

Психологические механизмы профессионального роста пенитенциарного педагога

Едингина Анастасия Сергеевна

Учитель английского языка

КГКОУ «КВСОШ №11»

п.Громадск, Красноярский край

e-mail: morozko1505@mail.ru

Аннотация. В данной работе рассказано о профессиональной идентичности молодого педагога и его профессиональном становлении в пенитенциарной системе. Предоставлены примерные планы тренировочных процедур из Молодёжных профессиональных педагогических игр, которые могут послужить материалом для методических совещаний в вечерних школах.

Ключевые слова: пенитенциарный педагог / субъектность / профессиональная деятельность / профессиональное развитие внутренняя позиция / профессиональная идентичность / компетентность / саморазвитие /МППИ

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ВВЕДЕНИЕ.....	3
2.	Профессиональная адаптация педагога в пенитенциарной системе.....	5
3.	Красноярская практика Молодёжных профессиональных педагогических игр, как механизм профессионального роста педагога...8	
4.	Заключение.....	10
5.	Список литературы	
6.	ПРИЛОЖЕНИЕ №1	
7.	ПРИЛОЖЕНИЕ №2	

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития российского общества в условиях социально-экономической нестабильности, конкуренции на рынке труда, социальных стрессов, растут требования, предъявляемые к профессионализму педагога. Становление человека как профессионала тесно связано с развитием его личности. Профессионализация происходит во взаимосвязи с социализацией. Личностное пространство шире профессионального и существенно влияет на него.

Вместе с тем профессиональные качества человека по мере их становления начинают оказывать обратное позитивное влияние на личность: успехи в профессии окрыляют и стимулируют личность. Наиболее способствуют профессионально-личностному становлению будущего специалиста такие черты личности, как: следование профессиональной этике, индивидуальная и социальная ответственность, внутренний контроль, гибкость и оперативность, смысловое творчество, внутренняя диалогичность личности, адекватная самооценка и готовность к дифференцированной оценке уровня своего профессионализма и др.

Я в системе образования работаю 8-ой год, а с понятием пенитенциарный педагог знакома лишь год. Для меня это ещё один опыт. Но, не смотря на свой юный возраст в образовании, мне есть чем поделиться со своими коллегами.

Существенные различия между педагогами пенитенциарной системы и педагогами массовых школ выявлены по уровню активности их развития. Поэтому в пенитенциарной психологии, как отечественной, так и зарубежной, уделяется существенное внимание обоснованию психологических требований, предъявляемых к сотрудникам данной системы. В числе профессионально значимых качеств отмечают: нравственную активность, эмоциональную устойчивость, развитые педагогические и коммуникативные способности, психологическую готовность к службе, устойчивость к неблагоприятному влиянию среды осужденных (А.Д. Глоточкин, В.Ф. Пирожков, Е.А. Пономарева и др). [2].

Особенности профессиональной деятельности педагога пенитенциарной системы:

- режим работы, сложность и напряженность;
- высокие эмоциональные, психологические и физические нагрузки;
- негативное влияние криминальной среды;

-характер служебной деятельности (военизированная организаций, субординация, исполнительская дисциплина, для ряда сотрудников – служба с оружием);

-высокая динамика процессов, оперативной обстановки, интенсивность;

-человеческий фактор (работа с людьми, широта коммуникации);

-необходимость постоянного самосовершенствования, обучения;

-большие объемы работы с документацией;

-ответственность за порученный участок работы (дисциплинарная, моральная, нравственная, а также административная и даже уголовная);

-при осложнении оперативной обстановки высокая вероятность риска профессионального вплоть до риска для жизни и другие факторы.

