



Региональный семинар по вопросам методической деятельности

- Диагностика профессиональных затруднений у тренеров и иных специалистов
- Самоанализ и обобщение собственного опыта
- Алгоритм подготовки методических материалов
- Формирование готовности к публичной презентации опыта работы в рамках конференций и семинаров



Отрасль физической культуры и спорта: самоидентификация, самоопределение, новые смыслы, надежда на продуктивный выход из кризиса

**Спортивная подготовка,
как процесс**

**Подготовка
спортивного резерва,
как цель и функция**

- Пересмотр и очерчивание новых границ (внешних рубежей) отрасли физической культуры и спорта
- Правовое оформление физкультурно-оздоровительных услуг
- Цифра, как сквозное направление развития
- Нарботка взаимодействия со сферой образования в условиях бесшовной интеграции
- Государственный надзор и контроль за реализацией программ спортивной подготовки фактически передается органам власти в сфере образования



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)**

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

Каретный Ряд, д. 2, Москва, 127006
Тел. (495) 539-55-19. Факс (495) 587-01-13
E-mail: info@edu.gov.ru
ОГРН 1187746728840
ИНН/КПП 7707418081/770701001

20.09.2021 № ДГ-1530/06

О направлении административного
регламента

Заместителям руководителей высших
исполнительных органов
государственной власти субъектов
Российской Федерации

(по списку)

Минпросвещения России направляет для организации работы типовую форму административного регламента предоставления муниципальной услуги «Прием в муниципальные образовательные организации субъекта Российской Федерации, реализующие дополнительные общеобразовательные программы, а также программы спортивной подготовки».

Приложение: на 73 л. в 1 экз.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат D652EE8CA18823B30BF8D771A3F81DE3E27D9192
Владелец Грибов Денис Евгеньевич

Д.Е. Грибов

Лайфхаки

- «Попал в безвыходное положение – смени положение» (народная мудрость)
- «Благословенны препятствия – ибо ими растем» (Святое Писание)



«Вы можете лишиться всего в жизни, кроме одного — свободы выбирать реакцию на происходящее...»

Виктор Франкл, австрийский психиатр, психолог, философ



«Совершенствоваться
не обязательно.
Выживание – дело
добровольное»

Э. Деминг

Краеугольный вопрос методической работы
в сфере физической культуры и спорта

Мастерство тренера

Искусство

Дар, гениальность,
харизма, интуиция
чутье, энергетика, «химия»,
невоспроизводимость,
повторить и научиться сложно
– «штучный товар»

Высокотехнологичное производство

Глубокое знание научных основ, владение и
применение современных технологий,
технических решений, алгоритмов,
прогнозирование, тщательное планирование,
структурирование,
если учиться, то можно повторить,
освоить и успешно применять



«Тренер должен убить в себе игрока!»

Никита Павлович Симонян

олимпийский чемпион, заслуженный работник физической культуры РФ,
заслуженный мастер спорта СССР, заслуженный тренер СССР

Фонд востребованных навыков

Soft skills

(«мягкие навыки»)

- универсальные социально-психологические качества, которые не зависят от профессии, но непосредственно влияют на успешность человека (например, эмпатия)

Hard skills

(«жесткие навыки»)

- технические и методические способности и навыки, которые можно измерить и которым можно научиться (например, управление автомобилем)

Структурные компоненты непрерывного образования специалистов

- Формальное образование
- Неформальное образование
- Информальное образование

Непрерывное образование специалистов

Формальное образование – образовательный процесс, осуществляемый образовательными организациями (школами, колледжами, университетами др.) в организованном и иерархически структурированном контексте; имеет уровневую структуру и регламентированные временные рамки обучения на каждом уровне, реализуется в соответствии с утвержденными образовательными стандартами и программами; достижение определенного уровня образования обязательно подтверждается выдачей соответствующего документа об образовании.

Неформальное образование – образовательный процесс, осуществляемый образовательными / общественными организациями по специализированным программам, определяющим цели, методы и результаты обучения. В отличие от формального образования, к реализуемым программам не предъявляется в качестве обязательного требования преемственности, и документы об образовании могут не выдаваться. В рамках неформального образования обучающийся на любом этапе своего образования или профессиональной деятельности осваивает различные курсы, тренинги, проходит короткие программы как в группах, так и индивидуально.

