

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа № 18
имени Героя Советского Союза В. А. Гнедина»

Областной конкурс «Лучший педагог-наставник»

*Номинация «Лучший педагог-наставник организаций
начального, основного и среднего общего образования»*

Заверено
Директор МБОУ «ООШ № 18»
_____ Луговенко Е. А.
30.05.2014

**Гуманистический подход в наставничестве
как фактор повышения профессионального уровня
молодого педагога**

Описание системы работы

Автор-составитель
Носова Людмила Кузьминична,
учитель истории и обществознания

Калтанский городской округ
2014

Содержание

<i>Введение</i>	3
Гуманистический подход в наставничестве как фактор повышения профессионального уровня молодого педагога	4
Особенности применения гуманистического подхода в работе учителя в качестве наставника	5
Результаты деятельности учителя с молодыми педагогами в качестве наставника	12
<i>Заключение</i>	15
<i>Приложение 1.</i>	
<i>Анкета «Препятствующие и стимулирующие факторы»</i>	16
<i>Приложение 2.</i>	
<i>Исследование профессиональной направленности личности учителя</i>	17
<i>Приложение 3.</i>	
<i>Методика «Педагогические ситуации»</i>	19

Введение

Как хочется работать!..

За 43 года работы в школе я убедилась, что наставничество – это необходимая форма преемственности, профессиональной адаптации учителя.

Меняется время, наставничество претерпевает изменения, но наставником всегда будет опытный учитель, обладающий высоким профессионализмом и любящий свое дело, а школьное наставничество будет разновидностью индивидуальной работы с не имеющими педагогического стажа, опыта работы молодыми специалистами в их профессиональном становлении.

Молодого педагога я воспринимаю как уникальную целостную систему, которая открыта для самоактуализации. Поэтому в настоящей работе я хотела бы представить опыт деятельности учителя в качестве наставника с педагогами, основанном на гуманистическом подходе.

Задачами являются:

1. Определить понятие гуманистического подхода в наставничестве как фактора повышения профессионального уровня молодого педагога.
2. Раскрыть особенности применения гуманистического подхода в работе учителя в качестве наставника.
3. Представить результаты деятельности учителя с молодыми педагогами в качестве наставника.

Принципиальная новизна предлагаемого опыта работы заключается в целостном восприятии молодого педагога, соединяющего в себе профессионализм личности и профессионализм деятельности.

Гуманистический подход в наставничестве как фактор повышения профессионального уровня молодого педагога

Гуманистический подход – это вера в человека, в первую очередь в позитивность его намерений.

Мне повезло, что с первых лет работы в школе рядом оказались учителя, обладающие высоким профессионализмом и высокими нравственными качествами. Это они научили меня любить школу и жить ее интересами. Работая учителем, заместителем директора по УВР, директором школы, всегда знала, как важно формировать в школе кадровое ядро, надежный круг единомышленников. А для этого надо вовремя оказать помощь молодым учителям в их профессиональном становлении, своим личным примером вовлекать в общественную жизнь. И здесь без наставничества не обойтись.

Через нашу школу прошло много учителей – наших выпускников, потому что мы уже в их школьные годы целенаправленно работаем с талантливыми учениками-активистами, помогаем им выбрать осознанно профессию учителя и прийти в родную школу в новом качестве.

Гуманистический подход избегает учить, он склонен принимать человека, какой он есть, и помогать ему на пути его роста. Каждый молодой специалист особенный, поэтому план профессионального становления индивидуальный. Это работа по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений владения педагогической деятельностью, развитие занятий в области предметной специализации и методики преподавания, развитие интереса к педагогической деятельности и закрепление учителя в образовательном учреждении. Поэтому такие формы, как анкетирование, тестирование, мониторинг помогают выявить, с каким багажом пришел молодой специалист, его деловые качества, отношение к работе, выявить слабые стороны, устранить ошибки и помочь в формировании индивидуального стиля педагогической деятельности.

Особенности применения гуманистического подхода в работе учителя в качестве наставника

Целью работы наставника с позиции гуманистического подхода является содействие становлению и развитию профессиональной личности педагога в отличие от назидательного авторитарного общения с молодыми специалистами.

