Как говорила у меня, - я уже приводила, по-моему, этот пример, может кто-то слышал, - педагог по русскому языку в университете, когда я училась. У них тоже свои споры с коллегами шли, она нам – студентам говорила: «Я считаю - списываете, так списывайте на контрольных, зато то, что спишите - то запомните». Вот. И я считаю, что если он готовится очень хорошо к моему занятию, к тому, что я приду и посмотрю, так это тоже ведь хорошо, что он так готовится. Может быть ему понравится и он будет и дальше готовиться точно так же хорошо.

Корону иногда полезно с головы педагога сдвинуть – не распугать бы их только.

Нет. Мы поэтому и говорим, Наталья, о системности. То есть это не значит, что всё вы приходите завтра «Так. Новая жизнь. Теперь я буду делать то-то, то-то и то-то». Нет. Постепенно. Внедряем постепенно. Да. Что просто будут посещения в течении года. Может быть да. Такой промежуточный вариант.

Конечно, должна быть обратная связь. Ну здесь все коллеги опытные. Достаточно коротко я скажу о том, что должно быть. Естественно вы сначала даёте слово самому педагогу, чтобы он сказал, что ему нравится и всё, что не нравится в своём занятии. Они начинают обычно критиковать себя. Сверните их с этой дороги. Они должны сначала рассказать о том, что им понравилось. Посмотрите, вообще-то они понимают что они делают? Затем, то что вам понравилось говорите вы, а потом говорите что не нравится и говорите о том, что вы потом когда придёте через две недели или через неделю, вы посмотрите что улучшилось. В этом свете.

Так. Далее. Внутреннее открытое занятие это то, о чём пишет Ирина Кузьменко. Спасибо Ирина. Где-то в марте мы каждый год делаем перед родительскими большими открытыми занятиями, мы делаем внутреннее открытое занятие. Методист составляет общий график внутреннего посещения. Что это значит? Это значит, что в одной колонке мы пишем всех педагогов наших, и занятия, которые они ведут и филиалы, а напротив – они же должны записаться друг к другу на внутреннее занятие. Если есть такая возможность, мы даже просим сейчас уже записаться не на свой профиль. То есть, педагогов английского языка записаться на подготовку к школе, англичан на робототехнику и так далее. Чтобы у них была возможность что-то подчерпнуть, какие-то методы, какую-то систему работы у коллег. Они же этого не видят. Они ж не знают как работают их коллеги, какова внутренность их работы. Потому что они ходят только внутри своих направлений. Естественно, что после этого мы просим написать отчёт. Отчёт пишет. Не менее двух занятий человек должен посетить – внутренних. И предоставить отчёт методисту. Отчёт по плану у нас предоставляется. План такой простенький: что понравилось, что не понравилось, что возьмёте себе на вооружение, какой совет дадите коллеге. Что не понравилось мы даже не пишем. Что понравилось мы пишем, что возьмёте себе, какой совет дадите коллеге по работе. Что ему можно пересмотреть, на что обратить внимание. Обязательно. Письменный отчёт обязателен. А потом на общем собрании методист подводит итоги. Говорит о том, что Светлана Петровна с Ириной Сергеевной и Ирина Юрьевна молодцы, потому что отчёт не формальный. Видно что они действительно это сделали с интересом и действительно есть на что обратить внимание в их отчёте. Все остальные коллеги молодцы, что сделаны. Хотелось бы чтобы меньше формализма было. То есть, когда пишут мне понравилось всё – это конечно не есть хорошо. Вот. Такое тоже встречается, сразу скажу. Не сразу все готовы писать таки полномасштабные эссе в этой работе. Все эти эссе, не эссе, а отчёты выкладываются в общем доступе, т.е. каждый может почитать эссе. Ой, не эссе, а отчёт каждого и взять что-то для себя. Не могу сказать, что прямо все читают, но во всяком случае люди ходят и смотрят. И понятно, что когда к тебе идут люди с других направлений – твои коллеги, всё равно опять же это человека подтягивает и стабилизирует. Опять же провели внутреннее открытое занятие, сфотографировали, рассказали.