Информальное образование – образование, сопровождающее повседневную жизнь, которое не имеет четкой структуры и эксплицитной постановки целей. Информальное образование представляет спонтанный процесс приобретения индивидом знаний, компетенций, ценностей и отношений из повседневного опыта, а также включает разнообразные образовательные воздействия на личность со стороны окружения (семьи, круга личностного и профессионального общения и взаимодействия, средств масс-медиа).

Судьба методической деятельности в области физической культуры и спорта в связи со вступлением в силу ФЗ от 30 апреля 2021 г. N 127-ФЗ

- Из перечня полномочий субъектов РФ в области физической культуры и спорта (ФЗ-329) исключается полномочие по методическому обеспечению организации спортивной подготовки
- В ФЗ-329 за субъектами РФ в области физической культуры и спорта остается полномочие по организации подготовки и дополнительного профессионального образования кадров в области физической культуры и спорта
- Приказ Минспорта России от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации» сохраняет требования к методической деятельности, повышению квалификации и профессиональной переподготовке
- В ФЗ-273 к компетенции образовательной организации относится: организация научно-методической работы, в том числе организация и проведение научных и методических конференций, семинаров (ст. 28)

Самые «вредные» нормы в законодательстве (в парадигме непрерывности образования специалистов)

ФЗ от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»

- организация, осуществляющая спортивную подготовку, обязана обеспечивать не реже одного раза в четыре года повышение квалификации тренеров, осуществляющих руководство прохождением лицами спортивной подготовки (ст. 34.3)

ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47)

Приказ Министерства образования и науки РФ
от 1 июля 2013 г. N 499

"Об утверждении Порядка организации и осуществления
образовательной деятельности по дополнительным
профессиональным программам"

- Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки)
- Реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации
- Реализация программы профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации
- Минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть **менее 16 часов**, а срок освоения программ профессиональной переподготовки - **менее 250 часов**.

Системные проблемы методической деятельности в сфере физической культуры и спорта

- Игнорирование информального и неформального сегментов образования
- Повышение квалификации «для галочки»
- Выбор программ дополнительного профессионального образования спорадичен, специально не организован
- Не используется все разнообразие современных форм и форматов
- Методическая пассивность некоторых спортивных федераций
- Концентрация на «жестких» навыках ...

Цель методиста – актуализировать непрерывное образование, рост и развитие специалистов, доведя до уровня внутренней потребности, а также создать для этого необходимые условия и обеспечить фасилитацию

Отправные понятия

Квалификация - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы

Профессиональная компетентность – готовность работника к решению профессиональных проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях профессиональной деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации, общепризнанных ценностей

Профессионализм - особое свойство людей систематически, эффективно и надёжно выполнять сложную профессиональную деятельность в самых разнообразных условиях

Продуктивность деятельности - это количество и качество результатов (или, иным словом, продуктов) труда за определенный период времени

Профессиональное мастерство - это высокая и постоянно совершенствуемая степень овладения определенным видом профессиональной деятельности; характеризуется качеством выполнения работы, высокой производительностью труда, профессиональной самостоятельностью, культурой труда и творческим отношением к труду

Уровни деятельности

- - **операционный** – человек решает лишь частные задачи, выполняет отдельные операции – уровень ситуативной активности;
- - **тактический** – человек успешно использует всю совокупность наличных средств и способов деятельности для решения текущих задач в изменяющихся условиях – уровень надситуативной активности;
- **стратегический** – человек свободно ориентируется в изменяющихся жизненных ситуациях, в экономических, технологических и общественных отношениях, самостоятельно определяет место и цели собственной деятельности в соответствии с общими целями коллектива и т.д. – уровень творческой активности

Диагностика профессиональных затруднений у тренеров и иных специалистов

Используемые понятия

- **Диагностика** - определение значений параметров системы, характеризующих её состояние
- Диагностика: выявление, определение, «постановка диагноза»
- Самодиагностика, самообследование, аудит, ревизия
- Внешняя диагностика, экспертиза, аттестация