Для достижения поставленной цели наставник определяет для себя ряд *задач*, решение которых предполагает совместную деятельность наставника и молодого педагога:

1. Выявить педагогический потенциал молодого педагога на основе диагностических материалов.
2. Совместно с молодым педагогом разработать и реализовать индивидуальный маршрут профессионального становления и развития.
3. Провести мониторинг периода профессиональной адаптации молодого педагога в образовательном учреждении.
4. Разработать рекомендации по достижению профессионального успеха молодым педагогом.
5. Совместно разработать методические продукты.

Очень хорошо, когда в образовательной организации действует Совет наставников, так как появляется возможность привлечь педагога-психолога, социального педагога, лучших специалистов для конкретных консультаций, с равными тебе сравнить результаты.

Инновационные методы и формы работы наставника с молодыми педагогами.

Исходя из единства компонентов развития личности, с точки зрения гуманистического подхода, возможны следующие методы и формы работы с молодыми педагогами, ориентированные на всестороннее изучение педагогического потенциала и наполненные, на мой взгляд, инновационным содержанием:

Анкетирование. Анкета «Препятствующие и стимулирующие факторы». Уникальность разработанной анкеты в выявлении дезорганизирующих причин профессионального роста и одновременно ресурсов личности, минимизирующих риски педагогической дезадаптации (приложение 1).

Исследование профессиональной направленности личности учителя. Методика Е. И. Рогова «Оценка профессиональной направленности личности учителя». (Рогов, Е. И. Учитель как объект психологического исследования [Текст] / Е. И. Рогов. – М., 1998.) Цель исследования – выявить значимость для учителя некоторых аспектов педагогической деятельности (склонность к организаторской деятельности, направленность на предмет), его потребность в общении, в одобрении, а также значимость интеллигентности его поведения (приложение 2).

Решение педагогических ситуаций. Методика «Педагогические ситуации» направлена на определение способности правильно решать педагогические проблемы (приложение 3).

Мониторинг. Целью мониторинга профессионального роста молодого педагога является обеспечение эффективного информационного отражения состояния процесса образования, аналитическое обобщение результатов деятельности, разработка прогноза ее обеспечения и развития.

Задачи мониторинга – сбор и осуществление первичного анализа информации, классификация информационных массивов, создание банка эмпирических данных, классификации и первичного анализа информации, выявление основных тенденций развития системы подготовки в образовательном учреждении, создание прогнозов, аналитических справочных материалов и докладов, выделение наиболее типичных признаков успеха педагогической деятельности воспитателя, выявление сферы распространения передового педагогического опыта.

Объектами мониторинга являются результаты образования, выраженные в динамике изменения уровней знаний, умений и навыков, а

также в динамике показателей личностно-профессионального развития и саморазвития, образовательный процесс, межличностное взаимодействие.

Критерии мониторинга качества профессионального роста молодых специалистов отражают качество условий организации и осуществления процесса подготовки (критерии и качества кадровых, учебно-методических, организационно-управленческих и нормативно-правовых условий), качество процесса профессиональной подготовки (критерии и качество целей, содержания, методов и средств профессионального обучения) и качество результата профессиональной подготовки (уровень обученности, сформированное профессионально значимых качеств и личностно-профессионального развития).

Содержание работы наставника.

Направления работы с молодыми педагогами:

- информационно-просветительское направление;
- диагностическое;
- методическое;
- прогностическое.

В рамках перечисленных направлений содержание деятельности наставника выглядит следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Содержание деятельности наставника с молодыми педагогами

Мероприятие	Содержание деятельности	Сроки
Информационно-просветительское направление		
Инструктивно-методическое совещание «Организованное начало нового учебного года»	Организованное начало нового учебного года	30.08.11
		30.08.12
		30.08.13
Оформление документации по учебно-воспитательной работе	Учебная рабочая программа, тематическое планирование, графики и т.д.	До 30.08