Это же касается и таких показателей, как содержание индивидуального образовательного запроса, направленность, включенность педагога в образовательный процесс и самостоятельность в создании своей образовательной программы. Косвенным показателем образовательной активности является удовлетворенность условиями и результатами своего труда. У 63% педагогов пенитенциарной системы отсутствует сложившаяся система саморазвития. Очень низок показатель рефлексии своей деятельности: только 37% педагогов пенитенциарной системы ищут обратную связь для самопознания и самооценки, возникающие препятствия не стимулируют активность 59,3% педагогов, не желают продвижения по службе 51,9%. Исследование степени включенности учителя в профессию позволило выявить типичные педагогические деформации личности, определить их отличие именно для педагогов пенитенциарной системы. Так, для них характерно искажение результатов по шкале «мотивация одобрения» (47%), что превышает соответствующий уровень у педагогов массовых школ почти в 2 раза. Чем выше итоговый показатель по шкале «мотивация одобрения», тем выше готовность человека представить себя перед другими полностью соответствующим социальным нормам. Низкие показатели могут свидетельствовать как о неприятии традиционных норм, так и об излишней требовательности к себе.

В данной работе исследуются притязания и самооценка молодого учителя относительно своей профессии, как главные факторы формирования профессиональной идентичности и психологического комфорта в пенитенциарной системе .

Глава 1. Профессиональная адаптация педагога в пенитенциарной системе.

Профессиональная адаптация является важнейшим этапом профессионального развития личности, в процессе которого происходит становление профессионального самосознания педагога.

По мнению В.А. Сластенина, профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействия его с профессиональной средой:

- адаптация к профессиональной деятельности: её содержанию, целям, средствам, технологии осуществления, режиму и интенсивности деятельности;
- адаптация к требованиям производственной, трудовой дисциплины, организационным нормам, правилам;
- адаптация к профессионально-ролевым социальным функциям, социально-профессиональному статусу (воспитатель детского сада, учитель и пр.);
- адаптация к социально-психологическим ролевым функциям, неписаным, неофициальным нормам, правилам, ценностям, отношениям и т.п. в трудовом коллективе;
- адаптация к тем социальным обстоятельствам, в которых происходит профессиональная деятельность специалиста.

В 30-е годы прошлого столетия начинается активная работа по изучению возможностей интенсификации труда за счет познания и использования таких сторон человеческой психики, как отношение к труду, оценка человеком выполняемой деятельности, ее условий и результатов. Исследования целого ряда американских специалистов в области мотивации трудовой деятельности (Ч. Бернارد, А. Маслоу, Э. Мэйо, Р. Ликерт, Ф. Херцберг, Э. Ро) свидетельствуют о том, что эффективность труда во многом определяется, помимо соответствия индивидуально-психологических особенностей индивида требованиям профессии, еще и тем, насколько удовлетворяются в работе социальные потребности человека, его стремления и желания. В связи с этим значительно усиливается интерес к вопросам психологии выбора профессии и термину профессиональная идентичность.

По Э. Эриксону, при становлении профессиональной идентичности человек проходит те же этапы, что и при социализации — доверие, автономию, инициативность, достижение, идентичность, интимность, творчество, интеграцию. Для становления профессиональной идентичности важное значение имеет ритуализация в профессиональном поведении, основанная на соглашениях взаимодействия, по меньшей мере, двух людей, которые через определенные интервалы времени возобновляют его в повторяющихся обстоятельствах, например: защита дипломов, диссертаций, выступление на конференциях. Оно имеет важное значение для “Я” всех участников. В обрядах социальная группа побуждает посвященного пройти через испытания, совершить деяния ради такого человека, уподобление с которым позволяет найти свое “Я” [4].

Эрик Эриксон приводит ряд характеристик профессиональной идентичности, которые предполагают функциональное и экзистенциальное соответствие человека и профессии [6]:

1. понимание своей профессии,
2. принятие себя в профессии,
3. умение хорошо выполнять свои профессиональные функции.