Видео-просмотр занятия, что это значит? Это значит, что… У нас не во всех помещениях есть видео камеры, но иногда, когда методисту нет возможности выйти, мы на видео, она на видео записывает и потом уже в методические встречи приглашают и смотрят. Иногда специально выходим, т.е. снимает администратор либо менеджер кто-то, снимает занятие и методисты его просматривают. Не методисты, а вместе с тем кого снимают. Обычно мы это делаем тогда, когда новенькие педагоги всё таки, когда их нужно чаще, давать им обратную связь, когда их нужно быстро натаскать, извините за выражение, на то что они делают, чтобы они быстро вошли в строй. То есть это тоже нужно в систему вводить. Раз в год смотрят руководители занятия – это я, мой заместитель. Мы выходим, смотрим занятия. Тоже по плану. Есть ещё такая вещь как педагогические проекты. Но скажу сразу, что мы проводили этот один раз. Вот. В систему не знаю как мы это будем включать. Пока расскажу просто, как это было. Возможно что вы это возьмёте и что-то тоже себе сделаете. То есть было объявлено задание-цель на квартал это продемонстрировать коллегам свой внутренний проект. Что это значит? Приведу пример сразу, чтобы было понятно. Например, воспитатели садика показывали как они реализуют театральную деятельность на развивающих занятиях. Там педагог-англичанка, она демонстрировала трис-технологию, как она использовала трис-технологии в занятиях по методу Мищерековой. Ещё одна англичанка, педагог по английскому языку показывала, рассказывала коллегам, как она совмещает детей разного уровня в одной группе. Я думаю, что все сталкивались с этой проблемой, когда было в группе шесть человек, на следующий год, по разным причинам, либо переехали, либо пошли в школу раньше, либо ещё что-то, осталось четыре человека в группе и нужно добавлять детей другого уровня. Каким образом это совмещать. И это проект такой комплексный. Нужно, во-первых, совместить. Во-вторых, как это объяснить родителям. Сейчас расскажу. Ну конкретно этот проект у нас финансировался, но я не сторонница финансировать все подряд проекты. У нас есть и бесплатные, на пользу родине проекты, но этот, у этого было три премии. Первая премия была – семь тысяч мы платили, вторая – три, и третья – тысяча рублей. Была конкурсная комиссия. Одного человека мы приглашали со стороны для этого. Была презентация проектов по полторы-две минуты, слайдовые презентации. То есть, им надо было коротко рассказать. Там, педагог по раннему развитию рассказывала, сейчас помню, как она применяет блоки Дьениша в своей программе. То есть, есть программа, а есть всё таки внутренние наработки педагога. И никто их не запрещает использовать. Какие-то находки. Например, есть же программа Мищерековой, но всё равно какие-то элементы можно привнести в неё. Вот девушка, молодая, педагог, достаточно, рассказывала, как она элементы трис привносит в программу. Очень интересно было. Ну вообще, это конечно тяжёлый труд, чтобы коллектив на это поднять. Поэтому здесь нужно финансово подстегнуть народ. Было всё равно, часть людей были не очень довольны, что их снова дёргают, снова какой-то бзик у руководства, но это конечно очень, на мой взгляд, ведёт к профессиональному росту. Потом мы сделали газету, выпустили по этим проектам. Вывесили её везде в центрах. Рассказали родителям, что мы это делаем. То есть всё, что мы делаем по росту нашей педагогической компетенции - мы демонстрируем. Ну, и важный момент – это личностный уровень. У меня к вам риторический вопрос. Ну не риторический, а вообще вопрос для размышления: Какой личностью должен быть педагог? Напишите 2-3 слова, может быть предложение, два предложения. По вашему мнению какой личностью должен быть педагог? И сразу забегаю вперёд, скажу, что это неразрывно связано с педагогической компетенцией. В самом начале мы с вами говорили, что существует три уровня: теоретический, практический и личностный. Всё это составляет педагогическую компетенцию.

