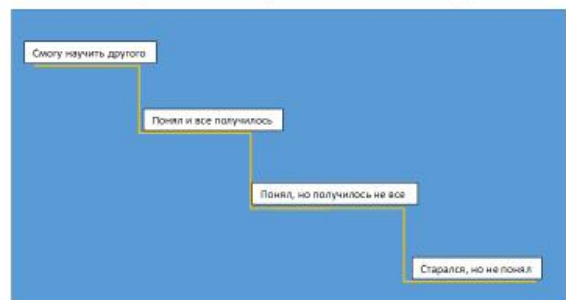


ЦНПМ

Рекомендации для учителя: Проведите рефлексию для выявления уровня обучающихся по овладению ими знаниями, умениями и навыками в применении определения и тождественных преобразований линейного уравнения с двумя переменными, составления и решения алгебраических моделей реальных жизненных ситуаций

Рекомендации для ученика: оцени, как ты усвоил определение линейного уравнения с двумя переменными, научился применять тождественные преобразования уравнения, составлять и решать алгебраические модели реальных жизненных ситуаций

Название ЭОМ: определи, на какой ступени ты стоишь на лестнице успеха



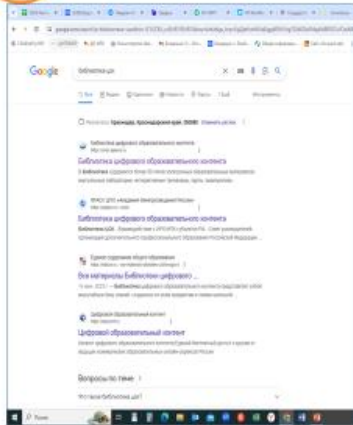
Задание: поставь флажок на ту ступень, которая соответствует твоей оценке приобретенных знаний на уроке



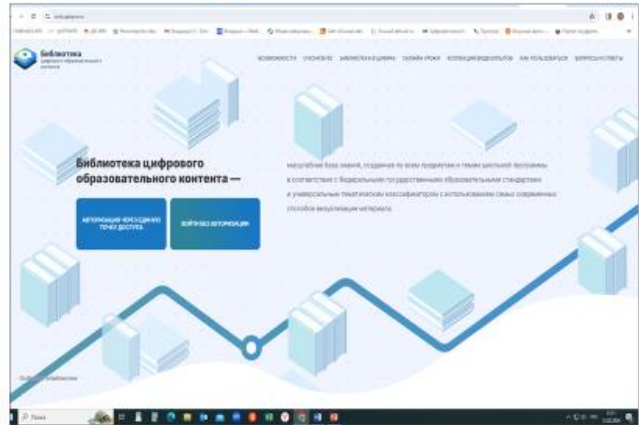
АЛГОРИТМ ВХОДА В КАТАЛОГ ЦИФРОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА

ЦНППМ

1



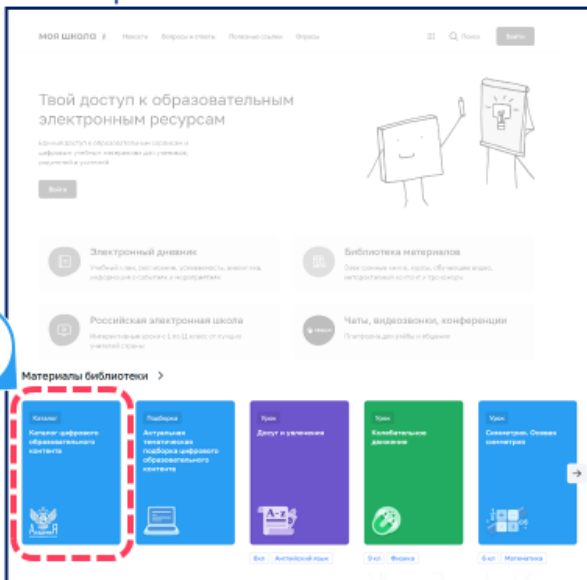
2



АЛГОРИТМ ВХОДА В КАТАЛОГ ЦИФРОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА

ЦНППМ

3



4



5



АЛГОРИТМ ВХОДА В КАТАЛОГ ЦИФРОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА

ЦНПДМ

← Назад в Мои Школы

Актуальные темы уроков

Каталог

6

Русский язык

3 класс 4 класс 5 класс 6 класс 7 класс 8 класс 9 класс 10 класс 11 класс



Поиск по материалу

Темы уроков

Базовые понятия

Экспортировать список

7

№1

Русский язык как государственный язык РФ. Язык и речь. Виды речи и их назначение. Знакомство с различными методами познания языка: наблюдение, анализ, лингвистический эксперимент

Макаренко Т.

8 материалов

№2

Для чего нужен язык? Красота и выразительность русского языка. Особенности речевого этикета в условиях общения с людьми, плохо владеющими русским языком

Макаренко Т.

8 материалов

№3

Повторение: лексическое значение слова

Макаренко Т.

9 материалов

№4

Слово в тексте: синонимы, антонимы, омонимы, устаревшие слова (ознакомление)

Макаренко Т.

27 материалов



АЛГОРИТМ ВХОДА В КАТАЛОГ ЦИФРОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА

ЦНПДМ

Урок Русский язык 3 класс Базовый

Русский язык как государственный язык РФ. Язык и речь. Виды речи и их назначение. Знакомство с различными методами познания языка: наблюдение, анализ, лингвистический эксперимент

Автор: Макаренко Т.

8

Посмотреть



Краткая информация по уроку

Соответствует обновленному ФГОС

Урок по предмету "Русский язык" для 3 класса по теме "Русский язык как государственный язык РФ. Язык и речь. Виды речи и их назначение. Знакомство с различными методами познания языка: наблюдение, анализ, лингвистический эксперимент". Комбинированный урок. На уроке предусмотрено использование следующих типов электронных образовательных материалов: "Галерея изображений (группа изображений по одной тематике)", "Диагностическая работа", "Изображение или фото", "Инструкция по выполнению практической работы", "Кейсы по работе с информацией", "Обучающие видеоролики", "Подкасты".

Тип урока

Комбинированный урок

Ключевые слова

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЯЗЫК

ЯЗЫК И РЕЧЬ

ВИДЫ РЕЧИ



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА (на примере фрагмента урока)

ЦНППМ

The image displays four screenshots of a digital educational platform interface, arranged in a 2x2 grid. Each screenshot shows a different type of lesson activity or assignment with a sidebar of navigation options.

- Top-left:** "Мотивирование на учебную деятельность" (Motivation for learning activity). It includes a "Рекомендации для учителя" (Teacher recommendations) section with bullet points and a "Составление А. Фанко и Русланый край" (Composition by A. Fanko and Ruslan's Land) task.
- Top-right:** "Выполнение нехрестоматных заданий и заданий из реальной жизни" (Completion of non-textbook tasks and tasks from real life). It features a "Рекомендации для учителя" section and a "Составительный язык - русский язык" (Composer language - Russian language) task.
- Bottom-left:** "Проверка переночного усвоения" (Check of overnight learning). It includes a "Рекомендации для учителя" section and a "Проверка переночного усвоения по теме «Вода реки»" (Check of overnight learning on the topic 'Water of rivers') task.
- Bottom-right:** "Домашнее задание" (Homework assignment). It features a "Рекомендации для учителя" section and a "Высказывание К. Пустового о языке и речи" (Statement by K. Pustovoy on language and speech) task.