В отчете о профессионализации работников образования исследователи (Хасан Б.И., Митрофанов К.Г., Козырева Е.Ю. и др.) выделяют четыре фактора соответствия профессии в сфере образования[6]:

1. соответствие культурных представлений и деятельности (теории и практики, идеального и ситуативного, «слова и дела»). Для большинства работников образования — это критическая точка, где происходит расхождения идеальных представлений об устройстве образования и практических действий конкретного педагога. Не случайно же говорят о профессиональных деструкциях педагогов, связанных с тем, что педагоги зачастую в реальной ситуации видят не то, что есть на самом деле. Таким образом, адекватность теоретических представлений реальной деятельности конкретного педагога является основанием для вынесения суждений об уровне его профессионализма.

2. соответствие деятельности конкретного педагога приоритетам профессионального цеха, клуба. В определенной степени суждение о профессиональности выносит профессиональное сообщество. Именно оно определяет, кто из работающих в конкретной области является профессионалом. И именно оно диктует такого рода оценки.

3. пересечение культурных образцов и приоритетов профессионального сообщества. По сути, здесь идет речь о том, в какой степени культурные образцы и представления в профессиональном

сообществе соответствуют времени, современным тенденциям в профессиональной деятельности. Именно здесь осуществляется конкуренция между разными профессиональными группами за первенство в определении приоритетов и тенденций развития самой профессиональной деятельности.

4. соответствие конкретного практика самому себе и его реальной профессиональной ситуации, т.е. то, что в психологии называется конгруэнтностью [7].

Профессиональная идентичность не является завершенным состоянием. Она носит характер процессуальный, а это означает, что существуют разные уровни профессиональной идентичности. Уровни идентичности можно зафиксировать исходя из самочувствия и самооценки индивида, а также из решения профессиональных задач. В отчете, о котором говорилось выше, описана матрица профессионализма, на основании которой можно зафиксировать динамику профессионального развития педагогов. Представленная матрица может также служить основаниями для конструирования и описания уровней, ступеней квалификации внутри сферы профессиональной деятельности.

	Программы	Технологии	Возраст объекта	Нормы / институты
Моделирование (предметом)	Составление авторской программы	Проекты и исследования	Форсайт, сценарии развития, прогнозы	Создание программ развития и обоснование деятельности ОУ
По алгоритму (с предметом)	Компиляция из разных программ	Интерактивные технологии	Индивидуальные особенности и результаты отнесенные к возрастным характеристикам	Как оформить грамотно?
По образцу (в предмете)	Базовая программа	Урок / внеурочная классика	Отнесение к возрастным нормам	Запреты, где получать информацию

Таким образом, в данной работе понятие профессиональной идентичности рассматривается, как совокупность четырех критериев:

- человек способен решать задачи профессионального характера (согласно матрице профессионализма)
- человек идентифицирует себя с профессиональным сообществом
- профессиональное сообщество признает человека как профессионала
- человек строит планы относительно своей профессии

Глава 2. Красноярская практика Молодёжных профессиональных педагогических игр, как механизм профессионального роста педагога.

Согласно ФГОС «Основного общего образования» [5], результаты освоения основной образовательной программы должны быть представлены 3 типами: личностным, метапредметным и предметным. Стандартная подготовка специалистов педагогического ВУЗа ориентирована лишь на третий тип результатов. Отсюда, на наш взгляд, задачей нового поколения учителей является овладение метапредметными компетентностями. Новое поколение учителей должно не только воспроизводить уже сложившуюся форму профессионализма, но и обладать универсальными компетентностями, которые обеспечивают развитие ученика во всех сферах жизнедеятельности.

Проект «Молодежные профессиональные педагогические игры» был создан с целью решения задач привлечения, удержания и профессионального развития молодых педагогов образовательных учреждений Красноярского края в области метапредметных компетентностей. Данный проект является альтернативой другим формам развития компетентностей молодых учителей. Он не носит характер магистерской программы или курса лекций, и от того в нем есть уникальность: это дополнительное пространство, которое можно охарактеризовать как профессиональное сообщество молодых педагогов, которое помогает им преодолевать причины возможного ухода, делиться опытом и знаниями, способствует развитию профессиональных качеств.