Везде харизма. Гармоничной, творческой, целеустремленной. Ещё, друзья пишите. Национальный, грамотный. С харизмой. Лишь бы у него харизмы было не больше, чем у нас с вами. А то бывают такие харизмы. Есть яркие примеры того, что педагог без теории звездит на ура! Обучаем, коммуникабельным, любовь к детям. И ответственность. Ну ладно. Все правильно. Любящий то, чем он занимается. Хорошо. Жизнерадостный, оптимистичный, всем говорит мой хороший. Да. Людмила, мне кажется ближе всех к такому понятию, как импатия. Понятие импатия входит в такое комплексое понятия, как эмоциональный интеллект, поговорим об этом немного. Тоже очень много сейчас об этом говорят. Я вам в список литературы добавила книгу об эмоциональном интеллекте. При чём автор вот этой книги он, у него множество книг, о том, как в детях это воспитывать, как в себе, как развивать. Я вам только 1 добавила вы можете почитать в принципе, все его книги. Очень хорошо написано, с опорой на научную основу, на исследование, что тоже очень важно. Вот мой секрет, он очень прост зорко одно лишь сердце, самого главного глазами не увидишь. Я думаю, что все узнали эту фразу из маленького принца Сента Экзюпери. Там известное произведение, которое много говорит об эмоциональном интеллекте, рассказывает нам. На сегодняшний день, вот я написала, современная наука не противопоставляет разум и сердце, если раньше это было отделено чем жить разумом или сердцем, как принимать решения разумно или эмоционально. Современная наука говорит о том, что эти 2 типа интеллекта дополняют друг друга и человек без эмоционального интеллекта это инвалид, человек с низким уровнем эмоционального интеллекта это человек, который, ему очень сложно выстраивать связи, отношения и человек, конечно же, проф-непригодный для нашей с вами деятельности. Эмоциональные разумные интеллекты это как некий круг и чем больше эмоций, тем больше, чем меньше разума, как правило. Нужно стремиться к некой гармонии, конечно же, каким образом только этого достигать. Мы сейчас немножко поговорим об этом. Я вам задам такой вопрос: встречали ли вы детские центры, я не знаю на сколько вы мониторите своих конкурентов, но встречали ли вы детские центры, в которых сидит администратор с очень развитым эмоциональным интеллектом, то есть, что туда входит. Она обладает эмпатией, она понимает, что чувствует клиент, она снимает какие то напряжения по поводу разногласий с педагогами, она подстраиваться под клиентов, она много говорит, она много объясняет, она знает каждого, она с каждым беседует, разговаривает и, казалось бы, у нас есть такой центр в городе. Когда он открывался у меня были такие прогнозы, что он наверно через полгода закроется, но они живут уже лет 6-7. Потому что там 3 раза сменился собственник, но остается 1 администратор. И вот это женщина, которая держит на себе весь центр при, достаточно невысоком, и даже можно сказать низком уровне развития, с точки зрения педагогики. Я не могу сказать, что они прям много зарабатывают или они развиваются, но они существуют, они держатся на ней. Вот вам встречалось что-то подобное? Мне это встречалось. И связано это с тем. Да, да это очень важно, очень важно если таковой администратор есть и конечно для администратора наличием развитого эмоционального интеллекта это вещь достаточно полезная. Я не могу сказать более того, нужно сказать, что это то без чего вообще нельзя обойтись в этой работе, но эмоционально интеллект должен быть развит и у педагогов тоже. Давайте поговорим об этом. Считается, что чем лучше мы понимаем свои чувства, тем лучше мы понимаем чувства других людей. Есть такйе автор, исследователь вернее Роберт Розенталь. У него есть тест на выявления уровня импатии. Признаюсь, я в свободном доступе в интернете его не нашла. Этот тест построен на, он длится 40 минут тестирования, он построен на множественных картинках, где женщина демонстрирует разные чувства и человек должен объяснить, что она чувствует. Для нас в этом нет ничего такого сверхнового так скажем, но для меня, во всяком случае, новым