Изучение нормативно-правовых документов	Положения о методическом объединении, о педагогическом совете, об аттестации педагогов и т.д.	До 30.08
Помощь в подготовке документов по кабинету и музею	Составление плана работы музея, составление документации, работы актива	По необходимости
Помощь в составлении портфолио педагога и ученика	Разработка перечня документов для портфолио , образовательных документов, словесных клише для описания деятельности	По графику
Оформление информационно-аналитических документов по внутришкольному контролю	Для проведения контроля , корректировки планов работы и т.д.	В соответствии с приказом по ОУ
Помощь в работе с документацией	Взаимопроверка проведения внутриучрежденческих мероприятий. Выводы , рекомендации, коррекция плана работы	Ежемесячно
Диагностическое		
Анкетирование	Выявление профессиональных затруднений с определением профессиональной позиции и личного мировоззрения	В начале и конце учебного года
Тестирование	Выявление особенностей педагогического общения молодого педагога и выработка оптимальной стратегии педагогического поведения	В начале и в конце учебного года
Диагностические среды	Комфортность, общение и т.д., выявление профессиональных затруднений	Ежемесячно
Методическое		
Оказание помощи в подготовке к педагогическому совету	Разработка алгоритма написания анализа работы, оказание помощи по подбору методической литературы к тематическому педсовету	1,2,3, 4 учебные четверти

Оказание помощи в корректировке индивидуального плана работы	Консультирование по корректировке планов работы	По необходимости
Проверка поурочных планов, технологических карт ит.д.	Своевременная корректировка	По графику
Посещение занятий, мероприятий	Анализ, обсуждения-выводы, рекомендации, коррекция	В течение года
Выявление и ликвидация профессиональных затруднений	Выводы, рекомендации, коррекция планов	Постоянно
Оказание помощи в подготовке предметных недель, месячников, олимпиад	Составление плана работы, анализ, самоанализ	В течение года
Оказание помощи организации работы по исследовательской, проектной деятельности	Подбор тем, диагностических материалов, обучение рефлексии	1 раз в месяц
Оказание помощи в организации работы по подготовке учеников к ГИА	Посещение консультаций , организация подготовки к экзаменам, посещение родительских собраний, педагогических советов	В течение года
Прогностическое		
Прогноз развития молодого педагога	Составление индивидуальных планов развития, планов сопровождения педагога	До 30.08. в течение 2-х недель со дня приема на работу, корректировка ежеквартально
Определение цели и задач педагогической деятельности молодого специалиста	Разработка системы мероприятий	До 30.08. в течение 2-х недель со дня приема на работу
Прогнозирование результатов	Рефлексия	Постоянно

Результатами деятельности наставника становится результативность профессиональной деятельности молодых специалистов. Соответственно оценка качества деятельности наставника производится по следующим критериям и показателям (табл. 2).

Таблица 2

Оценка качества деятельности наставника

Критерий	Показатель	Индикатор	Инструмент
Профессионализм деятельности	Получение квалификационной категории	Присвоение 100 % молодых педагогов	аттестационные листы
	участие в профессиональных конкурсных проектах	100 % участие молодых педагогов	сертификаты
	Победы в профессиональных конкурсных проектах	50 % побед	дипломы победителей
	Разработка совместных методических продуктов	Не менее 1 продукты в каждом жанре	план работы педагога; конспект занятия; сценарий воспитательного мероприятия
	Самостоятельная разработка методических продуктов	Не менее 3 по приоритетному направлению	инновационные методические продукты
	Проведение публичных мероприятий	Не менее 1	положительные отзывы специалистов
	Публикация методических материалов	Не менее 1	статья в научно-методических журналах
Профессионализм личности	Сформированность оптимальной стратегии поведения	Преобладающий % активного саморазвития	анкета «Препятствующие и стимулирующие факторы»
	Сформированность профессиональной позиции	Более 7 баллов по заданной шкале	методика Е. И. Рогова «Оценка профессиональной

			направленности личности учителя»
	Способность правильно решать педагогические проблемы	Средняя оценка выше 4,5 балла	методика «Педагогические ситуации»
	Сформированность умения определять факторы и условия профессионального развития	Составление плана профессионального развития	План профессионального развития
	Сформированность аналитических умений	Составление самоанализа педагогической деятельности	самоанализ педагогической деятельности

Результаты деятельности учителя с молодыми педагогами в качестве наставника

17 лет работы учителем, 11 лет в должности заместителя директора по УВР и 16 лет директорства. Практически в школе работает сформированный за эти годы коллектив. Через систему наставничества прошло 26 учителей.