Попытка организации идентичности и причастности является одной из задач МППИ, потому как развивающееся профессиональное самочувствие означает, что ты всё время находишься в пространстве задач, отчасти тобой иницируемых, которые заставляют тебя всё время искать неожиданные новые ходы, и в этом смысле это и есть проверка своего «могу». В противном случае есть риск того, что деятельность станет неинтересной для молодого учителя.

Проект профессиональных игр был задуман нами как пространство профессионального развития, адекватное возрастным характеристикам участников и внутренним характеристикам профессиональной деятельности. По нашему мнению, за счёт формирования новых образов, притязаний и форм деятельности в играх, эти сущности будут постепенно приноситься в школы и менять деятельность и уклад там.

Проведенные соревнования («демо-версия» игр в 2011 году, первый сезон соревнований в 2011-2012 учебном году и отборочные соревнования 2012-2013 учебного года) уже сейчас дают свои результаты: например, в ходе реализации игр стало ясно, что они не могут существовать в пространстве как просто игры: появилась потребность в создании своего особенного профессионального сообщества. И такая потребность была удовлетворена за счёт создания Ассоциации молодых педагогов Красноярья. Люди начинают чувствовать свою сопричастность, взаимодействовать друг с другом, порождать творческие идеи. МППИ задумывались и создавались молодыми педагогами и для молодых педагогов с целью совместного поиска образа современного учителя и формирования в себе качеств этого самого учителя.

Опираясь на уже многолетний опыт работы тренером в Ассоциации молодых педагогов Красноярья, я стала внедрять нашу практику игровых процедур на педагогических и методических совещаниях в нашей Вечерней школе. Они взяты с тренировок лиг и помогают нашим педагогам в сплочении коллектива, в профессиональной идентичности, являются командообразующим звеном в общении с учениками, получают возможность развивать профессиональные метапредметные компетентности, осваивать новые профессиональные роли тренера, тьютора, судьи или проектировщика, приобретают готовые методические материалы и идеи для внедрения в своей практике, уверенность в себе.

Заключение.

Профессионального самосовершенствования от педагога требует сама жизнь, поэтому без самовоспитания и самообразования он просто не состоится.

В моём собственном опросе, проведённом в марте 2019 года на учителях КВСОШ №11 было обнаружено, что 60% опрошенных размышляют о будущих профессиональных перспективах, но при этом во многих случаях в качестве профессионального развития имеют ввиду повышение квалификации и/или приобретение новых знаний, умений, навыков. Идея развития как ценного для молодых учителей существует, но представлена не в виде внутренних, качественных или деятельностных изменений, а в традиционной форме следования общепринятым нормам, в виде повышения квалификации и постепенного увеличения знаниевого запаса.

Система «Молодёжных профессиональных педагогических игр» состоит из комплекса образовательных и соревновательных мероприятий, включая дистанционную поддержку молодых педагогов в период между мероприятиями на специально созданном информационном ресурсе (www.portal.ippd.ru).

По нашему глубокому убеждению, молодое поколение учителей должно являться молодым не столько по паспортному возрасту или продолжительности работы в школе, сколько по принципиально другому взгляду на задачи, решаемые в сфере образования и с её помощью.

В заключение хочу сказать, что на Руси так повелось, что учитель всегда был почитаемым человеком в обществе, чье мнение было авторитетно, неким эталоном поведения, поэтому сегодня мы вправе говорить о профессиональном имидже учителя. Как бы ни был профессионально подготовлен учитель, он просто обязан постоянно совершенствовать свои личностные качества, создавая таким образом собственный имидж, что и подтвердил наш опрос, ведь учитель – это не профессия, это образ жизни!

Список литературы.

1. Простяков Виктор Александрович. Научно-методическая работа.