оказалось то, что в процессе тестирования часть обследуемых улучшают результаты к концу тестирования. То есть, человек способен обучаться повышать свой уровень эмпатии. И, к чему я клоню, к тому что когда к нам приходит новый коллега или мы имеем место с людьми, которые уже давно работают, если нам не нравится его уровень эмпатии, его уровень эмоционального интеллекта, то есть он плохо выстраивать отношения с родителями, он может быть не так хорошо дает обратную связь, он не так включен в разговор, как этого хотелось бы. Его нужно этому обучать и вот мы с вами возвращаемся к 1-ым слайдам, когда мы говорили о том, что мы должны смотреть занятия. Вот когда мы смотрим занятие, для себя обязательно отмечайте уровень так называемого эмоционального интеллекта, как он с детьми, как… Смотрит ли он в глаза. Ну насколько он включен эмоционально. Это очень сложно вычленить. Человек вроде бы все правильно сделал по методике, но что ты с ним не так. Вот это что то с ним не так не должно проходить мимо. Мы должны на это обращать внимание. Как только вы видите дефицит эмоционального интеллекта. Мы сами должны понимать 1 вещь, что словами этому не научить, этому можно научить только примером и 1 из способов повысить эмоциональный интеллект человека, это отправить его на стажировку к другому, к примеру, к тому, у кого он на высоком уровне. И я наблюдала вчера такую картину, у нас новый администратор. В центре по робототехнике. И девочка очень молодая. То есть, первое, что мне бросилось к глазам. Конечно её взяли потому что у нее образование, там такое специальное и мне захотелось, чтоб у нас администратор он был с образованием именно в области IT-технологий, потому что нам это нужно будет для работы. Вот. 1-е, что бросилось мне в глаза, когда тренировалась в обзвоне, точнее упала мне на уши, это что ну вообще, такой рубленый разговор ну такой вот не включенный, не эмоциональный. Стали мы это поправлять и вчера я была, смотрела, как она встречает клиентов. И я увидел, что её интонация один в один совпадает с интонацией администратора, который у нас основной. То есть она встречает клиентов, даже фраза и даже вот знаете, вот подъёмы и снижения голоса у нее такие же. То есть она это считала и она это делает. Когда дети приходят она первое что делает, «Кто это у нас пришел?». Хотя этого у неё изначально не было. Может быть это сначала выглядит знаете, как когда в логопедии звук ставят слишком форсировано и усиленно, но постепенно разгладится, если это поддерживать, развивать. И это обойдёт структуру личности, особенно это хорошо развивается, конечно же, у молодых. Постарше с этим сложнее. Корни этого моего мнения уходят в то, что эмоциональный интеллект очень древняя позиция, появился у нас гораздо раньше интеллектуального и дети начинают мимикрировать, пусть повторять эмоции взрослых уже начиная с 2- 3 месяцев они способны к мимикрии. Это древний механизм и не забывайте об этом и не снимайте его со счетов. Если вам не нравится, ещё раз повторюсь, эмоциональный интеллект человека, значит подсаживайте его к кому-то. и эмоциональный интеллект на высоком уровне, ну и естественно демонстрируйте сами, мы как руководители должны обладать вот этим двойным так, скажем, ядром. Мы должны быть интеллектуально развиты и мы должны эмоционально ну тоже демонстрировать и понимание своих коллег, и включенность в какую то их жизнь. Мы должны чувствовать их настроение. То есть мы должны не только словам верить, как только, я вот должна сказать, что я это использую в своей жизни, как только я вижу что у меня человек ходит и у него, что то не то на лице, я сразу же постараюсь его, с ним поговорить. Даже вроде бы ничего не происходит, вроде бы он также делает свою работу, но что с человеком, почему него это с лицом, что с ним происходит, потому что потом бывает поздно. Про имена Ольга согласна. Да. Имена это уж точно нужно знать. В подтверждение того, что я сказала, как нас воспринимают другие люди мы должны эту схему знать она уже как-бы научно обоснована, подтверждена многочисленными