Диагностика профессиональных затруднений у тренеров и иных специалистов, как аспект профессиональной диагностики

Наиболее распространённые вариации

- Диагностика профессиональных **дефицитов**
- Диагностика профессиональных **компетенций**
- Диагностика профессиональной **пригодности**

Профессиональная диагностика - совокупность мероприятий, направленных на выявление степени соответствия человека требованиям определенной профессии (профессиональной пригодности)

Диагностика профессиональных затруднений у тренеров и иных специалистов

Используемые понятия

Затруднение – барьер, препятствие, помеха; тягостное, трудное положение; замешательство, неловкое положение

Профессиональные затруднения:

– это «разрывы» (дефициты) между установленным (требуемым) и имеющимся (достигнутым уровнем готовности к осуществлению профессиональной деятельности на установленном уровне или с определённым качеством (результативностью));

– внутренние факторы, ограничивающие, препятствующие, сдерживающие решение профессиональных задач на заданном (оптимальном) уровне

Случаи, актуализирующие диагностику профессиональных затруднений

- Определение и конструирование индивидуальной траектории профессионального восхождения (в том числе выбор трека или программы ДПО)
- В качестве входной/итоговой диагностики в процессе дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профпереподготовки)
- Устойчивое отклонение показателей профессиональной деятельности от установленных норм, требований, стандартов, выявленное в процессе внутреннего контроля, оценочных процедур, при формировании рейтингов и др.
- Аттестация на соответствие занимаемой должности
- Независимая оценка профессиональной квалификации
- Мониторинг и формирование сводной информации о наиболее типичных профессиональных затруднениях представителей тех или иных профессий (профессиональных групп) и др.

Готовность к профессиональной деятельности

- **Мотивационная готовность** - совокупность мотивов, которые определяют позитивное отношение к профессиональной деятельности, побуждают к самопознанию и профессиональному саморазвитию, стимулируют и направляют к дальнейшему изучению основ профессиональной деятельности.
- **Теоретико-методическая готовность** - совокупность теоретических понятий, знаний, представлений о профессиональной деятельности, а также необходимых для ее осуществления умений и навыков (теория и методика избранного вида спорта)
- **Практическая готовность** – это способность применять имеющийся фонд знаний, умений и навыков для решения профессиональных задач на нормативном уровне и при решении творческих задач
- **Психолого-педагогическая готовность** - отрефлексированная направленность на работу с другими людьми, мировоззренческая зрелость человека, широкие социальные, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, а также потребность в аффилиации (стремление быть в обществе других людей, потребность человека в создании тёплых, доверительных, эмоционально значимых отношений с другими людьми).

Диагностика профессиональных затруднений у тренеров и иных специалистов

Сущность процесса диагностики профессиональных затруднений

Выявление профессиональных «разрывов», дефицитов (недостающих качеств, компетенций...) относительно требований, установленных работодателем **на основе профессиональных стандартов или квалификационных справочников!**

Ответы на вопросы:

- Какие компетенции нужно восполнить, приобрести, нарастить для успешной (эффективной) профессиональной деятельности?
- в каких формах это лучше всего сделать?

Диагностика профессиональных затруднений у тренеров и иных специалистов

Формы диагностики профессиональных затруднений

- Диагностика профессиональных дефицитов на основании **стандартизированных** оценочных процедур
- Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании **рефлексии профессиональной деятельности**
- Диагностика профессиональных дефицитов на основании **результатов профессиональной деятельности**
- Диагностика профессиональных дефицитов на основании **экспертной оценки практической деятельности**

Диагностика профессиональных затруднений у тренеров и иных специалистов

Диагностика профессиональных дефицитов основывается на вариативном, уровневом и комплексном подходах

- Вариативный подход проявляется в применении имеющих разные основания форм диагностики профессиональных компетенций
- Уровеньный подход предполагает выявление разных уровней (минимальный, средний, высокий) профессиональных дефицитов
- Комплексный подход проявляется в одновременном применении разных форм диагностики