Психологические факторы развития профессионализма педагога в условиях пенитенциарной системы. <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2015/09/01/nauchno-metodicheskaya-rabota-psihologicheskie> (дата обращения: 20.02.2019)

2. Крапивина, Ольга Валерьевна. Диссертация на тему "Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих". <http://www.dissercat.com/content/emotsionalnoe-vygoranie-kak-forma-professionalnoi-deformatsii-u-penitentsiarnykh-sluzhashchi> (дата обращения: 20.02.2019)

3. Егорова Н.В. Научно-методическая работа. Требования к личности педагога, работающего в условиях пенитенциарной системы. https://docviewer.yandex.ru/view/198833007/?*=gaf3yMR7srgVp1rD9giq7rHxH%2FV7InVybC16Imh0dHA6Ly9zY2hvb2wyMTAwLmNvbS91cGxvYWQvaWJsbn2NrLzJhZi8yYWZlZjU5MmZiMzEwMTA0OGNjZTU1Yjg1NWYzM2UzOS5wZGYiLCJ0aXRzZSI6IjJhZmVmNTkyZmZlMTAxMDQ4Y2NlNTViODU1ZjMzZTM5LnBkZiIsInVpZCI6IjE5ODgzMzAwNyIsInl1Ijo1NDI5MTkxMzE1Mzk2MTcwOTEiLCJub2lmcFtZSI6dHJ1ZSwidHMiOjE1NTEwNTg0MTMyNjcsInNlcnBQYXJhbXMiOiJsYW5nPXJ1Jm5hbWU9MmFmZWY1OTJmYjMxMDEwNDhjY2U1NWl4NTVmMzNlMzkucGRmJnRtPTE1NTEwNTgzNjgmdGxkPXJ1JnRleHQ9JUQwJUBJQUQwJUJEJUQwJUI4JUQwJUIzJUQwJUI4JTIwJUQwJUJGJUQwJTgwJUQwJUJFJTlwJUQwJUJGJUQwJUI1JUQwJUJEJUQwJUI4JUQwJTgyJUQwJUI1JUQwJUJEJUQwJTg2JUQwJUI4JUQwJUIwJUQwJTgwJUQwJUJEJUQwJUJFJUQwJUIzJUQwJUJFJTlwJUQwJUJGJUQwJUI1JUQwJUI0JUQwJUIwJUQwJUIzJUQwJUJFJUQwJUIzJUQwJUJwJnVybd1odHRwJTNTBjTjGjTjGc2Nob29sMjEwMzE5b20lMkZlZGxvYWQlMkZpYmXvY2slMkYyYWYlMkYyYWZlZjU5MmZiMzEwMTA0OGNjZTU1Yjg1NWYzM2UzOS5wZGYmbHI9NjImbWltZTlwZGYmbDEwbn1ydSZzaWduPTUyMmMxNDcxYzZmYjRjYjc0ZDkyMmE5MjkyYWY3Mjk3JmtleW5vPTAifQ%3D%3D&lang=ru (дата обращения: 21.02.2019)

4. Пиаже Ж. Речь и мышление ребёнка. — М., 1994.

5. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования // [эл.ресурс] <http://standart.edu.ru/attachment.aspx?id=371>

6. Хасан Б.И., Сергоманов П.А. Разрешение конфликтов и ведение переговоров: Учебно-методическое пособие. М.: МИРОС, 2001.— 176 с.

7. Митрофанов К.Г., Васильева Н.П., Козырева Е.Ю. Проблемы профессионализации работников образования» введение в проблематику //

Педагогика развития: движущие силы и практики развития: материалы 17-ой науч.-практ. конф. Красноярск: ККИПК, 2011 – 298 с.

8. Ватащак И. С. Проектирование и обеспечение профессионального развития молодых педагогов. СФУ, Красноярск, 2012

ПРИЛОЖЕНИЕ №1.

*«Если вы всегда делаете то,
что вы всегда делали.
Вы будете получать то,
что всегда получали»
А. Эйнштейн*

Форма: Метод фасилитации. «Дерево вопросов». «Мировое кафе»

Деление педагогов на 2 подгруппы, ведущий - фасилитатор раздаёт участникам педагогического совета эмблемы, согласно которым педагоги занимают свои места за **столами**.