100 % адаптация педагогов в школе. Этому способствовала совместно составленная программа профессионального становления молодого специалиста. Построение успешной стратегии профессионального становления - 100% профессиональное становление молодых специалистов, выразившееся в создании и реализации программ «Работа учителя в условиях профильной школы», «Система работы с одаренными детьми в общеобразовательной учреждении», «Учиться самому, чтобы успешно учить других», «Составление программы внеурочной деятельности», «Особенности работы коллектива в условиях введения ФГОС», «Организация нравственно-патриотической работы в школе», «Научно-исследовательская работа с учениками».

Максимальная творческая самореализация – участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах и проектах: ежегодное участие в муниципальном конкурсе «Педагог года», участие и победа во Всероссийском конкурсе молодых учителей «Я – учитель», муниципальный конкурс «Мой лучший урок».

Высокий уровень профессионального мастерства: 100 % педагогов повышают квалификационный уровень, проходят аттестацию, 14 педагогов получили звание «Почетный работник общего образования РФ», 9 педагогов награждены областными наградами.

Молодые специалисты осуществляют практико-ориентированную деятельность по своему направлению, подводя итоги на разных уровнях: муниципальный августовский педагогический форум, итоговая конференция по летнему отдыху, городские научно-краеведческие конференции,

публикации в газете МКУ УО «Педагог». Молодые педагоги приобретают навыки работы с использованием интернет-ресурсов, создают мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты.

Опыт наставничества представлен педагогической общественности на мероприятиях (табл. 3).

Таблица 3

Трансляция опыта наставничества

Формы и методы трансляции	Сроки проведения	Уровень
Публикация статьи «Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности»	Ноябрь 2011 г.	Журнал «Профессиональное образование в России и за рубежом»
Учиться самому, чтобы успешнее учить других. Круглый стол	Декабрь 2011 г.	Региональный
Организация нравственно-патриотической работы на уроках гуманитарного цикла	Январь 2012 г.	Всероссийский
Мастер-класс по теме «Организация исследовательской работы в ОУ»	Август 2012 г.	Муниципальный
Мастер-класс по теме «Работа с одаренными детьми»	Декабрь 2012 г.	Муниципальный
Вебинар «Интерактивные и деятельные технологии обучения в образовании взрослых»	Декабрь 2012	Областной КРИПКиПРО
Публикация статьи «Учитель нашей Новой школы»	Январь 2012 г.	Всероссийский интернет проект «Учитель нашей новой школы»
Участие в конкурсе проектов по здоровому образу жизни «Здоровая Россия» в номинации «Школьное туристическое «бюро»	Сентябрь 2012 г.	Всероссийский
Семинар «Воспитательная система класса: из опыта работы наставника»	Апрель 2012 г.	Школьный
ГМО «Составление программы внеурочной деятельности»	Январь 2013 г.	Муниципальный
Участие во всероссийской научно-практической конференции	Апрель 2013 г.	Всероссийский

«Отечество» по теме «Исследовательская краеведческая работа ОУ »		
Открытое заседание Совета наставников в рамках муниципальной пилотной площадки «Введение федерального стандарта основного общего образования в общеобразовательных учреждениях»	Август 2013 г.	Муниципальный
Открытое занятие «Портфолио учителя»	Сентябрь 2013 г.	Школьный
Мастер-классы в рамках муниципального проекта «Педагог- наставник – молодому специалисту»	Октябрь 2013 г. Апрель 2014 г.	Муниципальный

Заключение

В настоящей работе предпринята попытка представить опыт деятельности учителя в качестве наставника с педагогами, основанном на гуманистическом подходе. Понятие гуманистического подхода в наставничестве включает в себя восприятие молодого специалиста как уникальной целостной системы, которая открыта для самоактуализации, целостное восприятие молодого педагога соединяет в себе его профессионализм личности и профессионализм деятельности.