Уровневый подход к диагностике профессиональных дефицитов

- Высокий уровень свидетельствует о слабой подготовке тренера в области теории и методики вида спорта, которая позволяет выполнять задания преимущественно базового уровня сложности
- Средний уровень свидетельствуют о недостаточной подготовке тренера в области теории и методики вида спорта, которая позволяет выполнять задания базового и частично продвинутого уровня сложности
- Низкий уровень свидетельствует о достаточной предметной подготовке тренера в области теории и методики вида спорта, которая обеспечивает выполнение заданий всех уровней сложности

Высокий уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций означает неумение решать **стандартные профессиональные задачи**

Средний - неумение решать профессиональные задачи **в новых условиях**

Минимальный - неумение решать профессиональные задачи **в нестандартных ситуациях**

Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур

- Блоки профессиональных компетенций: предметные (теория вида спорта), методические (методика преподавания вида спорта), психолого-педагогические и др.
- Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур может осуществляться как отдельное диагностическое мероприятие либо в рамках входного/итогового тестирования при обучении по программе повышения квалификации. Тематика повышения квалификации определяет направленность диагностических заданий входного/итогового тестирования.
- Каждый блок диагностических заданий должен содержать тестовые задания различных видов (выбор одного ответа или нескольких, установление соответствия или последовательности, формулировка краткого/развернутого ответа)

Рекомендации к определению уровней профессиональных дефицитов и способам их восполнения

Результативность диагностики	Дефицитарный уровень	Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов
менее 60% выполнения диагностических заданий	Высокий	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана
61 - 80% выполнения диагностических заданий	Средний	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана или повышение квалификации по виду спорта
81 - 100% выполнения диагностических заданий	Минимальный или отсутствие дефицита	Профессиональное развитие в области предметных компетенций на основе неформального и информального образования

Тесты с заданиями закрытого и открытого типа

Тестирование является приоритетной процедурой диагностики, поскольку позволяет получить объективные данные о профессиональных дефицитах

Типы заданий: задания с выбором одного правильного ответа, задания с множественным выбором, задания на установление соответствия, задания на установление последовательности (порядка)

Требования к содержанию заданий теста:

- краткая, ясная и однозначная формулировка заданий, которую разработчик и участник диагностики трактуют одинаково;
- исключение качественных характеристик (эффективно, оптимально, достаточно и т.п.) или пояснение их через количественные характеристики;
- недопустимость использования слов-подсказок в тексте заданий и вариантах ответов;
- ответ на отдельное задание не должен быть подсказкой к другим заданиям теста;
- одинаковая привлекательность для выбора всего меню ответов;
- проектирование вариантов ответа по одному основанию (например, если один вариант ответа является конкретным, частным случаем, то и другие должны быть конкретными, а не общими случаями)

Тесты с заданиями закрытого типа

Уровни сложности заданий теста:

- первый уровень направлен на **выявление знаний**;
- второй уровень направлен на выявление умений **применять знания в типичных ситуациях**;
- третий уровень направлен на выявление умений **применять знания в нестандартных ситуациях**

Для обеспечения вариативности теста рекомендуется:

- включать в тест 4 параллельных варианта;
- не использовать идентичные задания в параллельных вариантах;
- использовать не менее трех разных форм заданий в каждом варианте теста;
- следовать принципу фасетных заданий <1> в параллельных вариантах.

Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности

Универсальным инструментом для самодиагностики профессиональных дефицитов является анкета/чек-лист, обеспечивающие структурированный сбор первичных количественных данных (статистики)

Основа для структурирования - функциональные блоки профессиональной деятельности, определяемые трудовыми функциями/должностными обязанностями диагностируемого

Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности

Рекомендации по составлению анкет/чек-листов:

- вопросы анкеты делятся на закрытые (на основе выбора из готового меню), полузакрытые (меню предусматривает возможность самостоятельного ответа), открытые (предполагается свободное формулирование ответа);
- количество развернутых ответов по существу задаваемых открытых вопросов позволяет составить представление о глубине рефлексии профессиональных дефицитов;
- вопросы должны быть сформулированы четко, ясно, исключать двусмысленность и разночтения;
- вопросы следует располагать исходя из принципа - от простого к сложному, от общего к частному.