Оборудование: мультимедийный проектор, **компьютер** для записи комментариев членов группы по ходу обсуждения (или доска с мелом), 2 **стола**, стулья по количеству участников, бумага, ручки, буклеты, звонок.

Цель: повышение профессиональной компетентности педагогов в организации мероприятий на основе метода фасилитации.

Задачи: совершенствование качества работы КВСОШ №11 по применению интерактивных технологий, развитие коммуникативных, фасилитативных умений педагогов.

Ход мероприятия:

Ведущая: Уважаемые коллеги, я рада видеть Вас на педагогическом совете. «Повышение профессиональной компетентности педагогов КВСОШ №11 через внедрение интерактивных технологий». Я желаю вам, чтобы вы и окружающие вас люди смотрели на мир светло и радостно, и всегда были готовы к сотрудничеству.

Современный педагог должен обладать компетентностями необходимыми для психолого – педагогического сопровождения всех участников образовательных отношений. Воспитателям необходимо освоить новые педагогические технологии, отвечающие современным тенденциям развития дошкольного образования.

Вы заняли места, согласно своим эмблемам. И работа наша будет проходить по подгруппам.

Неслучайно эмблемы нашей встречи сегодня символичны:

- белый цвет означает мир, чистоту, непорочность, совершенство;
- синий - цвет веры и верности, постоянства;

Фасилитатор проводит работу по методу «Дерево вопросов». На дереве развешаны вопросы по педсовету.

Ведущая: Уважаемые коллеги, сегодня вы заняли места за четырьмя разными столиками. А форма работы наша сегодня необычная, называется «Мировое кафе», это один из методов фасилитации, который могут использовать педагоги для организации родительских собраний, методических мероприятий. И на примере нашей работы сегодня мы постараемся разобраться в организации такой технологии. Все вы сейчас находитесь в своем «кафе» и вам необходимо выбрать «хозяина столика», это тот человек, который будет оставаться за «столиком» все время и фиксировать результаты обсуждения вопросов, а также знакомить всех с принятыми вами решениями. На обсуждение вопроса дается время 2-3 минуты. У нас сегодня 2 кафе. Белое, синее.

Давайте познакомимся с правилами работы нашего кафе:

1. Не распыляйтесь – фокусируйтесь на самом важном.
2. Не отсиживайтесь – высказывайте свои мысли, мнения, размышления.
3. Говорите открыто и от всего сердца.
4. Слушайте, чтобы понимать.
5. Связывайте и соединяйте идеи.
6. Получайте удовольствие от общения!

Проблемные вопросы с которыми работают в каждом кафе :

Белые: С какими проблемами сталкивается осуждённый в школе при ИК и каким образом их ликвидировать?

Синие: С какими проблемами сталкивается учитель-предметник в своей работе с осуждёнными и каким образом их ликвидировать?

1) Участники объединяются в группы от 3 до 7 человек. Если цель встречи — найти решение трех ситуаций, то и групп будет три. В каждой группе выбирается «хозяин стола». Хозяину стола дается дополнительная инструкция: «Вы являетесь хранителем знаний вашей группы. Ваша задача — фиксировать информацию и передавать наработанное последующим группам. Следите, чтобы все принимали участие в обсуждении, поощряйте высказывание идей, пишите разборчиво. Все идеи принимаются без критики». Каждая группа получает по листу флип-чарта и маркеру для записи идей. На листе написано название обсуждаемого

вопроса. Как вариант, можно записывать идеи на стикерах и клеить их на флипчарт. 3-4 мин.

2) Участники получают время на поиск всех вариантов ответа на вопрос. Хозяин стола без критики фиксирует идеи. Время на обсуждение зависит от сложности темы. Обычно — от 10 до 20 минут, не меньше, т.к. самые лучшие мысли приходят не сразу, а после некоторой «раскачки».