НАШИ КОНТАКТЫ



ЦНППМ



г. Краснодар,
ул. Сормовская, д. 167



Официальный сайт
ub.iro23.ru



Контактный телефон
8 (861) 203 62 01



Мы в Telegram
<https://t.me/mpiro23>

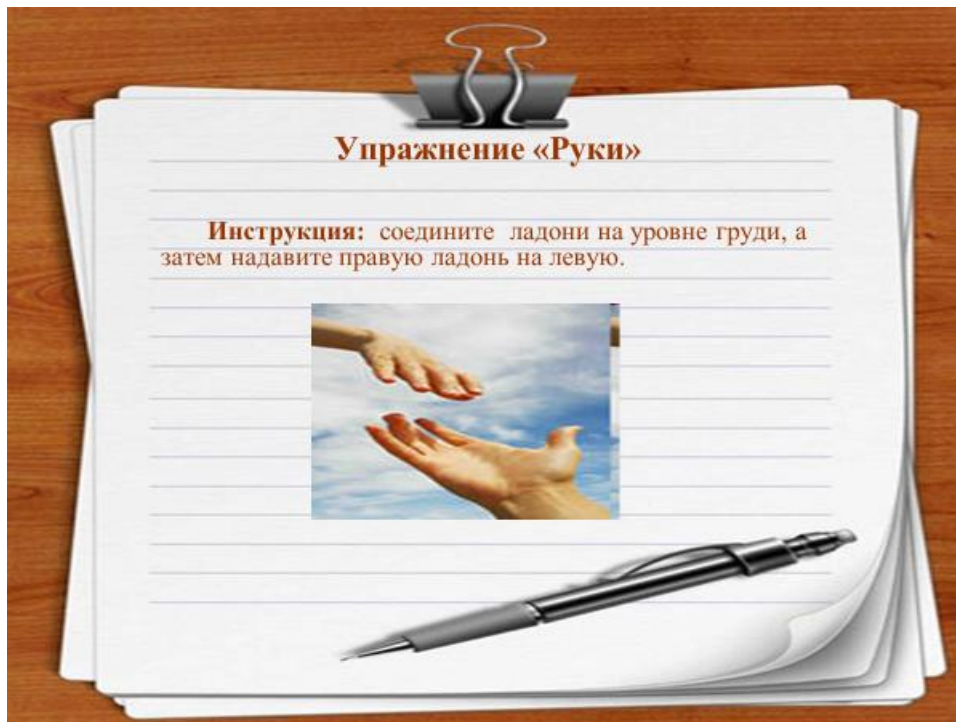


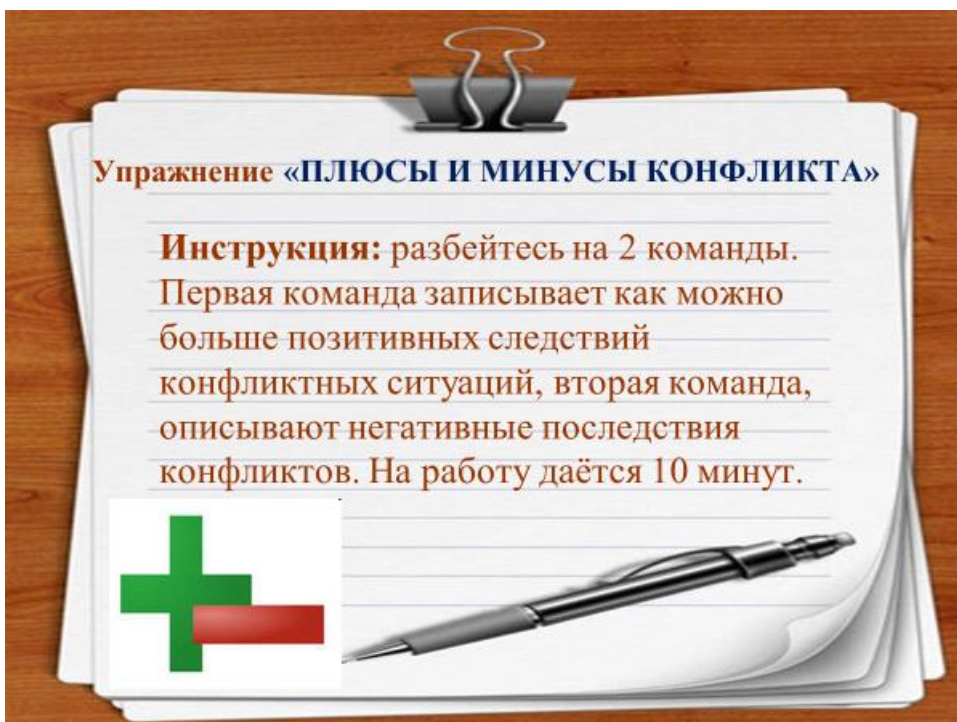
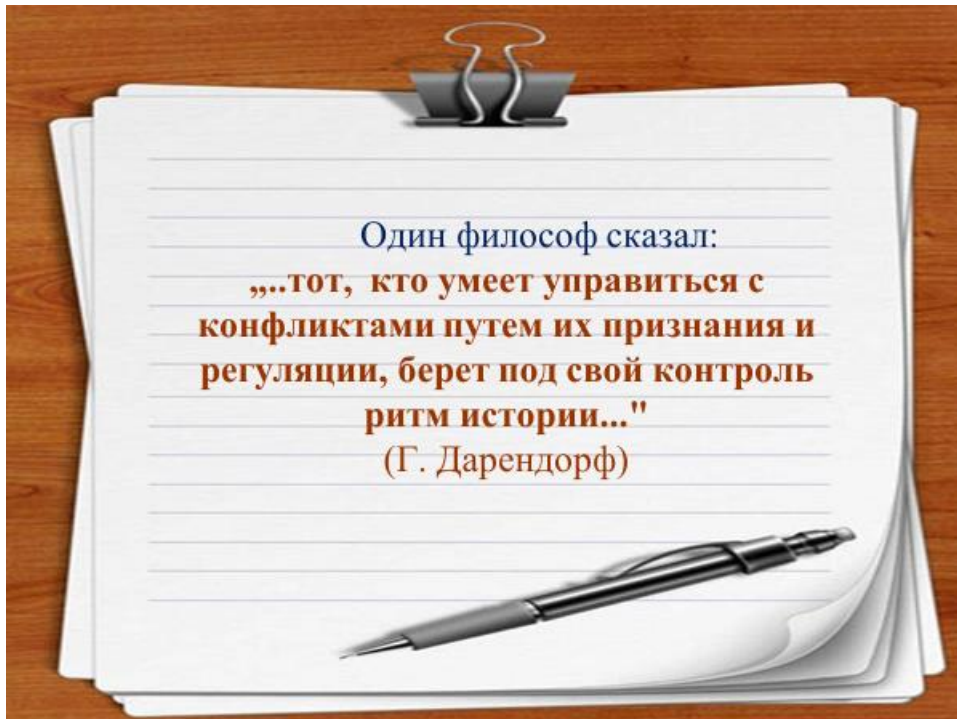
Адрес электронной почты
mp@iro23.ru



Мищенко Н.И. Управление конфликтами
14 марта 2024 г.







ДЕКОНСТРУКТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ:

- ✓ Отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям;
- ✓ Нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение дисциплины. В целом ухудшается социально- психологический климат;
- ✓ Ухудшение качества отношений. Сложное восстановление отношений;
- ✓ Представление о победителях или побежденных как о врагах;
- ✓ Временные потери. На одну минуту конфликта приходится 12 минут послеконфликтных переживаний.

«СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ»

ПРОТИВОБОРСТВО – стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.

КОМПРОМИСС – умение уступить в интересах улучшения взаимоотношений.

ПРИСПОСОБЛЕНИЕ (УСТУПКА) – принесение в жертву собственных интересов ради другого.

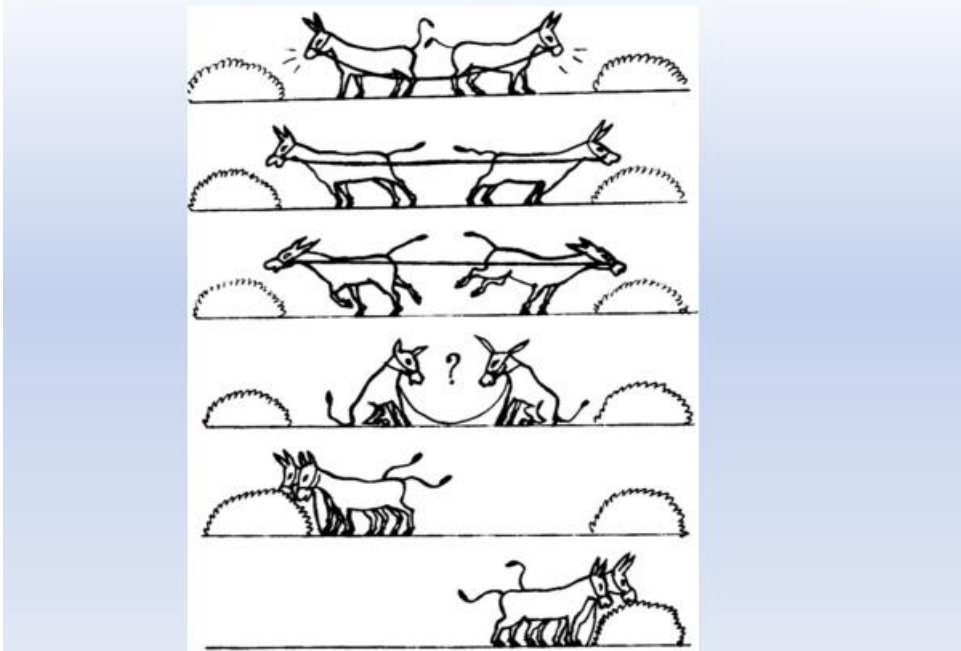
ИЗБЕГАНИЕ (УКЛОНЕНИЕ) – отсутствие стремления к кооперации, отсутствие тенденций к достижению собственных целей.

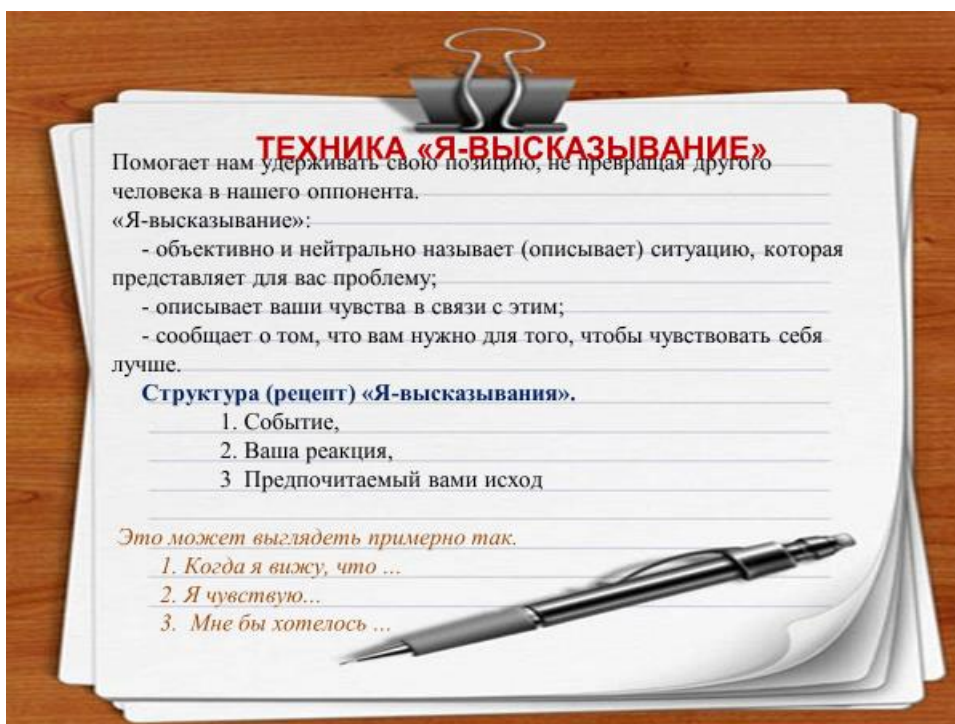
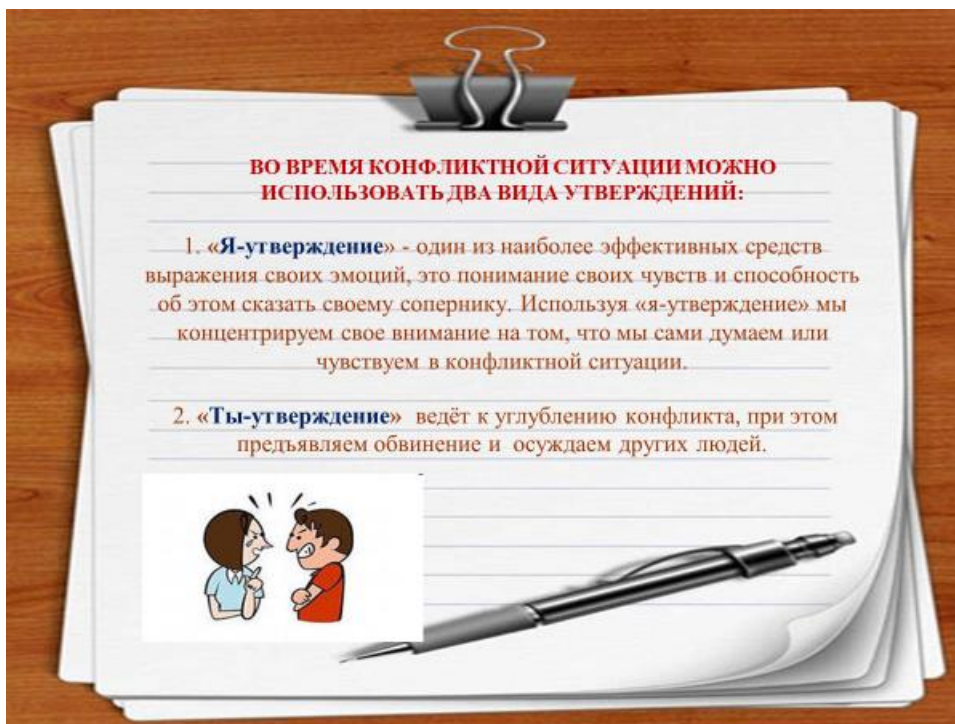
СОТРУДНИЧЕСТВО – альтернативный способ принятия решения, учтены интересы обеих сторон.