Диагностика профессиональных затруднений у тренеров и иных специалистов

Диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности тренеров

Оценка результатов профессиональной деятельности тренера осуществляется на основании экспертного анализа его результатов в области спортивной подготовки

Диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической деятельности тренеров

Диагностика может проводиться в форме обсуждения открытых мероприятий, выступлений в профессиональных аудиториях; участия в профессиональных конкурсах и др. Основанием для экспертной оценки может служить чек-лист.

Порядок осуществления диагностики профессиональных затруднений

Участие в диагностике профессиональных дефицитов - добровольное

Процедуру диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур рекомендуется проводить один раз в четыре (три) года

Диагностический материал может быть внешним

Создание комиссий по разработке диагностических материалов, включающих по каждому виду диагностик спецификацию, кодификатор, варианты диагностических заданий, критерии их оценивания, критерии определения уровней профессиональных дефицитов;

Комиссии создают диагностические материалы для выявления всех видов профессиональных дефицитов для тренерского состава и иных специалистов

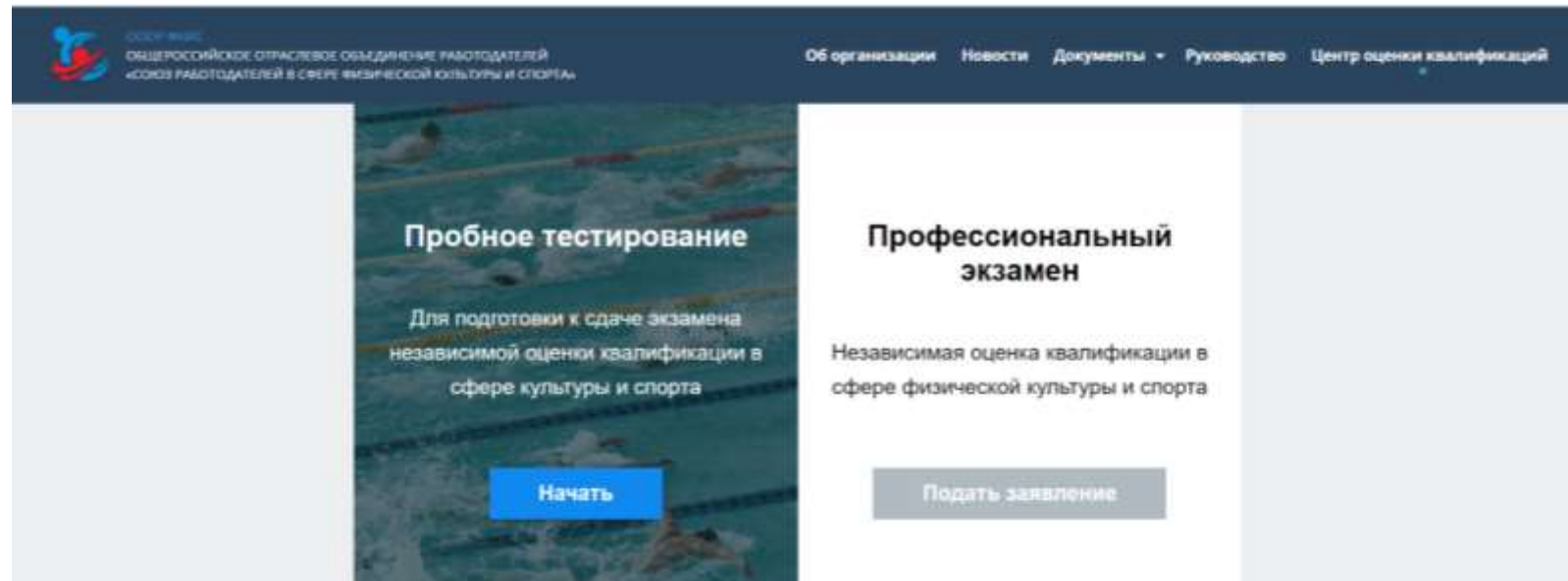
- определение сроков, места проведения диагностики, порядка подачи заявлений об участии в диагностике, условий хранения диагностических материалов, информирование участников
- определение порядка проверки диагностических работ;
- создание конфликтных комиссий, определение порядка подачи и рассмотрения апелляций по вопросам нарушения порядка, несогласия с выставленными баллами;
- определение периодичности проведения диагностики, обеспечение обновляемости и преемственности фонда оценочных материалов