3) По команде ведущего участники меняются столами (обычно по часовой стрелке). Хозяин стола остается, приветствует новую команду, вводит в тему и рассказывает о том, что наработано прошлой группой. Новые участники дополняют список своими идеями. Для наглядности можно записывать новые идеи маркером другого цвета, в другом секторе листа. 10-15 мин

4) 10-15 мин Этап «сбор урожая (урожай)» Команды возвращаются за свои столы (те столы, за которыми они начинали работать) и подводят итоги обсуждения, систематизируют идеи, делают выводы и представляют их наглядно на листах флип-чарта или специальных фасилитационных досках. Например, можно выделить 5 ключевых идей.

5) 3-4 мин Хозяин каждого стола презентует результаты всей группе. Обсуждение.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2.

Тайминг тренировок по технологии Дизайн-мышление. Знакомство. Примерный игровой день.

Время	Процедура	Описание
10:30	Приветствие участников	<p>Поздороваться с участниками, напомнить имена тренеров (можно записать на доске). Поздравить с тем, что выбрали одну из лучших лиг в играх, и что для каждого участника игр будет свой особенный результат. А какой это будет результат, мы узнаем в третий день.</p> <p>Рассказать, что планируется делать в течении дня, время занятий, обеда/перерывов, возможно у участников будут какие-то вопросы, можно попросить их задать в начале.</p> <p>Обозначить правила, которые нужно будет соблюдать: уважительно относимся друг к другу, стараемся максимально включиться в работу, задавать вопросы (даже если кажется, что они глупые), говорить по одному, ведущий может использовать правило поднятой руки, чтобы восстановить дисциплину в группе.</p>
10:35-11:00	Ожидания участников. По круговой системе, круг внутри круга.	Предложить участникам рассказать немного о себе, ответить на следующие вопросы: имя, откуда, какой предмет или чем занимается в сфере образования, почему выбрал данную лигу и какие есть ожидания/какой результат человек хочет получить в конце. Каждый участник по кругу рассказывает о себе, желательно, чтобы в конце тренеры также рассказали о себе и о своих ожиданиях на игры. 1-2 минуты и переход на другого участника.
11:00-11:30	«Придумай новый продукт»	Каждый участник, не обсуждая с другими, придумывает 1 новый продукт или услугу, используя слова из двух списков. Слова вытаскиваются из двух «кучек» - на их основании и нужно придумать что-то новое. Слова в кучках могут повторяться, нужно их сделать на все количество участников. Пусть участники придумывают, отвечая на вопрос: «Какую пользу для человека могут принести два предмета, если их соединить вместе?». Время на придумывание – 3 минуты.
11:30-11:45	«Создание команды»	Тренер говорит о том, что в лиге «дизайн-мышление» невозможно развиваться в одиночку, обязательно нужна

		<p>команда, чтобы достичь максимального результата в личном продвижении. Для этого нужно распределиться в команды.</p> <p>Спросите у участников понимают ли они различие группы и команды? Можно коротко сказать о том, что у команды всегда есть определённая цель для достижения, в группе обычно каждый преследует свою индивидуальную цель. В любой команде есть люди, которые выполняют определенные задачи, чтобы получить результат. Есть например, руководитель, менеджер, технический специалист и другие.</p> <p>Мы предлагаем вам подумать сейчас и понять про себя, кто вы? Выберите две роли, в которых вам было бы интересно поработать в ближайшие дни.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Руководитель - человек, который берет ответственность за всю команду, принимает решение в спорных ситуациях. - Исследователь - отвечает за глубокое изучение материала, помогающего понять суть проблемы. Задаёт проблематизирующие вопросы для продвижения команды. - Психолог - отвечает за эмоциональный климат в группе, обращает внимание на позитив, например, на то, что хорошо получается в группе. - Критик – обращает внимание группы на то, что нужно улучшить, приводит аргументы почему что-то может не получиться. - Инженер - ответственный за то, чтобы решение команды было реализуемо. <p>Участникам предлагается объединиться в команды по 5 человек, чтобы в каждой команде было по одной из ролей. Нужно обратить внимание участников, что несмотря на то, что закреплена за человеком определенная роль - можно меняться. Например, вы увидели какой-то положительный момент в работе, на который нужно обратить внимание других или что-то «покритиковать».</p>
11:50-12:20	«Что такое дизайн-мышление?»	<p>Познакомить участников с понятием «дизайн-мышление» и проблематизировать относительно способов применения дизайн-мышления в сфере образования.</p> <p>В начале участникам нужно спросить знают ли они что такое дизайн-мышление? Есть ли какие-то гипотезы или предположения? Ответы участников необходимо зафиксировать на флипчарте.</p> <p>Каждой команде выдается статья, раскрывающая понятие дизайн-мышления (см. ссылку для скачивания).</p> <p>В течении 60 минут участникам нужно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать статьи, выделить главные

