***СТАЖЕРСКАЯ ПРАКТИКА***

***«Использование коуч-среды в дошкольной организации с целью повышения качества образования»***

Педагогические компетенции

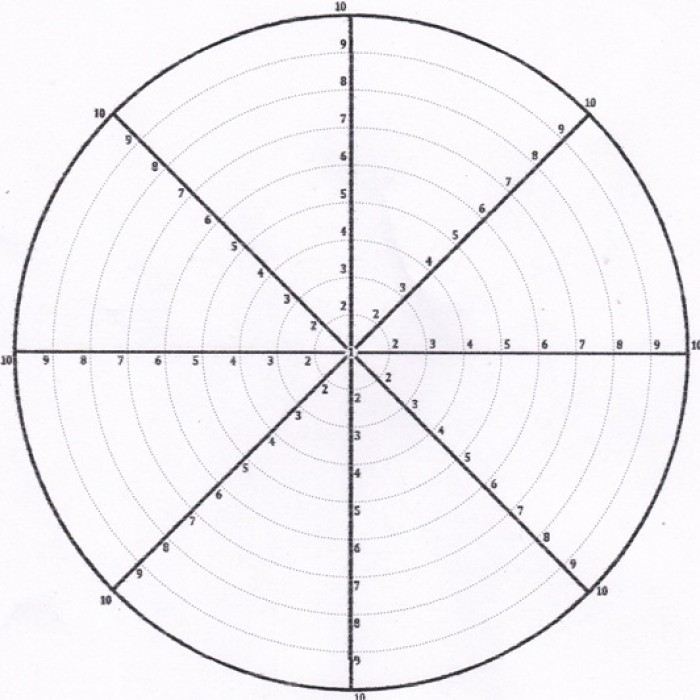
Базовые Профессиональные Личные Универсальные

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

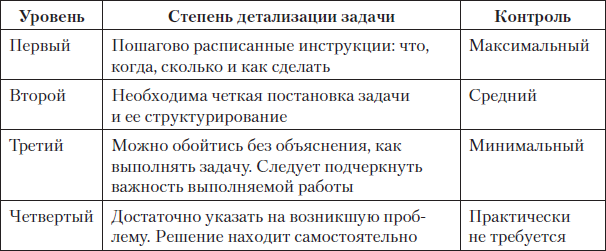
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***КОЛЕСО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ***