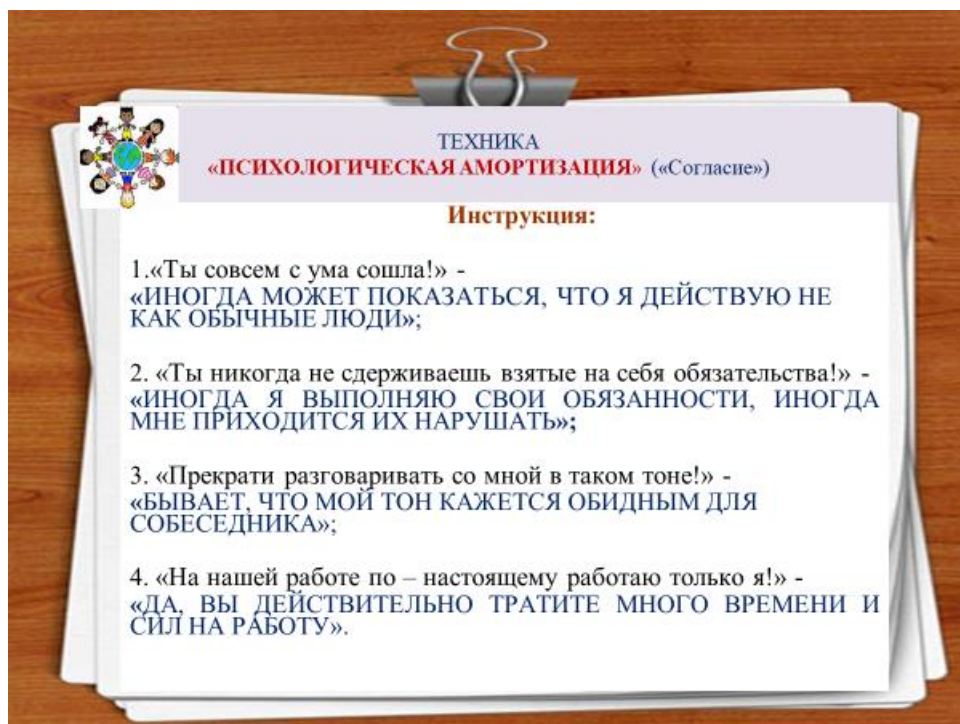
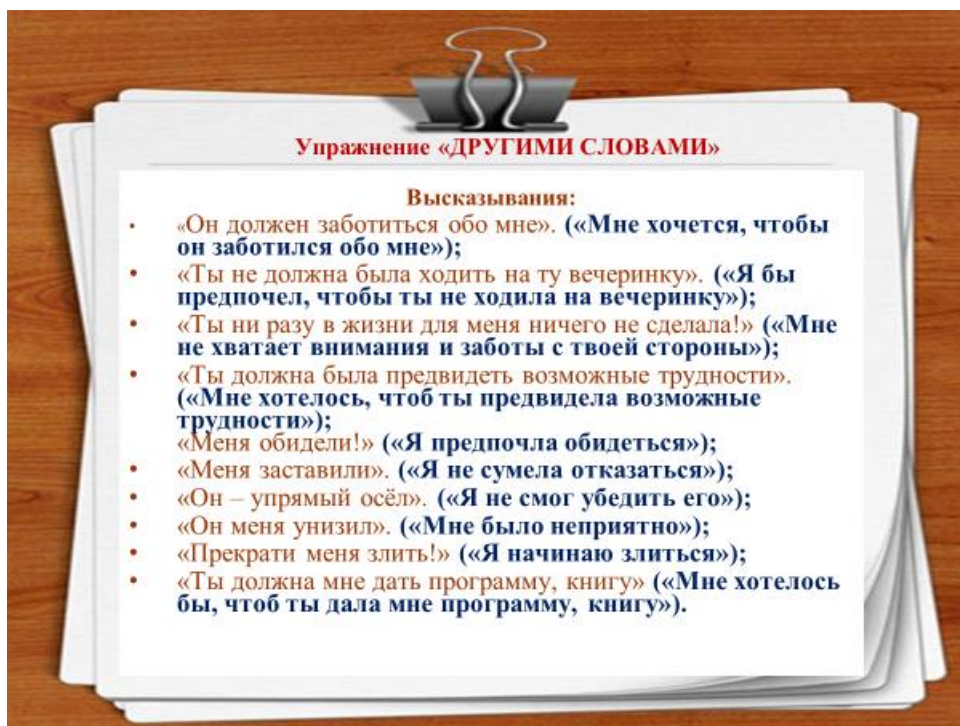
«СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ»

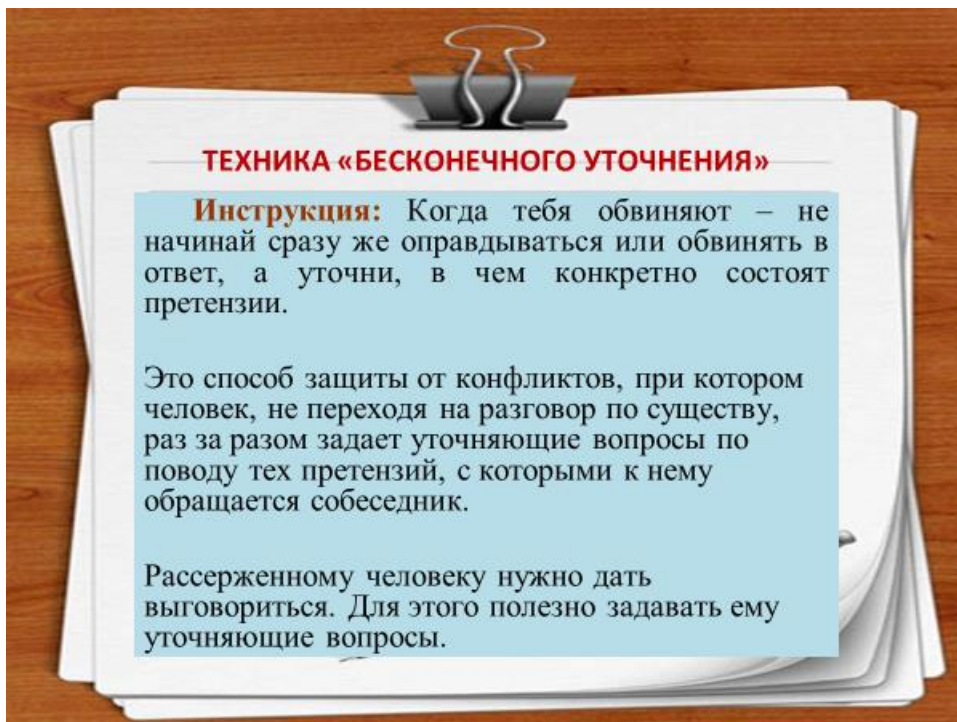
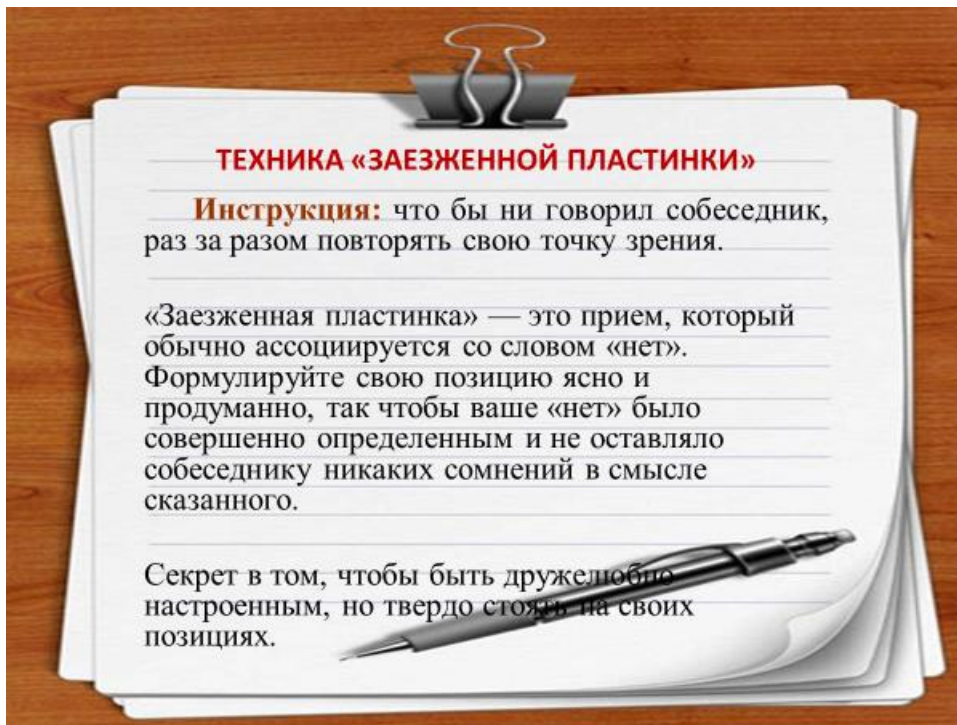
Направленность на интересы соперника				
Высокая	* УСТУПКА (медвежонок)	* СОТРУДНИЧЕСТВО (сова)		
Средняя		* КОМПРОМИСС (лиса) Средняя		
Низкая	* УХОД (Черепашка) Низкая		* КОНКУРЕНЦИЯ (акула) Высокая	Направленность на личные интересы

Какие стратегии поведения Вы видите?









Кодекс или алгоритм решения конфликта

ПАУЗА. Оценка ситуации и собственных эмоций.

ПОЧЕМУ. Анализ мотивов и поступков соперника.

ЧТО. Что я хочу получить в результате своего воздействия. Воздействия не против личности, а против поступка.

КАК. Как достичь результата. Продумать варианты, способы и средства воздействия. Выбор за соперником.

ДЕЙСТВИЯ.

АНАЛИЗ воздействия, оценка эффективности воздействия.

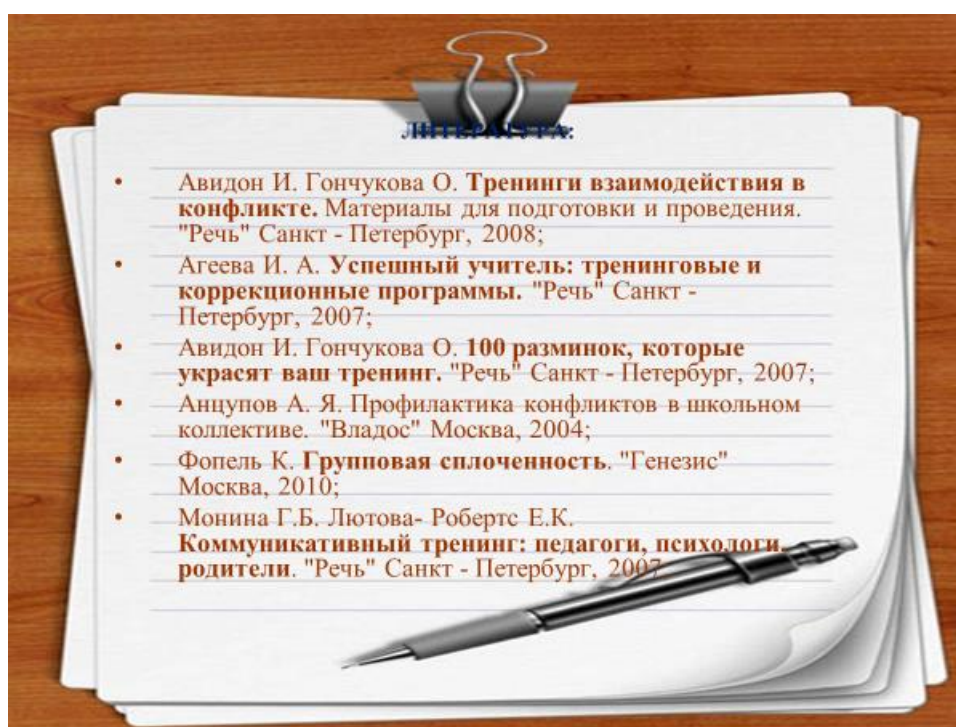
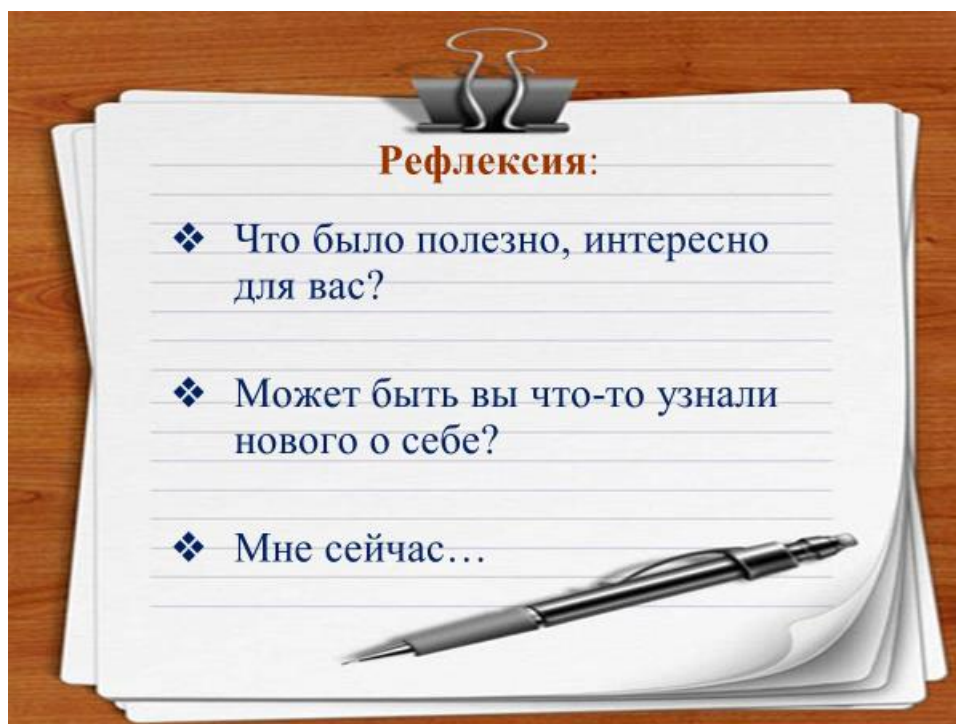
Притча «Солнце и ветер»

Однажды солнце и ветер поспорили, кто из них сильнее. Вдруг они увидели путешественника, что шагает по дороге, и решили: кто быстрее снимет его плащ, тот сильнее.