тестированиями. Из того что, когда нас видят другие люди, видят наших педагогов, видят наших администраторов, то 70% впечатления - это внешний вид, как человек выглядит. Сюда входит, естественно, не только одежда друзья мои. Опять же, когда вы смотрите на своих коллег вы должны это подчеркивать если вам что-то не нравится это надо говорить. Сюда входит то, как он с точки зрения одежды, конечно же. Далее с точки зрения очень важен взгляд, мимика, эмоции на лице. Если педагог с кислым видом говорит правильные, мажорные, радостные вещи, то появляется такая вещь, как не конгруэнтность. И любой из нас человек, особенно женщины, чаще всего детей всё таки женщины приводят, а они делают выбор. Между тем, что они видят и тем, что они слышат. Так… И всегда идут в сторону того, что они видят. У них возникает ощущение, что-то здесь не то. Когда что то здесь не то, то человек начинает уже сам додумывать, что не то? Вот за этим нужно следить. 20% это голос. В голос входит не только понятие там, громкость или тихость этого голоса. Это интонационная изменчивость, это тембр голоса. Это опять же конгруэнтность того, что мы говорим и того как мы говорим. Если человек хвалит это должно быть голосом соответствующими. Если мы ругаем его - скорее нейтральным, чтобы не усиливать информацию, ну 10 процентов всего информации. Наверняка видели эти схемы в интернете. Это всегда в круге рисуется 100 процентов. И многие говорят, что ж тогда вообще информация не важна? Я помню что моё сопротивление, по этому поводу было очень сильным, потому что ну как это, как это, как это не нужна информация. Ведь по сути то, что я сейчас говорю это всё информация. На самом деле без информации тоже никак. Вот этот круг нашего влияния на других людей он всегда должен оставаться кругом. Как только эти 10 процентов выпадают, так в круге дырка появляется и никто, если вы будете хорошо выглядеть и говорить красивым голосом, вас слушать никто не будет. Послушают 5-10 минут в лучшем случае, а потом покрутят у виска и уйдут. Понятно что информация тоже должна быть. Именно поэтому в демонстрации педагогической компетенции, как мы с вами уже говорили, очень важно но то что какую информацию мы еще и даем своим родителям. Давать можно не только на занятия детям, но давать можно и родителям. В том шаблоне плана, который я вам давала, видели стоят такие позиции как статья. Статья для родителей. Статья… У слово статья довольно широкий спектр понимаю сюда может входить и сборник советов, и какой-то список. Сюда может входить и какое-то тестирование и описание какого-то упражнения, которое вы хотите дать своим родителям. Единственное что, конечно статья должна написано быть не скучным шрифтом Times New Roman и там сплошным текстом без абзацев. Статья должна написана быть по правилам копирайтинга. Я вам скинула памятку, которую я сделал специально для наших педагогов, вы можете эту памятку взять своим педагогам. И когда вы будете просить их, уже теперь по вашей программе, работать с постоянными клиентами оформлять какую-то информацию полезную для родителей, которые вы можете выдавать, вывешивать на стенд, помещать в социальную сeть, помещать на сайт, пускай это будет оформлено по правилам копирайтинга. Их там не так много, но все они важны. Коротко пробегусь. То есть это обязательно наличие заголовка, желательно наличие вступления, чтобы были рубрике, чтобы рубрике выделялись, чтобы это не было сплошным текстом. Очень хорошо если будет призыв к действию в конце и какой-то постскриптум. То есть всё это очень улучшит, очень украсит вашу статью, которую вы можете давать родителям и должны давать. Мы с вами ещё будем очень подробно говорить о таких вещах, как наши стены, как наши места присутствия, ресепшены и как наши все точки контакта, так называемые, которые дают запуск сарафанному радио. Так вот 1 из принципов, когда ваши родители приходят к вам, стены, которые их окружают, должны быть увешаны специальной информацией. Возвращаясь к началу нашей встречи я говорила вам о том, что мы должны подращивать своих родителей. Так