Гуманистический подход в работе учителя в качестве наставника избегает учить, он помогает человеку на пути его роста. Исходя из единства компонентов развития личности, с точки зрения гуманистического подхода, возможны инновационные по содержанию методы и формы работы с молодыми педагогами, которые направлены на всестороннее изучение педагогического потенциала, выявление препятствующих и стимулирующих факторов профессионального развития личности с последующей совместной с молодым специалистом разработкой индивидуального плана развития и сопровождения.

Результатами деятельности наставника становится результативность профессиональной деятельности молодых специалистов: 100 % молодых педагогов закрепились в школе, прошли аттестацию на присвоение квалификационной категории, успешно проходят процедуру сертификации, молодые специалисты участвуют в конкурсных проектах разных уровней, посредством мастер-классов представляют позитивные результаты профессиональной деятельности педагогической и родительской общественности.

Приложение 1

Анкета «Препятствующие и стимулирующие факторы»

(Анкета «Препятствующие и стимулирующие факторы» [Электронный ресурс]. - <http://www.psychologist.net/praktikum/00332.htm>.)

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему профессиональному развитию:

- 5 – да (препятствует или стимулирует);
- 4 – скорее да, чем нет;
- 3 – и да, и нет;
- 2 – скорее нет;
- 1 – нет.

Препятствующие факторы:

№	Вопрос	Баллы				
		5	4	3	2	1
1.	Собственная активность					
2.	Разочарование в результатах имевшихся ранее неудач					
3.	Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей					
4.	Враждебность окружающих, плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к лучшему					
5.	Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, то есть отсутствие объективной информации о себе					
6.	Состояние здоровья					
7.	Недостаток времени					
8.	Ограниченные ресурсы, обстоятельства жизни					

Стимулирующие факторы:

№	Вопрос	Баллы				
		5	4	3	2	1
1.	Методическая работа					
2.	Обучение на курсах					
3.	Пример и влияние коллег					
4.	Организация труда в ДОУ					
5.	Внимание к этой проблеме руководителей					
6.	Доверие					
7.	Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментировать					
8.	Занятия самообразованием					
9.	Профессиональное «выгорание»					
10.	Возможность получения признания в коллективе					

В результате обработки анкет выявляется:

1. Активное саморазвитие – %
2. Несложившееся саморазвитие, зависящее от условий – %
3. Остановившееся развитие – %
4. Стимулирующие факторы – %
5. Препятствующие факторы – %

Исследование профессиональной направленности личности учителя

Методика «Оценка профессиональной направленности личности учителя»

*(Рогов, Е. И. Учитель как объект психологического исследования [Текст] /
Е. И. Рогов. – М., 1998.)*

Цель исследования – выявить значимость для учителя некоторых аспектов педагогической деятельности (склонность к организаторской деятельности, направленность на предмет), его потребность в общении, в одобрении, а также значимость интеллигентности его поведения.

Процедура исследования

Инструкция: В данном опроснике перечислены свойства, которые могут быть присущи вам в большей или меньшей степени. При этом возможны два варианта ответов:

- а) «верно, описываемое свойство нетипично для моего поведения или присуще мне в большей степени»;
- б) «неверно, описываемое свойство нетипично для моего поведения или присуще мне в минимальной степени».

Прочитав утверждение и выбрав один из вариантов ответа, следует отметить его на листе для ответов, зачеркнув соответствующую букву.

Текст опросника

1. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей (а, б).
2. Я часто подавляю других своей самоуверенностью (а, б).
3. Твердые знания по моему предмету могут существенно облегчить жизнь человека (а, б).
4. Люди должны больше, чем сейчас, придерживаться законов морали (а, б).
5. Я внимательно читаю каждую книгу, прежде чем вернуть ее в библиотеку (а, б).
6. Мой идеал рабочей обстановки – тихая комната с рабочим столом (а, б).
7. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом (а, б).
8. Среди моих идеалов видное место занимают личности ученых, сделавших большой вклад в дисциплину, которую я преподаю (а, б).
9. Окружающие считают, что на грубость я просто не способен (а, б).
10. Я всегда внимательно слежу за тем, как я одет (а, б).
11. Бывает, что все утро я ни с кем не хочу разговаривать (а, б).
12. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка (а, б).
13. Большинство моих друзей – люди, интересы которых имеют много общего с моей профессией (а, б).
14. Я подолгу анализирую свое поведение (а, б).
15. Дома я веду себя за столом так же, как в ресторане (а, б).
16. В компании я предоставляю другим возможность шутить и рассказывать всякие истории (а, б).
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решение (а, б).
18. Если у меня есть немного свободного времени, то я предпочитаю почитать что-нибудь по моей дисциплине (а, б).
19. Мне неудобно дурачиться в компании, даже если другие это делают (а, б).
20. Иногда я люблю позлословить об отсутствующих (а, б).
21. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их (а, б).
22. Я редко выступаю вразрез с мнением коллектива (а, б).
23. Мне больше нравятся люди, хорошо знающие свою профессию, независимо от их личностных особенностей (а, б).
24. Я не могу быть равнодушным к проблемам других (а, б).