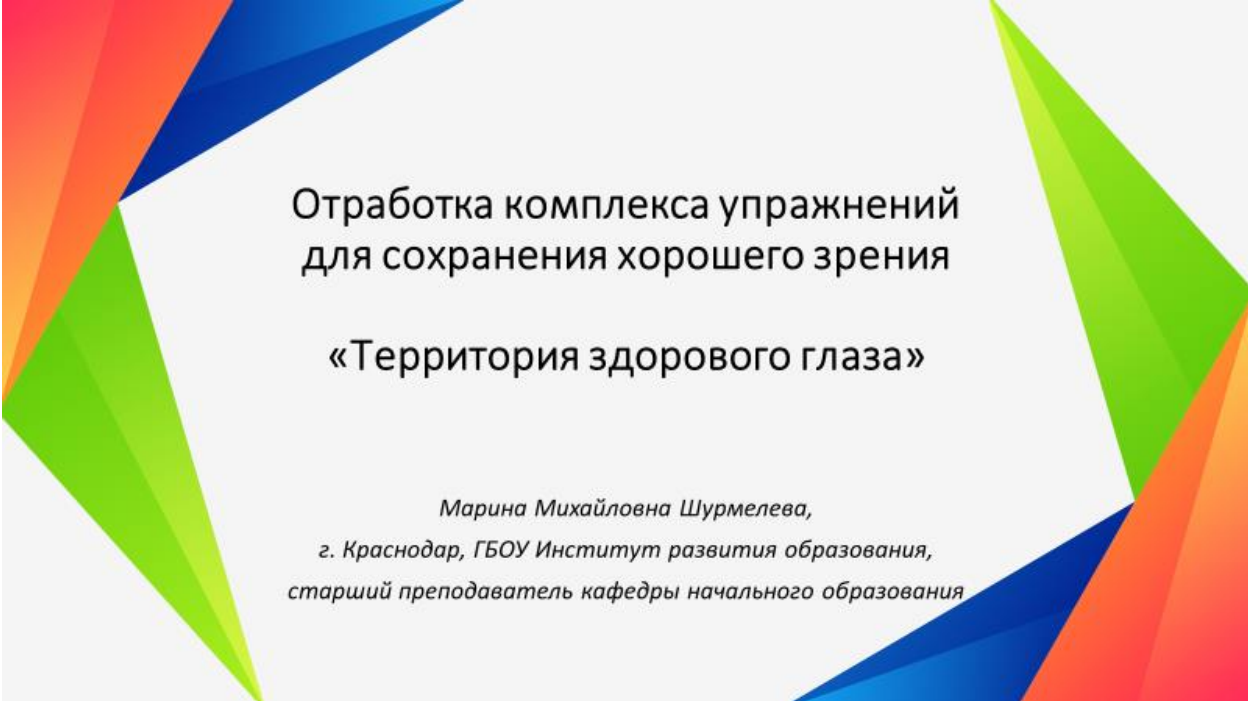
Начал ветер. Он стал дуть, что есть силы, стараясь сорвать плащ из человека. Он задувал ему под ворот, в рукава, но у него ничего не выходило. Тогда ветер собрал последние силы и дул на человека сильным порывом, но человек только лучше застегнул плащ, съжился и пошел быстрее.

Тогда за дело взялось солнце. «Смотри, - сказала оно ветру. - Я буду действовать по-иному, ласково». И, действительно, солнце начало нежно пригревать путешественнику спину, руки. Человек расслабился и подставил солнцу свое лицо. Он расстегнул плащ, а потом, когда ему стало жарко, то и вовсе его снял.

Так солнце, победило, действуя по-доброму, с любовью.

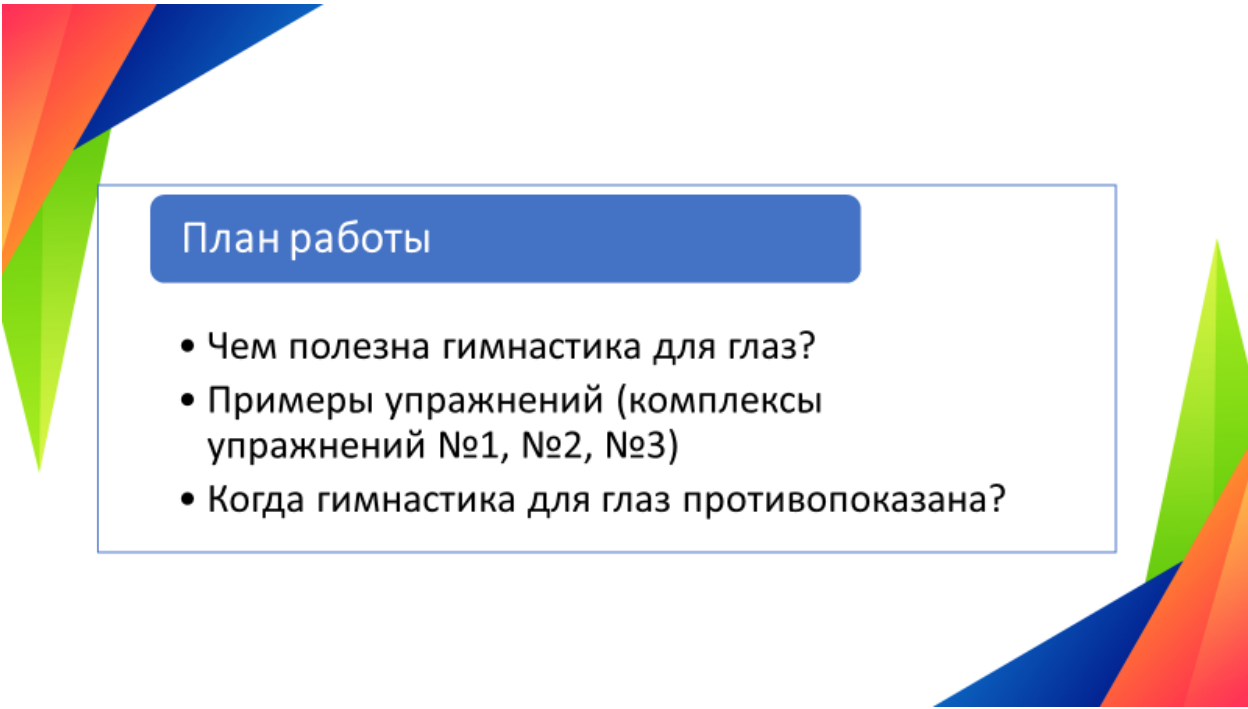


**Шурмлева М. М. Отработка комплекса упражнений для сохранения
хорошего зрения «Территория здорового глаза»
28 марта 2024 г.**



**Отработка комплекса упражнений
для сохранения хорошего зрения
«Территория здорового глаза»**

*Марина Михайловна Шурмлева,
г. Краснодар, ГБОУ Институт развития образования,
старший преподаватель кафедры начального образования*



План работы

- Чем полезна гимнастика для глаз?
- Примеры упражнений (комплексы упражнений №1, №2, №3)
- Когда гимнастика для глаз противопоказана?

Гимнастика для глаз

Гимнастика для глаз - один из способов облегчить работу зрительного аппарата. Она не потребует специальных навыков, сложных приспособлений, не отнимет много времени и сил.



Чем полезна гимнастика для глаз?

улучшить кровоснабжение и ускорить обменные процессы в тканях глаза

повысить силу, тонус, эластичность глазодвигательных мышц и нервов

укрепить мышцы век

снять переутомление зрительного аппарата

развить концентрацию и координацию движения глаз

скорректировать начинающиеся изменения зрения

улучшить психоэмоциональное состояние и повысить работоспособность

Примеры упражнений для глаз

Комплекс
упражнений №1

Комплекс
упражнений №2

Комплекс
упражнений №3

Когда гимнастика для глаз противопоказана?

есть подозрение
или точно известно,
что имеется
отслоение сетчатки

диагностирована
миопия
(близорукость)
более -6 диоптрий

прошло менее 6
месяцев после
операции на глазах

Георгиева Ф.Ю. Регуляция эмоционального состояния педагога как ресурс эффективности деятельности
23 мая 2024 г.



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ» КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ



«Регуляция эмоционального состояния педагога как ресурс эффективности деятельности»

«Наиболее важные проблемы, с которыми мы сталкиваемся, не могут быть решены на том же уровне мышления, на котором мы были, когда создавали их»
(А. Эйнштейн)

Георгиева Фатима Юсуповна,
старший преподаватель кафедры психологии, педагогики и
дополнительного образования ГБОУ ИРО Краснодарского края



«Человек не свободен от условий. Но он свободен занять позицию по отношению к ним»
(Виктор Эмиль Франкл).





Эмоции



являются интегральными реакциями организма на воздействия факторов внешней и внутренней среды, а также результаты собственной деятельности, проявляющиеся в:



2024
ГОД СЕМЬИ



Виды эмоций



Настроение	длительное эмоциональное состояние, не достигающее значительной интенсивности и не имеющее существенных колебаний в течение достаточно длительного периода
Страсть	достаточно длительная и достаточно интенсивная эмоция, имеющая для человека определенную значимость
Аффект	предельно выраженная, но кратковременная эмоция
Эмоции (в узком смысле)	носят ситуативный характер, выражают отношение к складывающимся или возможным ситуациям
Чувство	наиболее устойчивое эмоциональное состояние
Стресс	психическое состояние общего возбуждения, психического напряжения при деятельности в трудных, необычных, экстремальных условиях; неспецифическая реакция организма на резко изменяющиеся условия среды

2024
ГОД СЕМЬИ





На эмоциональное благополучие влияет целый ряд факторов, к ним можно отнести:



Взаимоотношения с людьми в процессе педагогической деятельности (детьми, коллегами, родителями, администрацией)



Отношения с близкими (супругами, родителями, детьми, родственниками)



Результативность (успешность) педагогической деятельности



Учебная нагрузка



Способность противостоять стрессу



Умение решать конфликтные ситуации



Эмоционально благополучный педагог :



умеет выражать свои чувства

обладает навыками саморегуляции

понимает себя и свое эмоциональное состояние

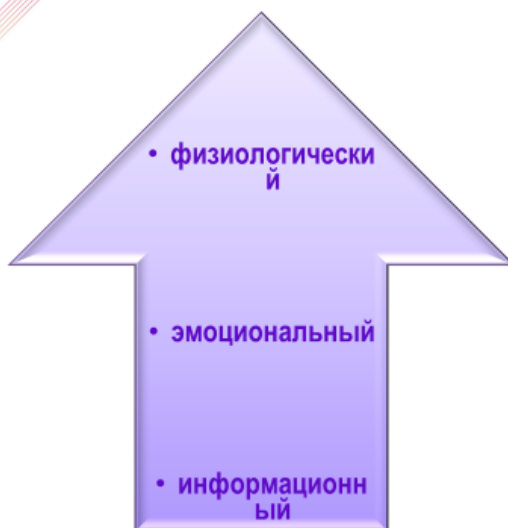
понимает чувства и эмоции детей





• STRESS-

- Потеря мотивации
- Апатия
- Усталость
- Разочарование
- Прокрастинация
- Эмоциональная реакция
- Раздражительность
- Гнев

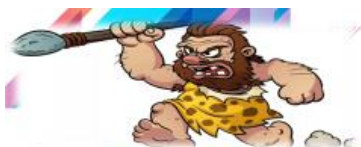


• STRESS +

- Выброс адреналина
- Повышение уровня энергии
- Усиление интереса
- Целеустремленность
- Творческий поиск решений
- Развитие адаптивности

Все, что нас не убивает, нас делает сильнее

Фридрих Ницше



Симптоадреналовая реакция (учащается ЧСС, расширяются сосуды сердца и ГМ, ЧД, выброс адреналина, кортизола, глюкозы – защита на опасность, сохранение жизни, нападение-бег)



Стрессовые реакции сохраняются, но двигательная активность отсутствует (эмоциональные переживания +), глюкоза переходит в жир: повышение веса, висцеральное ожирение, инфаркт, инсульт, сахарный диабет



Физическая нагрузка расходует выработанную энергию, снижается продукция кортизола, вырабатываются эндорфины

Если стресс преодолим, то стресс стимулирует все защитные системы организма.