***Планирование***





1 уровень – исполнитель

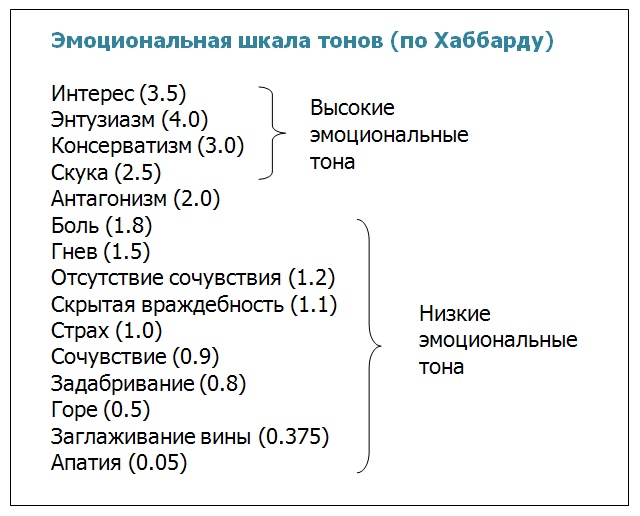
2 уровень - специалист

3 уровень – профессионал

4 уровень – мастер

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Эмоциональный интеллект***



**Бланк для ответов**

| № | Утверждение | Совсем не согласен | Скорее не согласен | Скорее согласен | Полностью согласен |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Я замечаю, когда близкий человек переживает, даже если он (она) пытается это скрыть |  |  |  |  |
| 2 | Если человек на меня обижается, я не знаю, как восстановить с ним хорошие отношения |  |  |  |  |
| 3 | Мне легко догадаться о чувствах человека по выражению его лица |  |  |  |  |
| 4 | Я хорошо знаю, чем заняться, чтобы улучшить себе настроение |  |  |  |  |
| 5 | У меня обычно не получается повлиять на эмоциональное состояние своего собеседника |  |  |  |  |
| 6 | Когда я раздражаюсь, то не могу сдержаться, и говорю всё, что думаю |  |  |  |  |
| 7 | Я хорошо понимаю, почему мне нравятся или не нравятся те или иные люди |  |  |  |  |
| 8 | Я не сразу замечаю, когда начинаю злиться |  |  |  |  |
| 9 | Я умею улучшить настроение окружающих |  |  |  |  |
| 10 | Если я увлекаюсь разговором, то говорю слишком громко и активно жестикулирую |  |  |  |  |
| 11 | Я понимаю душевное состояние некоторых людей без слов |  |  |  |  |
| 12 | В экстремальной ситуации я не могу усилием воли взять себя в руки |  |  |  |  |
| 13 | Я легко понимаю мимику и жесты других людей |  |  |  |  |
| 14 | Когда я злюсь, я знаю, почему |  |  |  |  |
| 15 | Я знаю, как ободрить человека, находящегося в тяжелой ситуации |  |  |  |  |
| 16 | Окружающие считают меня слишком эмоциональным человеком |  |  |  |  |
| 17 | Я способен успокоить близких, когда они находятся в напряжённом состоянии |  |  |  |  |
| 18 | Мне бывает трудно описать, что я чувствую по отношению к другим |  |  |  |  |
| 19 | Если я смущаюсь при общении с незнакомыми людьми, то могу это скрыть |  |  |  |  |
| 20 | Глядя на человека, я легко могу понять его эмоциональное состояние |  |  |  |  |
| 21 | Я контролирую выражение чувств на своем лице |  |  |  |  |
| 22 | Бывает, что я не понимаю, почему испытываю то или иное чувство |  |  |  |  |
| 23 | В критических ситуациях я умею контролировать выражение своих эмоций |  |  |  |  |
| 24 | Если надо, я могу разозлить человека |  |  |  |  |
| 25 | Когда я испытываю положительные эмоции, я знаю, как поддержать это состояние |  |  |  |  |
| 26 | Как правило, я понимаю, какую эмоцию испытываю |  |  |  |  |
| 27 | Если собеседник пытается скрыть свои эмоции, я сразу чувствую это |  |  |  |  |
| 28 | Я знаю, как успокоиться, если я разозлился |  |  |  |  |
| 29 | Можно определить, что чувствует человек, просто прислушиваясь к звучанию его голоса |  |  |  |  |
| 30 | Я не умею управлять эмоциями других людей |  |  |  |  |
| 31 | Мне трудно отличить чувство вины от чувства стыда |  |  |  |  |
| 32 | Я умею точно угадывать, что чувствуют мои знакомые |  |  |  |  |
| 33 | Мне трудно справляться с плохим настроением |  |  |  |  |
| 34 | Если внимательно следить за выражением лица человека, то можно понять, какие эмоции он скрывает |  |  |  |  |
| 35 | Я не нахожу слов, чтобы описать свои чувства друзьям |  |  |  |  |
| 36 | Мне удаётся поддержать людей, которые делятся со мной своими переживаниями |  |  |  |  |
| 37 | Я умею контролировать свои эмоции |  |  |  |  |
| 38 | Если мой собеседник начинает раздражаться, я подчас замечаю это слишком поздно |  |  |  |  |
| 39 | По интонациям моего голоса легко догадаться о том, что я чувствую |  |  |  |  |
| 40 | Если близкий человек плачет, я теряюсь |  |  |  |  |
| 41 | Мне бывает весело или грустно без всякой причины |  |  |  |  |
| 42 | Мне трудно предвидеть смену настроения у окружающих меня людей |  |  |  |  |
| 43 | Я не умею преодолевать страх |  |  |  |  |
| 44 | Бывает, что я хочу поддержать человека, а он этого не чувствует, не понимает |  |  |  |  |
| 45 | У меня бывают чувства, которые я не могу точно определить |  |  |  |  |
| 46 | Я не понимаю, почему некоторые люди на меня обижаются |  |  |  |  |