с помощью вот этих постоянных вкраплений, постоянных каких-то статей, советов, инструкций, мы взращиваем уровень уже родительской компетенции. Я на сайте недавно написала статью, когда я была на открытом занятии на нашем, у нас сейчас проводятся мини-открытое, не мини-, не открытое занятие, а собрание для родителей. В начале учебного года, я присутствовала как мама, потому что у меня ребенок ходит, младший сын, на подготовку к школе к нашим педагогам. И вот казалось бы… У меня старшему сыну уже 19-ый год. Казалось бы я всё уже знаю про подготовку к школе, я сама руководитель, я обучаю педагогов этому. У нас есть программа. У нас есть программа работы с постоянными, где мы демонстрируем свою компетенцию. Но тем не менее педагог, которого я очень уважаю, к мнению которого я очень прислушиваюсь, она объясняла как делать домашнее задание с детьми. А я как то вот уже под-распустилась немножко как мама, ребёнок ходит на занятия. Мы много рисуем, много читаем, но достаточно халатно относилась к домашнему заданию. Но и что вы думаете? Я её послушала и теперь вот уже 2-ю неделю мы каждое утро, перед тем как я ухожу на работу, мы садимся делать домашнее задание и встраиваем это ну в такой ритуал. Я стараюсь это делать ненавязчиво, в игре и мы сидим и делаем. Вот! Мне лишний раз напомнили, повысили мою родительскую компетенции. Я сижу и делаю. Каждый раз, когда я делаю, я говорю: - ну вот молодец, вот Ирине Юрьевне сдадим, она тебя похвалит. То есть всё время я вспоминаю, кто это мне сказал. Это мой пример человека, который разбирается в этой теме. Что уж говорить про родителей, которые не разбираются в этой теме. Здесь не может быть много. Может быть вы сегодня меня послушаете и скажете – много всего. И статьи, и обучения, и фотографии. Нет. Этого не может быть много. Чем больше тем лучше. Чем выше компетенции будет наших родителей, тем более преданными клиентами нашими они останутся. Особенно по таким направлениям, где не один год обучения. Вот когда вы будете выбирать, если еще не выбрали программу работы с постоянными клиентами, конечно возьмите лучше то направление, где у вас ну как минимум 2, лучше 3-4 года состоящих из ступеней. Пускай это будет английский, или подготовка к школе, или ещё какое-то направление и у вас родители переходят ни с одного направления на другое, а именно внутри направления идут по ступеням. Тогда у вас будет возможность их вырастить и тогда у вас будет возможность собрать тот урожай который вы сейчас засеваете, потому что работы, конечно, много. Но я считаю, что она окупится. Это не та работа, которая дает моментальные всплески. моментальные результаты в отличие от набора. Помните когда мы с вами делали запуски? Подаешь рекламу – хопа - целую группу набрали, там сделали то-то в социальной сети поработали, по приглашали на мастер классы, мы можем это посчитать. В работе с постоянными это очень сложно посчитать всё таки, но эта работа, которой мы должны поверить, что она дает свои результаты и она обязательно даст свои результаты. Без этого никак. Так, ну посмотрим. Значит я вам рекомендую добавить позицию в мониторинги 30 минут в день на развитие эмоционального интеллекта, как своего так и коллективного. Коллективного в кавычках, конечно, здесь дано у меня. Вот. Но здесь опять же невозможно пережать в этом виде. Сейчас мир, достаточно холодный. Зачастую мы видим все картины, когда люди приходят в рестораны каждый в своем устройстве находится. В айфоне, в айпаде, еще в чем-то, в телефоне в другом. И люди, вместо того чтобы общаться, искренне делиться какими-то впечатлениями жизненными, они сидят и вот там вот. А потребность-то в этом и сохраняется, она не может не сохраняться, потому что все мы люди. Телефонам всего 20 лет. наши потребности в общении намного-намного больше лет, миллионы лет. И если мы это будем внутри своих центров взращивать методично, потихоньку, ненавязчиво, но выращивать - это все равно даст свои всходы. Это обязательно принесет свои результаты. Эта работа не может быть напрасной, она не может быть не