Если стресс чрезмерный, не заканчивается – переходит в механизм развития болезни.



Внутриклеточный синтез: белки теплового шока или стресс белки (защита, реанимация разрушенных белков)



В нервной системе вырабатываются медиаторы ГАМК или тормозные медиаторы и купируют последствия стресса: ритма сердца, судорожный синдром, мобилизируют систему для противостояния последующим стрессам



Оперативный покой





В 1981 г. А. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания:



«Запах горячей психологической проводки»



Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них



Причины возникновения СЭВ у педагогов

- Повышенная ответственность педагога в выполнении своих профессиональных функций;
- Загруженность в течении рабочего дня;
- Высокая эмоциональная включенность в деятельность — эмоциональная перегрузка;
- Неблагоприятные социальные условия и психологическая обстановка на рабочем месте;
- Необходимость творческого отношения к своей профессиональной деятельности;
- Необходимость владения современными методиками и технологиями обучения;
- Неумение регулировать собственные эмоциональные состояния

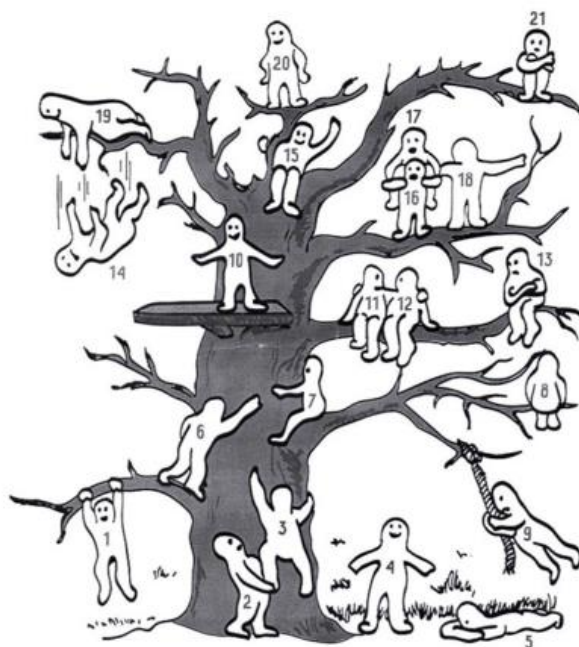




Три стадии синдрома эмоционального выгорания:



Симптомы эмоционального выгорания



2024
ГОД СЕМЬИ



№ позиции фигурки	Характеристика
1, 3, 6, 7	характеризует установку на преодоление препятствий
2, 11, 12, 18, 19	общительность, дружескую поддержку
4	устойчивость положения (желание добиваться успехов, не преодолевая трудности)
5	утомляемость, общая слабость, небольшой запас сил, застенчивость
9	мотивация на развлечения
13, 21	отстраненность, замкнутость, тревожность
8	отстраненность от учебного процесса, уход в себя
10, 15	комфортное состояние, нормальная адаптация
14	кризисное состояние, «падение в пропасть»
20	часто выбирают как перспективу учащиеся с завышенной самооценкой и установкой на лидерство
16	уч-ся не всегда понимают как позицию «человечка, который несет на себе человечка № 17», а склонны видеть в ней человека, поддерживаемого и обнимаемого другим (человечком под № 17)



Таблица. Анкета для оценки синдрома эмоционального выгорания				
Инструкция. Ответьте, пожалуйста, на вопросы, представленные ниже. Отметьте ответ, который Вы считаете наиболее подходящим для себя.				
	Почти никогда	Редко	Часто	Почти всегда
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным к концу рабочего дня				
2. Я плохо засыпаю из-за переживаний, связанных с работой				
3. Эмоциональная нагрузка на работе слишком велика для меня				
4. После рабочего дня я могу срываться на своих близких				
5. Я чувствую, что мои нервы натянуты до предела				
6. Мне сложно снять эмоциональное напряжение, возникающее у меня после рабочего дня				
7. Моя работа плохо влияет на мое здоровье				
8. После рабочего дня у меня уже ни на что не остается сил				
9. Я чувствую себя перегруженным проблемами других людей				
Интерпретация результатов. Ответы на каждый вопрос оцениваются по четырехбалльной шкале: «0» – почти никогда, «1» – иногда, «2» – часто, «3» – почти всегда. Суммарный показатель менее 3 баллов можно оценить как низкий показатель эмоционального выгорания, 3-12 баллов – средний, выше 12 – высокий.				





Как восстановить эмоционально-психологический баланс ?



- психотренинг, психотерапия, арт-терапия, визуализация, музыкотерапия, ароматерапия;

- соблюдение психогигиены (настрой на позитив, расчет и обдуманное распределение своих нагрузок; переключение с одного вида деятельности на другой; конструктивное разрешение конфликтов; создание на рабочем месте ощущения безопасности и уюта, визуального и акустического комфорта);



- профессиональное развитие и самосовершенствование

- уход от ненужной конкуренции;

- эмоциональное общение

- поддержание хорошей физической формы (правильное питание, активный образ жизни, занятия спортом);

- овладение умениями и навыками саморегуляции;



2024
ГОД СЕМЬИ



СПОСОБЫ САМОРЕГУЛЯЦИИ:



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



2024
ГОД СЕМЬИ



ЧТО НУЖНО ДЕЛАТЬ И ЧЕГО НЕ НУЖНО ДЕЛАТЬ ПРИ СТОРАНИИ



- НЕ скрывайте свои чувства. Проявляйте ваши эмоции и давайте вашим друзьям обсуждать их вместе с вами.
- НЕ избегайте говорить о том, что случилось. Используйте каждую возможность *пересмотреть свой опыт* наедине с собой или вместе с другими.
- НЕ позволяйте вашему чувству стеснения останавливать вас, когда другие предоставляют вам шанс говорить или предлагают помощь.
- НЕ ожидайте, что тяжелые состояния, характерные для сторания, уйдут сами по себе. Если не предпринимать мер, они будут посещать вас в течение длительного времени.
- Выделяйте достаточное время для сна, отдыха, размышлений.
- Проявляйте ваши желания прямо, ясно и честно говорите о них семье, друзьям и на работе.
- Постарайтесь сохранять нормальный распорядок вашей жизни, насколько это возможно.

2024
ГОД СЕМЬИ



ОСВАИВАЕМ САМОРЕГУЛЯЦИЮ



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

ЭФФЕКТЫ САМОРЕГУЛЯЦИИ:

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

2024
ГОД СЕМЬИ





Упражнения и техники

Упражнение 1. «Стратегии самопомощи»

Что я могу сделать, чтобы снизить свой уровень стресса, доставить себе радость?

Упражнение 2. «Обещание самому себе»

Запишите три пункта, которые вы могли бы сделать в каждой из трех областей — профессиональной, организационной и личной.



Дыхательные техники

- «Один к двум» или «Один к полутора»
- «Пушинка»
- «Выдох с задержкой дыхания»

Техники релаксации

- «Расслабление через напряжение»
- «Ритмичные движения» (бусы, четки, ходьба и проч.)
- «Последовательное расслабление групп мышц»





Словесное самовоздействие

- «Самоприказы»
- «Самопрограммирование» («Именно сегодня у меня все получится»)
- «Самоодобрение»

Приемы визуализации

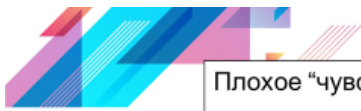
- «Образ ресурсного состояния»
- «Отрезать, отбросить»
- «Лейбл, или Ярлык»
- Преувеличение, или Использование абсурда»



Таблица «Возможное решение»

Причина	Возможное решение
Потребность быть всем и всегда нужным, во все вмешиваться	Ограничивайте себя. Кто хочет успеть все, не успевает ничего
Привычка скорее действовать без предварительного обдумывания	Помните: тот, кто знает, что делать, выигрывает единожды, а тот, кто знает зачем, — всегда!
Недостает времени на планирование дня	Планирование дня отнимает много времени только на первых порах, а при образовании прочного навыка занимает считанные минуты





Плохое "чувство времени"	Помните: как правило, любое дело требует больше времени, чем первоначально кажется
Потребность постоянно быть чем-то занятым	Лучше сделать меньше, да лучше, чем много, но плохо
Привычка обещать всем и всегда свою помощь	Если вы всегда говорите "да", то окружающие воспринимают ваши услуги как должное и легко начинают злоупотреблять вашим временем
Неумение говорить "нет"	Проявите настойчивость в овладении этим умением! Не настаивайте на роли "хорошего парня", который ни в чем не отказывает. Такие люди удобны, но не внушают уважения

2024
ГОД СЕМЬИ



Плохое "чувство времени"	Помните: как правило, любое дело требует больше времени, чем первоначально кажется
Потребность постоянно быть чем-то занятым	Лучше сделать меньше, да лучше, чем много, но плохо
Привычка обещать всем и всегда свою помощь	Если вы всегда говорите "да", то окружающие воспринимают ваши услуги как должное и легко начинают злоупотреблять вашим временем
Неумение говорить "нет"	Проявите настойчивость в овладении этим умением! Не настаивайте на роли "хорошего парня", который ни в чем не отказывает. Такие люди удобны, но не внушают уважения

2024
ГОД СЕМЬИ





Мифы, приводящие к сгоранию

- Миф первый: "Жить надо для людей".
- Миф второй: "Если не я, то кто же?"
- Миф третий: "Я должен быть для всех хорошим".
- Миф четвертый: "Работа превыше всего!"



Эталон преподавателя вуза (исследования З.И. Рябикиной, Л.Ю. Донской и др.)



- **высокая способность к абстрактному мышлению;**
- **увлеченность наукой;**
- **глубокое знание предмета;**
- **грамотное и доходчивое изложение;**
- **умение заинтересовать своим предметом;**
- **творческий подход к работе;**
- общительность;
- доброжелательность;
- интерес к людям;
- естественность;
- эмоциональная устойчивость;
- способность противостоять трудностям;
- хорошие манеры, дипломатичность





- «Преподаватель вуза – научный работник, который хорошо овладел методами обучения, умело использует технические средства преподавания, непрерывно повышает свою квалификацию, активно участвует в научно-исследовательской работе и общественной жизни»

З.В. Есарева. Особенности деятельности преподавателя высшей школы. Л., 1993



В современных условиях приобретает значение - **ФФФ**



ФЛЕКСИБИЛЬНОСТЬ

ФЕЛИКСОЛОГИЧНОСТЬ

ФАСИЛИТАТИВНОСТЬ





Флексибельность

- **Гибкость мышления**
- Способность **отказаться от стандартных приемов мышления и способов поведения** и выработать новые оригинальные подходы к решению проблем;
- Стремление к саморазвитию



Феликсологичность

- «несущий радость»,
- способность создавать ситуацию успеха,
- нести радость познания и общения,
- чувство удовлетворения от перспектив личного и профессионального развития.





Фасилитативность

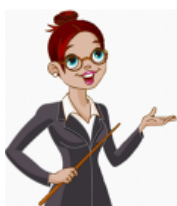
- Способность поддерживать, облегчать общение, создавать условия помогающих отношений
- 3 условия фасилитации:
 - безоценочное позитивное принятие другого человека;
 - активное эмпатийное слушание;
 - конгруэнтное, искреннее самовыражение



Незаконченные предложения «Жил-был педагог»



Ваша задача, не особо задумываясь, закончить предложения. Здесь не может быть правильных и неправильных ответов. Пишите первое, что придет в голову. Время на выполнение 2-3 минуты.