		<p>мысли в статьях.</p> <p>2. Придумать формулу дизайн-мышления, исходя из информации. Формулу записать на флипчарте и на выступлении ее пояснить.</p> <p>3. Подготовить презентацию на тему: «Что такое дизайн-мышление?». Для презентации можно использовать любые подручные средства (не только флипчарт и маркеры). Командам нужно проявить оригинальность. Также каждая команда должна в своей презентации поместить «загадку» - какой-то вопрос о дизайн-мышлении. На который другие участники смогут ответить, если внимательно будут смотреть презентацию. Выступление одной команды не больше 7-10 минут (в зависимости от количества команд).</p> <p>После выполнения первой задачи, каждая команда презентует свой результат. В начале команда задает вопрос другим командам, который они придумали и делает презентацию «Что такое дизайн-мышление?». Другие команды должны внимательно посмотреть презентацию и в конце дать ответ на вопрос команды.</p>
12:20-12:30	Просмотр ролика про эмпатию	
12:30-13:00	Начало процедуры слепой.	Накидываем проблемы, с которыми может столкнуться слепой человек в школе, в пространстве около школы.
Перерыв		
17:15-18:30	«Представь себя на другом месте»	<p>Ведущий дает установку участникам: «Наверное каждый из вас знает про детей с ограниченными возможностями, возможно кто-то из вас имеет опыт работы с такими детьми. Однако, чтобы работать с такими детьми, нужно иметь высокий уровень эмпатии. Не только нужно уметь преподносить какие-то знания, но также и суметь понять, принять такого ребёнка. И, кстати, не только ребёнка, но также и взрослого. Мы попробуем сегодня «примерить чужие ботинки», почувствовать, что значит быть особенным человеком. Пожалуйста, при выполнении этого упражнения, будьте внимательны и корректны, попробуйте буквально зафиксировать свои чувства и ощущения, которые у вас возникнут. Обратите внимание, что дизайн-мышление – это не только про людей с ограниченными возможностями, это про всех людей которые есть в этом мире. Но, чтобы нам ярче представить и прочувствовать, что такое эмпатия, мы выполним данное упражнение.</p> <p>Вы расходитесь в разные места, попробуйте зайти в туалет, в душевую, попробуйте повзаимодействовать с другими людьми, которые вам будут попадаться на пути, попробуйте покушать, попить. В общем постарайтесь сделать все свои ежедневные дела, но с ограничением».</p>

<p>18:30- 19:00</p>	<p>Обсуждение Рефлексия.</p> <p>процедуры.</p>	<p>Далее ведущий задаёт вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Что было трудным в выполнении этого задания? • На что обратили внимание? • Было ли трудно играть роль человека с ограниченными возможностями? • В чем была трудность? • Как на вас реагировали окружающие? • Какие выводы можно сделать из этого упражнения? • Какие ощущения у вас возникали? • Что хочется поменять сейчас? • Почему это упражнения связано с эмпатией? <p>Желательно ключевые мысли участников зафиксировать на доске, чтобы потом можно было сделать общий вывод из процедуры: Эмпатия — это осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека без потери ощущения внешнего происхождения этого переживания. Это не компетенция человека, а скорее его характеристика. Однако эмпатию можно в себе развивать. Спросить у участников: «Как вы думаете для чего это нужно?».</p>
-------------------------	--	---