Итоги диагностики профессиональных затруднений

- Комплексная диагностика позволяет выявить специфические профессиональные дефициты кадров
- Результаты диагностики являются основанием для построения индивидуального плана профессионального развития
- После прохождения диагностики работник получает рекомендацию восполнить свои дефициты как по содержанию, так и по форме
- Эффективное восполнение профессиональных дефицитов на основе индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития может осуществляться посредством обучения по программам ДПО в сочетании с мероприятиями неформального образования (перекрестное посещение занятий, участие в семинарах/вебинарах, работа с методическими материалами, участие в профессиональных конкурсах разного уровня и др.), стажировкой и т.д.

Федеральный Закон №238-ФЗ от 03.07.2016 «О независимой оценке квалификации»

- Постановление Правительства РФ №1204 от 16.11.16 «Об утверждении правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №601н от 01.11.16 «Об утверждении Положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации»



Самоанализ и обобщение собственного опыта

- **Самопознание** – самый короткий путь к познанию мира
- **Рефлексия** – это обращение внимания субъекта на самого себя и на своё сознание, в частности, на продукты собственной активности, а также какое-либо их переосмысление; «когда смотришь в окно на самого себя, идущего по улице», осмысление самого себя и возможное переосмысление
- **Анализ** — метод, основанный на разделении исследуемого объекта (процесса) на составные элементы, выделение отдельных его признаков, свойств и операций
- **Обобщение** – метод, основанный на выделении и фиксации относительно устойчивых, инвариантных свойств объектов и их отношений. В результате обобщения выбираются наиболее типичные, присущие всем или многим объектам свойства либо процессы, несмотря на частные или случайные исключения
- **Самоанализ** – это анализ самого себя, который включает в себя фиксацию различных состояний объекта наблюдения и поиск причинно-следственных связей между ними и стимулами внешней среды, которые действуют стихийно или направленно

Объекты самоанализа

- Базовые результаты деятельности (на срезе и в динамике) и их сопоставление с амбициями, целями, планируемыми, требуемыми, ожидаемыми результатами
- Опосредованные эффекты деятельности (социальные, психологические и др.)
- Стил ь деятельности и взаимодействия
- Внешние оценки, рейтинги
- Сильные стороны, конкурентные преимущества
- Негативные ситуации, кризисные моменты, провалы, поражения, их причины
- Факторы, препятствующие достижению высоких (более высоких, максимальных) профессиональных результатов
- Факторы, сдерживающие профессиональный рост и развитие
- Недостающие компетенции и понимание способов их восполнения
- Резервы, источники, движущие силы дальнейшего профессионального развития
- Направления дальнейшего профессионального развития
- Возможные риски, кризисы в профессиональном развитии и пути их преодоления

Методы и приемы самоанализа и обобщения собственного опыта

- Свод и обобщение внешних оценок собственной профессиональной деятельности, места в рейтингах и т.д.
- Сопоставление содержания собственной деятельности с существующими эталонами, признанными авторитетами, образцами и др.
- Оценка реализации собственных амбиций, степени достижения поставленных целей и задач
- Презентация, отчет о деятельности, творческая встреча
- «Письмо самому себе»
- «Лист обратной связи»
- Ценностно-смысловая рефлексия
- Реконструирование (моделирование) профессиональной деятельности
- Ведение профессионального портфолио
- Подготовка методических материалов (разработок)
- Форсайт-сессия ...