1. По утрам он просыпался и думал _____	_____
2. Собираясь на работу, он _____	_____
3. Весь рабочий день он мечтал _____	_____
4. Придя домой, он _____	_____
5. Засыпая, он думал _____	_____





Для моделирования настроения рекомендуются следующие музыкальные произведения:

- - при переутомлении и нервном истощении – «Утро» Грига, «Полонез» Огинского;
- - при угнетенном меланхолическом настроении – ода «К радости» Бетховена, «Аве Мария» Шуберта,
- - при выраженной раздражимости, гневе – «Сентиментальный вальс» Чайковского;
- - при снижении сосредоточенности внимания – «Времена года» Чайковского, «Грезы» Шумана;
- - расслабляющее действие – «Лебедь» Сен-Санса, «Баркарола» Чайковского;
- - тонизирующее воздействие – «Чардаш» Кальмана, «Кумпарсита» Родригеса, «Шербурские зонтики» Леграна.





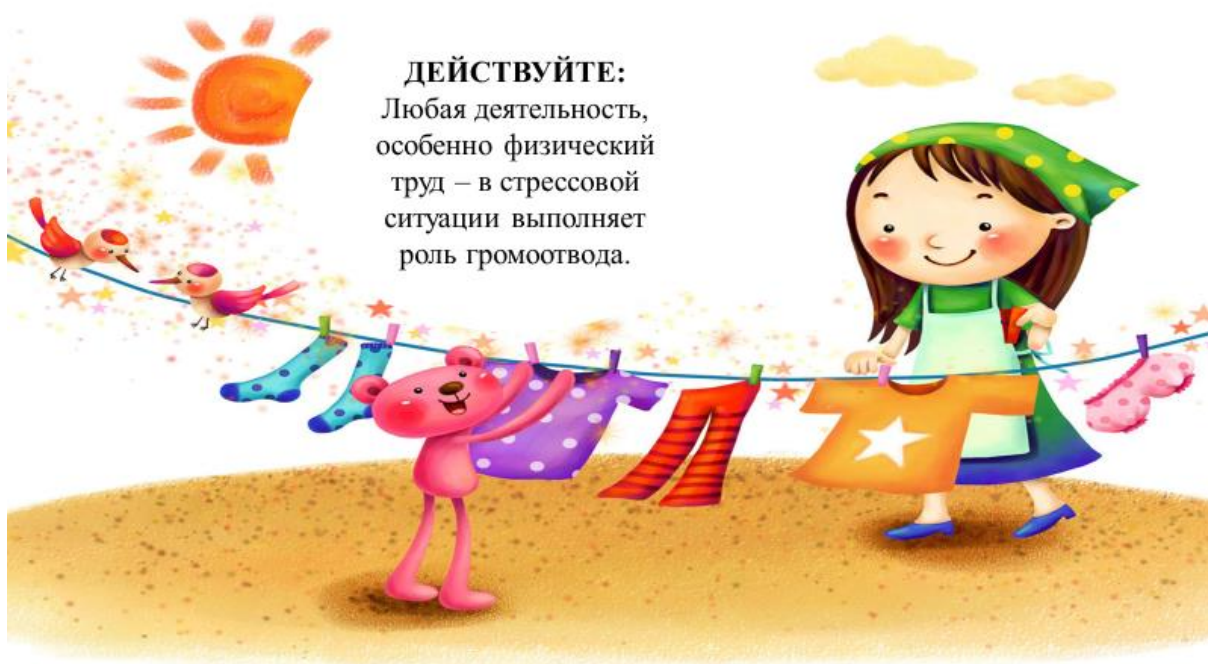
Снижайте значимость событий:

- следует помнить, что истинной причиной стресса являются не люди, не разочарования, не ошибки, а то как вы к этому относитесь.



Используйте принцип позитивности во всем с установками, типа:
кто волнуется раньше, чем положено, тот волнуется больше, чем положено.





ДЕЙСТВУЙТЕ:

Любая деятельность, особенно физический труд – в стрессовой ситуации выполняет роль громоотвода.



Разрядиться можно самым простым способом:

Стресс является очень сильным источником энергии.

- наведите порядок дома или на рабочем месте;
- устройте прогулку или быструю ходьбу;
- пробежитесь;
- побейте мяч или подушку и т. п

ТВОРИТЕ:

Любая творческая работа может исцелять от переживаний:

- рисуйте;
- танцуйте;
- пойте;
- лепите;
- шейте;
- конструируйте и т. п.



Учитесь показывать эмоции, "выплескивать" их без вреда для окружающих.

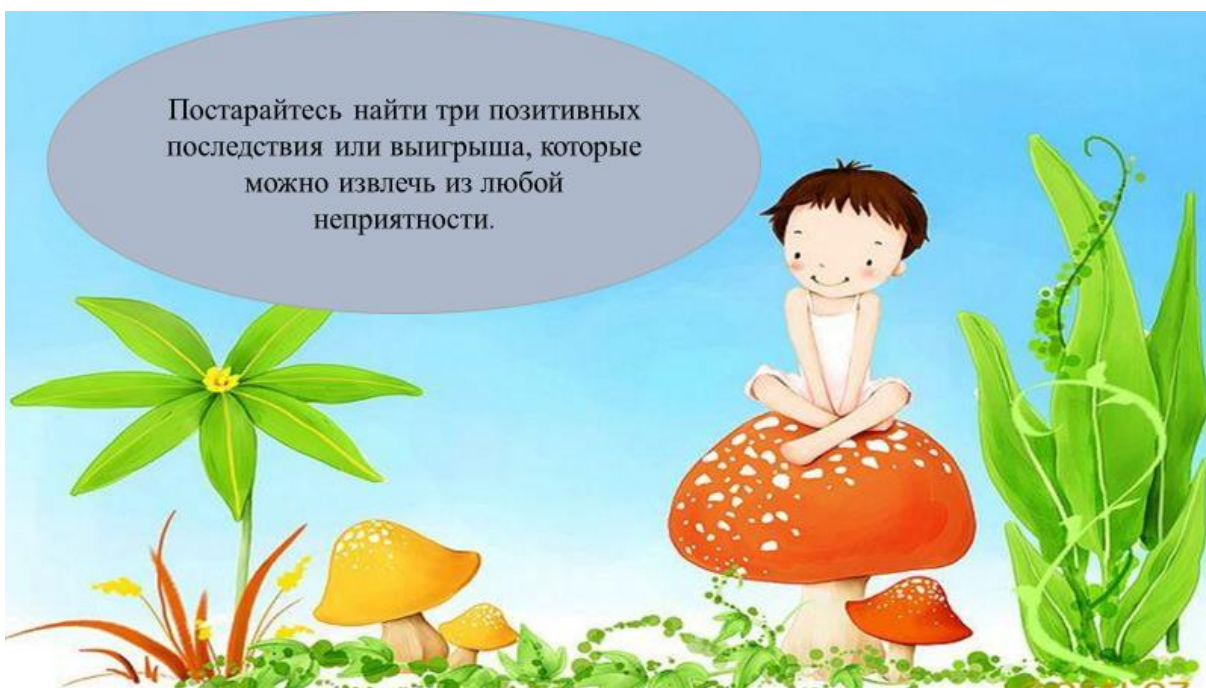
ВЫРАЖАЙТЕ ЭМОЦИИ
Загонять эмоции внутрь, пытаться их скрывать, очень вредно!



Умение рассказать о своих проблемах поможет налаживать контакты с окружающими, понимать самого себя.



Постарайтесь найти три позитивных последствия или выигрыша, которые можно извлечь из любой неприятности.





Эмоциональная разрядка
необходима для сохранения
здоровья (физического и
психического)



ПАМЯТКА ПЕДАГОГУ

- НЕ скрывайте свои чувства. Проявляйте ваши эмоции и давайте вашим друзьям обсуждать их вместе с вами.
- НЕ избегайте говорить о том, что случилось. Используйте каждую возможность пересмотреть свой опыт наедине с собой или вместе с другими.
- НЕ позволяйте вашему чувству стеснения останавливать вас, когда другие предоставляют вам шанс говорить или предлагают помощь.
- НЕ ожидайте, что тяжелые состояния, характерные для выгорания, уйдут сами по себе.
- Если не предпринимать мер, они будут посещать вас в течение длительного времени.
- Выделяйте достаточное время для сна, отдыха, размышлений.
- Проявляйте ваши желания прямо, ясно и честно, говорите о них семье, друзьям и на работе.
- Постарайтесь сохранять нормальный распорядок вашей жизни, насколько это возможно.



2024
ГОД СЕМЬИ





ВЫВОДЫ:



- **ЗАБОТЬТЕСЬ О СВОЕМ ПСИХИЧЕСКОМ ЗДОРОВЬЕ, КОЛЛЕГИ!**
- **НЕ ДОВОДИТЕ УРОВЕНЬ ПСИХИЧЕСКИХ НАРУЗОК ДО КРИТИЧЕСКИХ!**

2024
ГОД СЕМЬИ




Помните: главный принцип любой помощи заключается в том, что поделиться с другим человеком можно только тем, чем сам располагаешь!





ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА К КУРСУ

- Аминов А.Н. Российская энциклопедия социальной работы, Синдром эмоционального сгорания, в 2-х томах, Т.2. - М., 1997
 - Водошнянова Н.Е. Старченко Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Изд-во «Питер», 2005
 - Малкина-Пых И.Г. Психология экстремальных ситуаций. Справочник практического психолога. – М.: Изд-во Эксмо, 2005
 - Осухова Н.Г. Не думай о клиенте свысока // Школьный психолог. № 3. 2003
 - Хухлаева О.В. Эмоциональное выгорание учителей // Школьный психолог. №4. 2006
 - Самоукина Н.В. Карьера без стресса. – СПб.: Изд-во «Питер», 2003
- 



Разрядка агрессии: Брэд Бушмен и его эксперимент




2024
ГОД СЕМЬИ



Бубнова И.С. «Командное лидерство как компетенция современного руководителя»

13 июня 2024 г.



Формирование и развитие
команды.
Командное лидерство.



Понятие команды

Это группа людей, работающих на одну цель
и усиливающих друг друга

1+1 > 2



Когда взаимоусиление становится возможным?

- > Когда участники команды обладают разными компетенциями
- > Когда участники команды быстро договариваются друг с другом



Эффективные коммуникации в команде

- Около 80% времени в деятельности тратится на различные коммуникации
- Налаживая коммуникации, мы повышаем эффективность команды



Как собрать компетентную команду?

- Способ 1

Собрать достоверные сведения о участниках и отобрать тех, кто способен выполнять необходимые задачи

- Способ 2

Предложить участникам наиболее подходящие им поведенческие роли



Модель Мередита Белбина

Теория ролевого поведения людей и их взаимодействия с командой (Team Role Theory)

Понятие роли



Виды ролей

Функциональные

раскрываются через предметное содержание деятельности (например, управленческой, учебной и др.)

Командные

вклад в деятельность, не являющуюся узко специализированной, а также коммуникативную и групподинамическую ситуацию внутри и вне команды

Командные роли по Белбину

Все задачи команды можно свести к 4 типам

- > Думать
- > Договариваться
- > Управлять
- > Делать

Любят думать



Генератор

Креативность, воображение, своеобразие, необычность

Решает сложные проблемы

Игнорирует случайности. Слишком занят, чтобы эффективно обмениваться информацией. Излишне отстаивает собственные идеи

Любят думать



Аналитик

Рассудительность, стратегия, проницательность.
Видит все возможности

Умеет дать точную оценку

Недостаток напористости, неумение воодушевлять других. Своим цинизмом и пессимизмом способен деморализовать остальных членов команды

Любят делать



Доводчик

Старательность, кропотливость,
добросовестность, щепетильность

Находит ошибки и упущения, выполняет
все вовремя

Склонен к чрезмерному беспокойству.
Неохотно делегирует полномочия

Любят делать



Специалист

Целеустремленный, самостоятельный

Обеспечивает знания и навыки
в редких областях

Способствует достижению результата только
в узкой области. Нет системного видения

Любят делать



Реализатор

Дисциплинированность, надежность,
консерватизм, практичность

Превращает идеи в практические действия

Недостаток гибкости. Препятствует проведению
изменений

Любят договариваться



Гармонизатор

Сотрудничество, мягкость,
восприимчивость, дипломатия

Умеет слушать, строить, и предотвращать трения

Нерешительность в спорных ситуациях.
Стремление избегать ситуаций, которые
могут привести к напряженности отношений

Любят управлять



Мотиватор

Поиск, динамичность, преодоление давления

Напористость и смелость в преодолении
препятствий

Склонность к провокациям.
Обижает чувства других людей

Любят договариваться



Исследователь

Экстраверт, энтузиаст, общителен

Не упускает возможности, развивает контакты

Чрезмерный оптимизм. Потеря интереса если проходит первоначальный энтузиазм

Любят управлять



Координатор

Зрелость, уверенность, хороший руководитель

Разъясняет цели, стимулирует принятие решения, делегирует полномочия

Часто воспринимается как манипулятор. Разгружает персональную работу

Что делать с дефицитом ролей?