результативной. Если мы будем эмоционально включены в жизнь своих клиентов и, призывать к этому весь свой коллектив, обучать этому планомерно, то это будет то место куда люди хотят попасть. Куда люди будут хотеть попасть. Это будет тот коллектив, где будет тепло людям. Они не будут знать, почему они к вам хотят. Точнее они будут объяснять, что там хорошие педагоги, там хорошо учат. Но они будут к вам стремиться именно за этим, потому что там тепло, у вас тепло, у вас хорошо. В эмоциональном смысле. И это нужно делать. Так, ну что, я вам добавила список книг. Дэниел Гоулман это автор, который пишет много про эмоциональные интеллект. Роберт Чалдини, куда без него, «Психология влияния». Если кто-то не читал ещё, обязательно читайте. Мы будем опираться на эту книгу в наших следующих занятиях: я буду на неё ссылаться. Не опираться, я буду на неё ссылаться. Марк Гольдман «Я слышу вас насквозь». Тоже вещь полезная. Читайте. Домашнее задание. Я вот в презентацию не вставила, поэтому так запишите. Пока я говорю домашнее задание у вас есть возможность сформулировать и записать мне вопросы. Так, друзья мои, вам нужно написать. Либо вам, либо участникам вашей команды, либо дать задание вашим педагогам. К 12-му, то есть это к следующему понедельнику, статью по правилам копирайтинга. Правила копирайтинга я вам отправила. Еще я вам отправила презентацию. Вот этот правила копирайтинга, памятка, она построена на основе презентации с использованием презентации для менеджеров отдела продаж, конечно она. Презентация. Но очень много полезного и для педагогических работников в ней. Поэтому вы можете ее взять для себя, почитать, а может быть как-то педагогов с этим познакомить. Потому что по сути, когда мы что-то выдаем родителям, какую то статью, мы должны её продать в кавычках. То есть мы должны убедить родителей в том, чтобы этим материалом пользоваться. Опять же, когда мы взращиваем родителей, тогда мы их помещаем не снаружи, а внутри, когда они часть нашего процесса. И когда они часть нашего процесса им уже очень сложно вписать себя в другой процесс. Да и какой в этом смысл? Смысла нет. Так вот, к 12-му, пожалуйста, по вашим базовым направлениям напишите статью. Те, кто у меня в голде. Ну те кто в стандарте, тоже статью напишите. Единственное что, вам и не нужно ее присылать, выкладывать. Вы её пишите для себя в рамках своей программы. Статью нужно выложить на Гугл.Диск. У вас у всех уже дан доступ к Гугл.Диску. У кого доступа нет, тому нужно написать Наталье Грудской, она вам доступ сделает. Пожалуйста, все туда свои статьи складывайте. Кто напишет две статьи, тот будет молодец. То есть можно написать 2 статьи. И, я думаю, что все участники тренинга скажут друг другу спасибо, потому что у нас с вами будет как минимум 20 статей, если по 2. А если по 1 то как минимум 10 статей. Я тоже со своей стороны, обещаю вам статью. По правилам копирайтинга по подготовке к школе. Поэтому давайте поработаем ради себя, ради других, ради друг друга. И я считаю что это неплохой урожай будет нашего с вами совместного творчества. Профессионального. Так, Наталья вывалила для проверки весь свой план активности на год. Не пугайтесь. Не только в лояльности, но ещё и по новым. Править долго, и может кому что-то пригодится. Да, выкладывайте свои планы. Подождите Алёна, сейчас. Выкладывайте свои планы лояльности даже, если они еще пока сырые, недоделанные. В любом случае они всем нам пригодятся. Проверять все будем в понедельник. В понедельник будет двух-частное занятие. Не в этот, друзья мои. Не в этот, не пятого, а 12-го. То есть у нас с вами будет 12-го заключительное занятие, оно будет длинное. Оно будет из 2-х частей, а если кому-то некогда, то посетите основную часть, а проверку уже потом послушайте. Так. Вот это домашнее задание. Одно вам пока. Дальше, пишите свои программа лояльности, усиливайте, смотрите где у вас педагогические компетенции. Есть. А как еще их усилить? Ну какие еще дополнительные возможности чуть-чуть скажу, по педагогическим компетенциям. Смотрите, если у вас допустим, если