25. Я всегда охотно признаю свои ошибки (а, б).
26. Худшее наказание для меня – одиночество (а, б).
27. Усилия, затраченные на составление планов, не стоят того (а, б).
28. В школьные годы я пополнял свои знания, читая специальную литературу (а, б).
29. Я не осуждаю человека за обман тех, кто позволяет себя обманывать (а, б).
30. У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу (а, б).
31. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю (а, б).
32. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности (а, б).
33. Наука – это то, что больше всего интересует меня в жизни (а, б).
34. Окружающие считают мою семью интеллигентной (а, б).
35. Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что с собой взять (а, б).
36. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди (а, б).
37. Если есть выбор, то я предпочитаю организовать внеклассное мероприятие, чем рассказывать ученикам что-нибудь по предмету (а, б).
38. Основная задача учителя – передать ученику знания по предмету (а, б).
39. Я люблю читать книги и статьи на темы нравственности, морали, этики (а, б).
40. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с вопросами (а, б).
41. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно рады меня видеть (а, б).
42. Думаю, мне понравилась бы работа, связанная с ответственной административно-хозяйственной деятельностью (а, б).
43. Я вряд ли расстроюсь, если придется провести свой отпуск, обучаясь на курсах повышения квалификации (а, б).
44. Моя любезность часто не нравится другим людям (а, б).
45. Были случаи, когда я завидовал удаче других (а, б).
46. Если мне кто-нибудь нагрубит, то я могу быстро забыть об этом (а, б).
47. Как правило, окружающие прислушиваются к моим предложениям (а, б).
48. Если бы мне удалось перенестись на короткое время в будущее, то я в первую очередь набрал бы книг по моему предмету (а, б).
49. Я проявляю большой интерес к судьбе других (а, б).
50. Я никогда не говорил с улыбкой неприятных вещей (а, б).

Обработка и анализ результатов

Каждый ответ оценивается 1 баллом. В зависимости от направленности педагогической деятельности все утверждения опросника (с учетом возможного ответа – а или б) разбиты на группы (шкалы). По каждой шкале можно набрать максимум 10 баллов. Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им позиции опросника.

- «Организованность» – 2а, 7а, 12а, 17а, 22б, 27б, 32б, 37а, 42а, 47а.
- «Направленность на предмет» – 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 39а, 43а, 48а.
- «Коммуникатор» – 1б, 6б, 11б, 16б, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46а.
- «Мотивация одобрения» – 5а, 10а, 15а, 20б, 25а, 30а, 35а, 40б, 45б, 50а.
- «Интеллигентность» – 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 29б, 34а, 39а, 44а, 49а.

Выводы

Шкала, по которой опрашиваемый набирает более 7 баллов, характеризует ярко выраженную направленность педагогической деятельности.

Методика «Педагогические ситуации»

(Методика «Педагогические ситуации» [Электронный ресурс]. - <http://www.psylist.net/praktikum/00392.htm>.)

Перед началом исследования испытуемый получает инструкцию следующего содержания:

«Перед вами – ряд затруднительных педагогических ситуаций. Познакомившись с содержанием каждой из них, необходимо выбрать из числа предложенных вариантов реагирования на данную ситуацию такой, который с педагогической точки зрения наиболее правилен, по вашему мнению. Если ни один из предложенных вариантов ответов вас не устраивает, то можно указать свой, оригинальный, в двух нижних строках после всех перечисленных для выбора альтернатив. Это, чаще всего, будет 7-й и последующие варианты ответов на ситуацию».