- > Изменить состав команды
- > Привлечение внешнего ресурса
- > Замена командной роли процедурами и регламентами совместной работы

Развитие команды

Модель развития по Такману





Этап формирования команды

- > На этом этапе большинство членов группы позитивны и доброжелательны
- > Не до конца понимают, какую работу будут выполнять
- > Люди проявляют любопытство, стараются лучше узнать коллег
- > Производительность команды не высокая



Проговорите со всеми членами команды

- **Репутация**
 - > Какой профессиональный опыт есть у членов команды
 - > В каком деле они особенно хороши
 - > Достижения
- **Ответственность**
 - > Как будет разделен функционал и ответственность между членами команды
 - > Какие правила взаимодействия мы введем
 - > Кто будет следить за соблюдением этих правил
 - > Каковы могут быть последствия их нарушения

Проговорите со всеми членами команды

- **Открытость**
 - > Что за люди здесь собрались
 - > Что их волнует
 - > Чего они хотят
 - > Как бы они представляли идеальную работу этой команды
- **Самоориентация**
 - > Почему в командной работе придется жертвовать личными интересами в пользу командных (win-win)
 - > В чем это может выразиться

Как выстроить доверительные отношения в команде с самого начала?

Формула доверия от McKinsey

$$\text{Доверие} = \frac{\text{Репутация} \times \text{Ответственность} \times \text{Открытость}}{\text{Самоориентация}}$$



Этап шторма (бурления)

- > Люди конфликтуют
- > Могут оспариваться правила, авторитеты, стили работы и даже цели, ради достижения которых была создана команда,
- > Производительность команды стремиться к нулю



Главное правило – действовать сразу (профилактика конфликтов)


На этапе формирования команды введите четкие правила взаимодействия

- > Когда эти правила будут нарушены, (!а они будут нарушены) предупредите сторону о санкциях, если ситуация повторится
- > Введите санкции, если ситуация повторилась
- > Снимите санкции, когда сторона вернулась к правилам



Этап нормирования

- > Количество конфликтов уменьшается
- > Члены команды обращаются друг к другу за помощью
- > Обратная связь становится конструктивной
- > Продуктивность начинает расти



Каковы действия лидера на этапе нормирования?

- *Удержите команду от новых конфликтов — меньше новых задач и новых людей*

Этап выполнения (функционирования)

- > Команда спокойно продвигается к цели
- > Лидер (вы) получает возможность делегирования
- > Настало время заниматься стратегией и выводить команду к новым рубежам
- > Продуктивность команды высокая

Главное действие на стадии функционирования?

- *Дайте людям спокойно работать.*
- *Следите за тем, чтобы спокойная работа не превысила разумные пределы и не превратилась в пассивность*

Лидерство это:

- это способ влияния и управления.
- это умение заставить кого-то сделать что-то, да так, чтобы он этого ещё и захотел.
- [от англ. leader — ведущий] — отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе.

«Лучших результатов добивается не обязательно тот, у кого самая умная голова, а скорее тот, кто лучше всех умеет координировать работу своих умных и талантливых коллег».


Уильям Джонс






Два вида ресурсов в команде:

- ресурс личности лидера и
- ресурс, который ему дает команда, – ее участники



Долгое время для организаций и учреждений основным фундаментом успешности были лидеры с **очень высоким личностным ресурсом** - те, про которых принято говорить «на нем все держится».



Руководители-лидеры, которые знают правильный путь, цели и корректируют ведомых, если они сбиваются с пути.

Это простой уровень лидерства, для его реализации может быть достаточно наличие у лидера большего контроля над человеческими ресурсами, чем у остальных (самый опытный, ответственный и т.д.).

- Все держится на лидере (смелый, все — решает, на нем все держится).



Качества и черты личности лидера

- доминантность — умение влиять;
- эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость — умение руководителя контролировать свои эмоциональные проявления;
- креативность, способность к творческому решению задач;
- уверенность в себе;
- стремление к достижению цели и предприимчивость, способность пойти на риск,
- готовность брать на себя ответственность в решении проблем;
- независимость, самостоятельность в принятии решений;
- гибкость поведения в изменяющихся ситуациях;
- общительность, умение общаться, взаимодействовать с людьми.

Такой лидер знает, что он самый умный и опытный, может принять решение, взять на себя ответственность.

Всем остальным при таком лидере условно удобно, они паразитируют на его энергии. Такой стиль взаимодействия становится настолько привычным, что зачастую этого паразитирования не осознают ни участники группы, ни сам лидер.

Всем хорошо, и возможностей от другого типа лидерства люди не видят и не знают.

Таким образом, получаем ситуацию, при которой **лидер смелый, решительный, умный, но движения энергии нет**

Один паровоз толкает в гору все вагоны, вагоны без топлива, а в паровозе оно рано или поздно закончится!



Для такого лидера поддержание
эффективности это решение вопросов:

- за счет чего пополнять энергетический потенциал?
- тайм-менеджмент,
- умение принимать решения,
- эффективный контроль,
- методы восстановления сил и релаксации,
- методы развития и поддержания своего статуса,
- работа с личной харизмой.



Такой уровень лидерства не достаточен.

Одна сильная личность - это риск и тупик!

Нужно формирование команды....





Командное лидерство -

- это управление группой, как единым организмом, с помощью фасилитации, предполагающее постоянное развитие и доверие ее потенциалу.
Фасилитация (от англ. «facilitate» – облегчать) – это специальные действия, направленные на организацию групповой командной работы.
- Командное лидерство — это особый образ мышления и поведения. Оно позволяет быстро и эффективно организовывать работу команды, создавать общий результат.



Таким образом,

мы сталкиваемся с довольно замкнутой системой расхода и пополнения энергии. С системой, в которой если вовремя не заметить «синдром выгорания», продуктивность личного ресурса начнет резко падать.

Забашта Е.Г. Реализую профминимум
10 июня 2024 г.



ЭТАП 1. ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ



ЭТАП 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КРИТЕРИИ



	ЦЕЛЕВОЙ	МОТИВАЦИОННЫЙ	ИНФОРМАЦИОННЫЙ	ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ	РЕФЛЕКСИВНЫЙ
МЛАДШИЕ ПОДРОСКИ (6-7 КЛ.)			Актуализация целей предстоящего профессионального выбора и определения своего места в обществе	Знание многообразия трудовых ролей; основных сфер и типов профессий; условий труда; характера и степени влияния профессионального выбора на будущее человека; своих склонностей и интересов, значимых для будущего профессионального выбора	
СТАРШИЕ ПОДРОСКИ (8-9 КЛ.)	Целевая направленность, осознанность и самостоятельность в профессиональном выборе и в построении личного профессионального плана	Сопоставление своих потребностей и возможностей с реальными требованиями профессиональных направлений. Принятие / качество личностно значимых ценностей продуктивности (производительности) человека и его деятельности	Нахождение личного смысла в планировании профессионального выбора. Понимание и принятие ценности профессионально-трудовой деятельности как основы личностного развития человека	Вовлечение в специально организованную практическую, исследовательскую, проектно-познавательную, творческую, игровую, профориентационную направленности. Опыт прохождения игровых профессиональных проб	
СТАРШИЕ КЛАССЫ (10-11 КЛ.)					

ЭТАП 2
ПОЛЕ ПЛАНШЕТА И 15 ИГРОВЫХ КАРТ



ЭТАП 3. НАПРАВЛЕНИЯ

УРОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ВНЕУРОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ МОДУЛЬ	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ	ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РОДИТЕЛЯМИ	ПРОФИЛЬНЫЕ ПРЕДПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КЛАССЫ

Мероприятия, помогающие выбрать, а затем – при желании обучающегося – пройти обучение по программам профессионального образования

Профессиональное обучение для приобретения профессиональных компетенции

Профессиональное обучение работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратнопрограммными и иными профессиональными средствами

Получение профессии рабочего, должности служащего и присвоение квалификации (при наличии) разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования

ЭТАП 3
ПЛАНШЕТ И 30 ИГРОВЫХ КАРТ



ЭТАП 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СРЕДЫ

ЗДОРОВАЯ СРЕДА 	ДЕЛОВАЯ СРЕДА 	УМНАЯ СРЕДА
КОМФОРТАЯ СРЕДА 	КРЕАТИВНАЯ СРЕДА 	БЕЗОПАСНАЯ СРЕДА
СЕМЬЯ 	АГРАРНАЯ СРЕДА 	СОЦИАЛЬНАЯ СРЕДА

Педагог

Юрист

Графический дизайнер

ЭТАП 4
ПЛАНШЕТ И 45 ИГРОВЫХ КАРТ



ЭТАП 5. РЕШЕНИЕ КЕЙСОВ



КЕЙС 1

В населенном пункте развивается и осуществляет свою сельскохозяйственную деятельность «Агрохолдинг». По статистике большинство выпускников старших классов, принимают решения получать образование в крупных городах, не связанное с сельскохозяйственной деятельностью с последующим трудоустройством в компаниях города.

Как заинтересовать молодое поколение, получать профессии в агропромышленной сфере? возвращаться в сельскую местность и продолжать осуществлять там свою трудовую деятельность? какие меры необходимо предпринять для взаимодействия с участниками фермерских хозяйств и агробизнеса?

КЕЙС 2

По последней тенденции учащиеся среднего звена убеждены, что получить образование и работать по специальности не обеспечит высокого дохода и популярности. Молодое поколение считает, что «большие» и «быстрые» деньги возможно заработать за короткий срок, развивая себя в профессии – блогер.

Как педагогам изменить заинтересованность детей? Какие необходимо применить педагогические задачи (инструменты)?

КЕЙС 3

В старших классах провели диагностику, по результатам которой выяснилось, что большинство учащихся заинтересованы связать свою будущую профессию в умной или в креативной сфере.

Педагоги «точных» наук (математики, физики, химии, информатики) знакомят учащихся с миром профессий, показывают полезность изучения предметов «точных» наук в той или иной профессии. Как проходит эта работа в урочной и внеурочной деятельности?

КЕЙС 4

По результатам проведенного родительского собрания в выпускном классе, большинство родителей считают, что их дети должны иметь высшее экономическое и юридическое образование – «престижную и высокооплачиваемую профессию», однако промышленность в России развивается быстрыми темпами, а значит рабочие и инженерные специальности набирают популярность.

Как педагогам актуализировать популярность рабочих и инженерных профессии среди молодежи и их родителей?

КЕЙС 5

На педагогическом совете учителя обсуждают программы внеурочной деятельности для среднего звена. Поступили следующие предложения: «Культура и традиции народов Мира», «Музыкальная шкатулка», «Финансовая грамотность», «Нравственные основы семейной жизни», «Английский для жизни».

Какие программы Вы бы порекомендовали для реализации профориентационной деятельности?