| Вариант ответа | В прямых значениях | В обратных значениях |
| --- | --- | --- |
| совсем не согласен | 0 баллов | 3 балла |
| скорее не согласен | 1 балл | 2 балла |
| скорее согласен | 2 балла | 1 балл |
| полностью согласен | 3 балла | 0 баллов |

| Шкала | Прямые утверждения | Обратные утверждения |
| --- | --- | --- |
| Понимание чужих эмоций  Способность понимать эмоциональное состояние человека на основе внешних проявлений эмоций (мимика, жестикуляция, звучание голоса) и/или интуитивно; чуткость к внутренним состояниям других людей. | 1, 3, 11, 13, 20, 27, 29, 32, 34 | 38, 42, 46 |
| Управление чужими эмоциями  Способность вызывать у других людей те или иные эмоции, снижать интенсивность нежелательных эмоций. Возможно, склонность к манипулированию людьми. | 9, 15, 17, 24, 36 | 2, 5, 30, 40, 44 |
| Понимание своих эмоций  Способность к осознанию своих эмоций: их распознавание и идентификация, понимание причин, способность к вербальному описанию. | 7, 14, 26 | 8, 18, 22, 31, 35, 41, 45 |
| Управление своими эмоциями  Способность и потребность управлять своими эмоциями, вызывать и поддерживать желательные эмоции и держать под контролем нежелательные. | 4, 25, 28, 37 | 12, 33, 43 |
| Контроль экспрессии Способность контролировать внешние проявления своих эмоций | 19, 21, 23 | 6, 10, 16, 39 |
| Межличностный эмоциональный интеллект Способность к пониманию эмоций других людей и управлению ими. | 1, 3, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 24, 27, 29, 32, 34, 36 | 2, 5, 30, 38, 40, 42, 44, 46 |
| Внутриличностный эмоциональный интеллект  Способность к пониманию собственных эмоций и управлению ими. | 4, 7, 14, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 37 | 6, 8, 10, 12, 16, 18, 22, 31, 33, 35, 39, 41, 43, 45 |
| Понимание эмоций  Способность к пониманию своих и чужих эмоций. | 1, 3, 7, 11, 13, 14, 20, 26, 27, 29, 32, 34 | 8, 18, 22, 31, 35, 38, 41, 42, 45, 46 |
| Управление эмоциями  Способность к управлению своими и чужими эмоциями. | 4, 9, 15, 17, 19, 21, 23, 24, 25, 28, 36, 37 | 2, 5, 6, 10, 12, 16, 30, 33, 39, 40, 43, 44 |
| Общий уровень эмоционального интеллекта | 1, 3, 4, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 34, 36, 37 | 2, 5, 6, 8, 10, 12, 16, 18, 22, 30, 31, 33, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46 |

***Конструктивная обратная связь***

**Главная задача руководителя** – давать обратную связь сотрудникам таким образом, чтобы те реагировали конструктивно. Главная задача подчиненного – воспринимать критику конструктивно, что нелегко. Для этого сотруднику полезно задавать себе и своему руководителю несколько важных вопросов, которые помогут использовать обратную связь для реальных улучшений.

Вопросы для конструктивной ОС:

* Что получилось хорошо?
* Что запомнилось особо?
* Что помешало?
* Что помогло?
* Какая помощь еще необходима?
* Для чего это вам нужно?
* Что сделаете в следующий раз по-другому?
* Насколько вы достигли цели ( по шкале от 1-10)?