Возможные виды методических разработок

- Разработка учебно-тренировочного занятия или цикла (серии) занятий
- Разработка учебно-методического комплекта (УМК)
- Авторская концепция
- Программа спортивной подготовки, разработанная на основе авторской концепции
- Описание опыта работы (например, собственной методической системы: форм, методов, средств спортивной подготовки и др.)
- Описание оригинальных технических решений, связанных с развитием/совершенствованием материально-технических условий, нестандартным спортивным инвентарем и оборудованием
- Описание ретроспективы, становления и развития системы спортивной подготовки в той или иной организации с выделением этапов и т.д.
- Описание моделей (учебно-тренировочного процесса или системы его обеспечения), модельных характеристик спортсмена и т.д.
- Описание алгоритмов, частных процессов и т.д.
- Экспертная, технологическая карта, методическая база данных

Требования к методическим материалам, разработкам

- Содержание методической разработки должно четко соответствовать теме и цели конкретного занятия, программы, методики и т. д.
- Содержание методической разработки должно быть понятным и применимым на практике в любых условиях
- Методические разработки не должны повторять содержание учебников, учебных программ и иных методических разработок других авторов
- Материал должен быть систематизирован, изложен максимально просто и четко
- Язык методической разработки должен быть лаконичным, грамотным, убедительным. Применяемая терминология должна соответствовать общепринятой в науке
- Рекомендуемые методы, методические приемы, формы и средства обучения должны подкрепляться описанием опыта
- Методическая разработка должна содержать конкретные материалы, которые может использовать тренер в своей работе (карточки задания, планы, инструкции для проведения, карточки схемы, тесты, уровневые задания и т.д.).

Готовность к публичной презентации опыта работы

- Определение, уточнение статуса доклада/выступления (стендовый, содоклад и т.д.), а также контекста, определение целевой аудитории, подбор тезауруса (лексики)
- Подготовка подробного плана доклада/выступления
- Отбор актуального контента, соответствующего заявленной тематике
- Систематизация, логическое структурирование материала
- Оценка места проведения, выбор визуального сопровождения
- Актуализация, постановка проблемы, исключение двусмысленности
- Вхождение в контакт с публикой, концентрация и поддержание внимания, постановка акцентов, аргументация и убеждение, способы взаимодействия с публикой, речь, пантомимика, манера подачи, паузы...
- Подведение итогов, формулировка выводов
- Подготовка к ответу на вопросы
- Безопасный выход из презентации

Готовность к публичной презентации опыта работы

Психологический аспект

- Наличие опыта публичных выступлений
- Мотивация
- Установка и настрой
- Эмоциональная устойчивость
- Гибкость реагирования на нестандартные ситуации

Подготовка к публичной презентации опыта работы

Уровень миссии - Самый высокий уровень. Именно этот уровень определяет то, что человек считает выше и значимее себя самого. Не часто этот уровень осознается, но именно он определяет ответы на главные вопросы о смысле жизни.

Уровень ценностей и убеждений - это то, что определяет наши способности. Мы принимаем решения, исходя из того, что для нас важно, и в результате, что имеет для нас ценность – так обуславливается взаимосвязь логических уровней. Особенность убеждений в том, что они в меньшей степени опираются на реальный опыт. В речи это проявляется, когда мы произносим фразы подобные следующим: я верю; для нас важно; мы ценим; я люблю

Уровень поведения (действия) - это, сама деятельность человека. Когда мы используем глаголы, описывая эту самую деятельность, мы находимся именно на этом уровне (я рассказываю; мы провели переговоры; он спорит и пр.

Уровень идентификации – это то, как мы видим и позиционируем себя, кем являемся. На этом уровне человек отвечает на вопрос «Кто я?». Примеры проявления в речи: Я – менеджер! Мы – команда! Я – отец!

Пирамида эффективности публичного выступления



определяет наши потенциальные действия, наши ограничения и возможности, а также способности к обучению. Проявляется в речи так:

- Могу – не могу
- Справлюсь – не справлюсь
- В моих силах – за пределами

Уровень окружения - это предметы, люди, места, даты, сроки. Это то, что нас окружает, чем мы пользуемся, что видим в своей повседневной жизни. В речи это проявляется тогда, когда мы описываем это окружение и контексты (сегодня, здесь, в этой аудитории; наступило непростое время; мы на пороге нового года и т.д)



Готовность к публичной презентации опыта работы

Психологический аспект

- Наличие опыта публичных выступлений
- Мотивация
- Установка и настрой
- Эмоциональная устойчивость
- Гибкость реагирования на нестандартные ситуации