КОНТАКТЫ ЦЕНТРА НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГБОУ ИРО КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ



350080, Краснодарский край,
г. Краснодар, ул. Сормовская, д. 167



Официальный сайт ub.iro23.ru



Контактный телефон
8 (861) 203 62 01



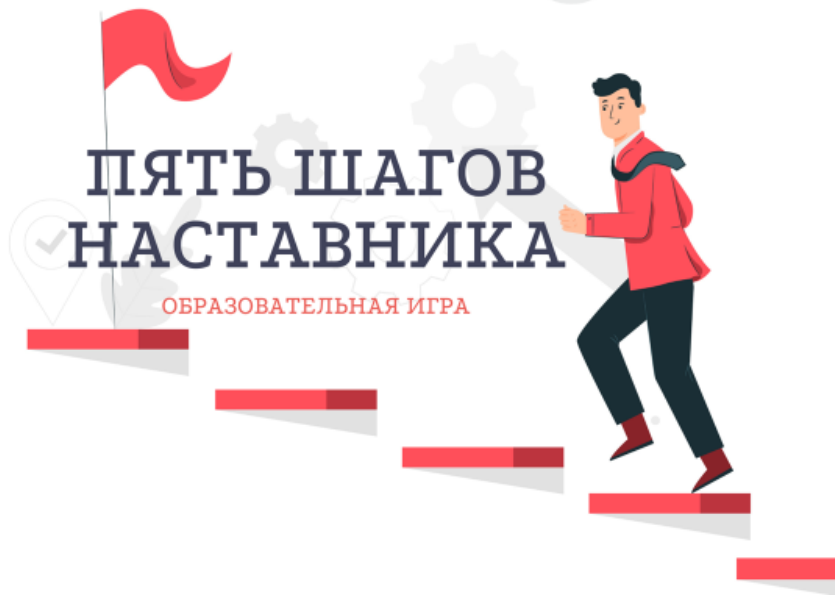
Мы в Telegram
<https://t.me/mpiro23>



Адрес электронной почты
mp@iro23.ru



Забашта Е.Г 5 шагов наставничества
17 июня 2024 г.



- ШАГ 1
Документы
- ШАГ 2
Этапы
- ШАГ 3
Мероприятия
- ШАГ 4
Формы
- ШАГ 5
Решение кейсов



НАБОР ИГРОВОГО ПРАКТИКУМА



ИГРОВЫЕ ПЛАНШЕТЫ

1 ШАГ

ЦЕНТРАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ	РЕГИОНАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ	МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ	ДОКУМЕНТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
-----------------------	------------------------	-------------------------	---------------------------------------

2-3 ШАГ

1 ЭТАП	2 ЭТАП	3 ЭТАП	4 ЭТАП	5 ЭТАП
--------	--------	--------	--------	--------

4-5 ШАГ

КЕЙС 1	КЕЙС 2	КЕЙС 3	КЕЙС 4	КЕЙС 5
Администрация школы №1... (text continues)	Материальная помощь... (text continues)	Зачетная форма... (text continues)	Аудиторный урок... (text continues)	Зачетная форма... (text continues)

ИГРОВЫЕ КАРТОЧКИ

- Письмо Министерства образования Республики Беларусь от 23.01.2020 № 04-02/2020 о внедрении практики наставничества в образовательные организации.
- Отбор и формирование наставнических пар/групп
- определить задачи, формы наставничества, ожидаем результат
- УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК**
- Для данной формы наставничества важно понимать, что его значение состоит в личностном саморазвитии и профессиональном совершенствовании и личностной ответственности, а также в профессиональном развитии обучающихся.



ЗРА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

ШАГ 1. ДОКУМЕНТЫ



ЦНППМ



ШАГ 1
ПЛАНШЕТ
КРАСНОГО ЦВЕТА
И 20 ИГРОВЫХ
КАРТ В **КРАСНОЙ**
ОКАНТОВКЕ

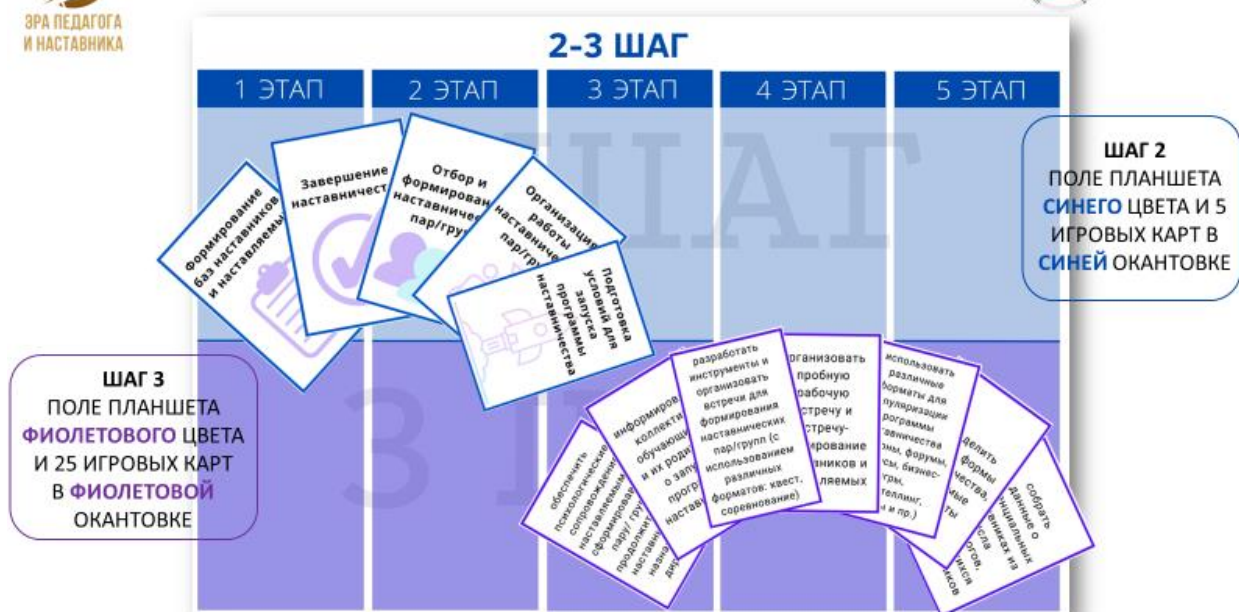


ЗРА ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

ШАГ 2-3. ЭТАПЫ. МЕРОПРИЯТИЯ



ЦНППМ



ШАГ 3
ПОЛЕ ПЛАНШЕТА
ФИОЛЕТОВОГО ЦВЕТА
И 25 ИГРОВЫХ КАРТ
В **ФИОЛЕТОВОЙ**
ОКАНТОВКЕ

ШАГ 2
ПОЛЕ ПЛАНШЕТА
СИНЕГО ЦВЕТА И 5
ИГРОВЫХ КАРТ В
СИНЕЙ ОКАНТОВКЕ



ШАГ 4-5. ФОРМЫ. РЕШЕНИЕ КЕЙСОВ



4-5 ШАГ

КЕЙС 1	КЕЙС 2	КЕЙС 3	КЕЙС 4	КЕЙС 5
<p>ШАГ 4 ПЛАНШЕТ ЗЕЛЕНОГО ЦВЕТА И 12 ИГРОВЫХ КАРТ В ЗЕЛеной ОКАНТОВКЕ</p> <p>Надежда Михайловна... лет, молод... учител... дет...</p> <p>ПСИХОЛОГ - УЧЕНИК РОДИТЕЛЬ - УЧЕНИК УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК</p> <p>умех не... интернетной... под... работ... программы и... наглядные пособия, чтобы... не покупать их самой, она не... знает.</p>	<p>Светлана Ивановна... классный руководитель в 9-... педагогическом классе... она, ее ученица, любит... туру, много читает, стики. После... учителя... не... предмету... ных... и коллажа,</p> <p>ПЕДАГОГ - РОДИТЕЛЬ УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК</p> <p>и снимает их... видеоролики</p>	<p>Светлана Ивановна... классный руководитель в 9-... педагогическом классе... она, ее ученица, любит... туру, много читает, стики. После... учителя... не... предмету... ных... и коллажа,</p> <p>ПЕДАГОГ - РОДИТЕЛЬ УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК</p> <p>и снимает их... видеоролики</p>	<p>Андрей ученик 9 - го класса. Демонстрирует отличные результаты в учебе, увлекается математикой и проектированием, участвует в школьных и городских олимпиадах, ему не хватает школьной программы и ресурсов, чтобы развить свои навыки в сфере робототехники. Замкнут, не умеет презентовать себя, испытывает проблемы в коммуни... сверстни...</p> <p>УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК</p> <p>Для данной формы наставничества характерно раск... личности настав... Для данно... харак... повы... Школ... админи... опт... общеобраз... а также с... образовате... выступе...</p> <p>УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК</p> <p>Для данной формы наставничества характерно то, что наставник находится на более высокой степени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, पिщенное тем не менее строгой субординации</p>	<p>Сергей равнодушный ученик 9-го класса. Не знает, кем быть, показывает не очень высокие результаты в учебе, настроен пессимистично по отношению к будущему, карьере и жизни. Не любит участвовать в школьных мероприятиях. Сидит в социальных сетях, играет на приставке</p> <p>УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК УЧЕНИК - УЧЕНИК</p> <p>Для данной формы наставничества характерно то, что наставник находится на более высокой степени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, пищенное тем не менее строгой субординации</p>

ШАГ 5
ПЛАНШЕТ **ЗЕЛЕНОГО ЦВЕТА** И 15 ИГРОВЫХ КАРТ В **ЖЕЛТОЙ** ОКАНТОВКЕ

ШАГ 5
ПЛАНШЕТ **ЗЕЛЕНОГО ЦВЕТА** И 5 ИГРОВЫХ КАРТ В **ОРАНЖЕВОЙ** ОКАНТОВКЕ



КОНТАКТЫ ЦЕНТРА НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГБОУ ИРО КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ



350080, Краснодарский край,
г. Краснодар, ул. Сормовская, д. 167



Официальный сайт
ub.iro23.ru



Контактный телефон
8 (861) 203 62 01



Мы в Telegram
<https://t.me/mpiro23>



Адрес электронной почты
mp@iro23.ru



БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Герасимов, М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект / М. В. Герасимов. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 5 (109). — С. 319-323. — URL: <https://moluch.ru/archive/109/26486/> (дата обращения: 30.05.2023).
2. Абдулаева О.А. Внутрифирменное и корпоративное обучение учителей: анализ понятий
3. Степанова Г.А., Першина Е.М. Нормативное регулирование внутрифирменного профессионального обучения федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" // Сургутский государственный университет, г. Сургут // материалы конференции Номер: 10-4 (74) Год: 2021 Страницы: 120-121
4. Корепанова Е.В., Ашихмина Г.А., Новиков А.Н. Программа внутрифирменного обучения как средство стимулирования развития профессиональной компетентности педагогических работников // Мичуринский государственный аграрный университет/ МБОУ «Гимназия» /статья в журнале -Том: 4 Номер: 2 Год: 2021
5. Гельманова З.С., Омарова Н.М., Алдабаева А.Е., Акмаганбетова А.С., Бесфер Й. Особенности формирования и развития внутрифирменных знаний в современных организациях / Global Science and Innovations: Central Asia. 2021. Т. 7. № 2 (13). С. 4-8.
6. Данилова И.Н., Курленя В.А. Организация внутрифирменного обучения через конкурсное движение / Образование. Карьера. Общество. 2021. № 2 (69). С. 44-46.
7. Колгушкин А.И. Модель развития системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров / Уральский научный вестник. 2023. Т. 9. № 2. С. 125-129.
8. Малышева Н.В., Федотов С.О. Теоретические основы развития персонала путём внутрифирменного обучения / Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2020. № 29. С. 142-147.
9. Ананченкова П.И., Тонконог В.В. Партнерские практики в организации внутрифирменного обучения: теоретический аспект / Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2023. № 1. С. 277-287.

**ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ В
ИНСТИТУТЕ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
сборник материалов**

Том 1

Формат 60x84/16.
Усл. печ. л. 1,2. Тираж 50 экз.

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования» Краснодарского края
Центр методической поддержки и инновационного развития
системы образования
350080, г. Краснодар, ул. Сормовская, д. 167, ауд. 204
Тел. (861) 203-55-51, E-mail: nio@iro23.info