|  |  |
| --- | --- |
| **ПРАВИЛА** | **ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ ОШИБОК** |
| 1. **Используйте Я – высказывание**   Все что Вы хотите сообщить, говорите от себя. Это не вызывает протеста, так как каждый человек имеет право на любые мысли и чувства. Например, Вы можете сказать: *«Я не верю тебе»* | •  **Ты - высказывание** - «*ты врешь»*  *•* **обезличенное высказывание** - «*это ложь»*  *•* **ссылка на обобщенный авторитет** - *«ни один нормальный человек на моем месте тебе бы не оверил»* |
| **2.  Критикуйте поступок, а не человека**  Говорите о том, что человек делает, не переносите оценку поступка на человека, помните, что в целом он о’кей:  *«если Вы не будете работать вместе с нами, это создаст проблемы нам всем».* | **Лично окрашенные комментарии** -  *«Вы эгоист, Вы думаете только о себе»,* |
| 3.  **Давайте обратную связь** **вскоре после свершения события** (насколько это возможно), пока оно еще свежо в памяти | Значительная **задержка по времени** |
| *4.* **Используйте содержательный анализ** произошедшего, который поможет совершать действия в сторону улучшения. *« В Вашем докладе не было структуры, которой Вы могли бы следовать, – там нет введения и выводов, а также оглавления».* | **Оценка** -  *«доклад был слабый»*  **Готовые выводы и решения -** *«в следующий раз сделайте ...»* |
| 5.  **Говорите о конкретном событии -** *«Вы опоздали», «Вы не передали информацию»* | Различные формы **обобщений -** *«Вы всегда опаздываете», Вечно вы все забываете» -* создают ощущение **фатальности -** раз «всегда», «все», «вечно» - значит невозможно что-либо исправить |
| *6.* **Формулируйте** **конструктив** - покажите, куда человек может двигаться. Давайте обратную связь по поводу тех вещей, которые человек способен изменить. *«Мне хотелось бы иметь возможность обсуждать спорные вопросы с Вами в нормальной обстановке».* | Критика того, что **человек не в силах изменить**. Бессмысленно упоминать то, что он не может изменить:  *•* свои **физические данные** - *«из-за маленького роста Вам трудно приобретать авторитет»*  •  какие-то аспекты своей работы, которые находятся **вне его контроля**  •  **прошедшее время** -  *«С тех пор как 10 лет назад Вы накричали на меня, я уже не мог больше спокойно работать»*  *« надо было сделать по-другому», «Если бы Вы сделали все вовремя...»* |

Кейс:

У вас достаточно дружный коллектив. Все сотрудники работаю стабильно, показывают хорошие результаты. Но поведение одного из сотрудников вас не совсем устраивает. Вам стало известно, что данный сотрудник обсуждает проблемы учреждения с коллегами из других детских садов. Он жалуется на коллег, на заработную плату, на вас. На прямой разговор с вами не выходит, и делает все, чтобы вы ничего не заметили. Кроме того, к вам вчера подходили другие сотрудники, высказали недовольство поведением данного сотрудника. Суть в следующем: у всех сотрудников имеется работа над общим проектом, от которого зависит годовое премирование, а данный сотрудник стал плохо выполнять свою работу, приходится остальным выполнять некоторые функции за него, чтобы это не сказалось на результатах группы.

1. Перечислите факты желательного/нежелательного поведения  
2. Перечислите причины нежелательного поведения  
3. Напишите сценарий обратной связи для данного сотрудника

***Лист наблюдения***

***Самостоятельная работа***

**Задания:**

1.Заполнить 4 модуля технологической карты по мероприятию/проекту, проводимому в ОУ.

2. Отправить заполненную технологическую карту до 01 ноября 2016 года на эл.адрес [madou.istoki2011@yandex.ru](mailto:madou.istoki2011@yandex.ru) (в теме письма указываем наименование учреждения; ТК по стажерской практике)

3. Получить удостоверение о прохождении стажерской практики.

***Технологическая карта (образец)***

|  |  |
| --- | --- |
| Цель мероприятия /проекта (формулируется по SMART технологии)  Задачи мероприятия/проекта (формулируются с учетом профессионального опыта исполнителей) |  |
| Целевая аудитория  Профессиональный уровень участников-организаторов проекта |  |
| Ресурсы, необходимые для проведения мероприятия/проекта (временные, внутренние, внешние) |  |
| Календарь этапов планирования проекта (этап, сроки, задача, ответственный, контроль) |  |
| Сроки реализации мероприятия/проекта |  |
| Обратная связь (вопросы участникам по результатам реализации мероприятия/проекта) |  |