вы взяли раннее развитие, приведу свой пример программы по раннему развитию. Направления: раннее развитие. Для того чтобы расписать план системы работы с постоянными клиентами посмотрите на своего педагога. В чем его еще сильные стороны. В пример приведу наш пример и он довольно частый, этот пример. Когда группа раннего развития ведет не просто педагог, а педагог-психолог с дополнительным психологическим образованием, либо только психолог. И у них же, как правило квалификации педагог-психолог, а это можно демонстрировать. У нас, например, есть такая тенденция, как к этому психологу, педагогу, родители приходят на занятия и консультируются с психологической точки зрения. То есть родитель спрашивает, а как лучше вот, когда ребенок капризничает? А как себя вести когда не можем отучить от груди? Как приучить к горшку и так далее. И конечно ценности такого педагога повышаются, когда родители знают, что он еще и психолог. Так вы им скажите об этом, что он психолог. Обязательно приведите эти примеры, может быть какую-то, ну не знаю, зарисовку занятия, что наша педагог Вера Александровна сегодня отвечала на такие-то вопросы родителей, это не случайно, ведь она у нас психолог. И родители приходят, и зачастую не только с какими-то вопросами по детям, иногда они приходят с вопросами по своим жизненным ситуациям, взрослым. И всегда есть на занятии свободное время, часть, когда педагог, если у него есть на то возможность и образование может как-то чуть-чуть по консультировать родителей, это только усиливает компетентность. Так. Ещё я вам выложила пример небольшой, может быть он вас настроит на размышления. Я недавно была в частной клинике. Зубы свои фотографировала, извините за подробности. И там лежит. Я смотрю вон там столик, где я сижу жду, выложено такая штукенция, бумага. На ней написано: «проверьте, есть ли у вас ВВМ». Что это такое я так и не поняла. Это что-то со зрением. Там лежит такая пачка бумаг. Я вам выложила. Я специально взяла отсканировала, вам положила. И я села стала проверять есть ли у меня ВВМ. Оказалось нет у меня ВВМ. Смотрю бабушка там сидела и еще одна женщина, все сидят и проверяют, есть ли у них ВВМ. И я подумала: «во как крутая вещь. Чтобы такого нам придумать, чтобы родители сидели и проверяли есть ли у них ВВМ. Ну в нашем случае еще что-то. Отсюда возникла идея тестирования. Какие-то мини-тесты может быть положить в зоне ожидания. Но мы об этом будем говорить еще более подробно. Затем может быть вы в процессе моего рассказа посмотрите эту бумажку с ВВМ, может быть у вас тоже какие-то идеи возникнут. Потом как эту идею из другого бизнеса можно применить по отношению к нашей работе. Так. Обзваниваем ли ушедших клиентов? Ушедших клиентов обзваниваем. По ушедшим у нас будет отдельно занятие. Вот. С ними надо по осторожнее, с ушедшими. Сначала включите в свою программу обзвон существующих клиентов. Прошлый раз, Алена, мы говорили не столько об ушедших, сколько о действующих клиентах. То есть в 1-ю очередь займемся теми, кто у нас есть. Обзвоним их. Постепенно, поэтапно. Не сразу эту работу делать, но нужно сделать. У нас шизофрения. Ну Наталья как всегда с юмором. Коллеги, у меня всё. Есть ли у вас вопросы ко мне. Итак, те кто… Да, тесты обожают. Они будут сидеть и проверять. Лучше, чтобы у теста были последствия. То есть я так предполагаю, что вот этот тест на ВВМ. Они, те кто у себя нашли ВВМ, они сразу бегут на ресепшен и спрашивают: а что же мне делать с этим ВВМ? Да. Я тоже считаю, что утром занятия лучше. Анна ,это вам спасибо. За ваше предложение. Нет. А потому что, Алёна, пока что выгрузили только на яндекс. Сегодня утром выгружали, на гугле сегодня выгрузим, после занятия запись выложим и папку со 2-ым занятиям со всеми материалами. Так ну, что коллеги, если вопросов больше нет будем закругляться. У нас с вами следующая встреча снова 9. 30 в понедельник. Мне тоже нравится с утра. Да всем удачного дня! Всем спасибо! Удачных выходных заодно, хотя до них еще далеко, но тем не менее. Пожалуйста. Всегда рады с вами общаться. Ура!