Ситуация 1

Вы приступили к проведению урока, все учащиеся успокоились, настала тишина, и вдруг в классе кто-то громко засмеялся. Когда вы, не успев ничего сказать, вопросительно и удивленно посмотрели на учащегося, который засмеялся, он, смотря вам прямо в глаза, заявил: «Мне всегда смешно глядеть на вас, и хочется смеяться, когда вы начинаете вести занятия». Как вы отреагируете на это? Выберите и отметьте подходящий вариант словесной реакции из числа предложенных ниже.

1. «Вот тебе и на!»
2. «А что тебе смешно?»
3. «Ну, и ради бога!»
4. «Ты что, дурачок?»
5. «Люблю веселых людей».
6. «Я рад (а), что создаю у тебя веселое настроение».

Ситуация 2

В самом начале занятия или уже после того, как вы провели несколько занятий, учащийся заявляет вам: «Я не думаю, что вы, как педагог, сможете нас чему-то научить».

Ваша реакция:

1. «Твое дело – учиться, а не учить учителя».
2. «Таких, как ты, я, конечно, ничему не смогу научить».
3. «Может быть, тебе лучше перейти в другой класс или учиться у другого учителя?»
4. «Тебе просто не хочется учиться».
5. «Мне интересно знать, почему ты так думаешь».
6. «Давай поговорим об этом подробнее. В моем поведении, наверное, есть что-то такое, что наводит тебя на подобную мысль».

Ситуация 3

Учитель дает учащемуся задание, а тот не хочет его выполнять и при этом заявляет: «Я не хочу это делать!» – Какой должна быть реакция учителя?

1. «Не хочешь – заставим!»
2. «Для чего же ты тогда пришел учиться?»
3. «Тем хуже для тебя, оставайся неучем. Твое поведение похоже на поведение человека, который назло своему лицу хотел бы отрезать себе нос».
4. «Ты отдаешь себе отчет в том, чем это может для тебя закончиться?»
5. «Не мог бы ты объяснить, почему?»
6. «Давай сядем и обсудим – может быть, ты и прав».

Ситуация 4

Учащийся разочарован своими учебными успехами, сомневается в своих способностях и в том, что ему когда-либо удастся как следует понять и усвоить материал, и говорит учителю: «Как

вы думаете, удастся ли мне когда-нибудь учиться на отлично и не отставать от остальных ребят в классе?» – Что должен на это ему ответить учитель?

1. «Если честно сказать – сомневаюсь».
2. «О, да, конечно, в этом ты можешь не сомневаться».
3. «У тебя прекрасные способности, и я связываю с тобой большие надежды».
4. «Почему ты сомневаешься в себе?»
5. «Давай поговорим и выясним проблемы».
6. «Многое зависит от того, как мы с тобой будем работать».

Ситуация 5

Ученик говорит учителю: «На два ближайших урока, которые вы проводите, я не пойду, так как в это время хочу сходить на концерт молодежного ансамбля (варианты: погулять с друзьями, побывать на спортивных соревнованиях в качестве зрителя, просто отдохнуть от школы)». – Как нужно ответить ему?

1. «Попробуй только!»
2. «В следующий раз тебе придется прийти в школу с родителями».
3. «Это – твое дело, тебе же сдавать экзамен (зачет). Придется все равно отчитываться за пропущенные занятия, я потом тебя обязательно спрошу».
4. «Ты, мне кажется, очень несерьезно относишься к занятиям».
5. «Может быть, тебе вообще лучше оставить школу?»
6. «А что ты собираешься делать дальше?»
7. «Мне интересно знать, почему посещение концерта (прогулка с друзьями, посещение соревнования) для тебя интереснее, чем занятия в школе».
8. «Я тебя понимаю: отдыхать, ходить на концерты, бывать на соревнованиях, общаться с друзьями действительно интереснее, чем учиться в школе. Но я, тем не менее, хотел (а) бы знать, почему это так именно для тебя».

Ситуация 6

Ученик, увидев учителя, когда тот вошел в класс, говорит ему: «Вы выглядите очень усталым и утомленным». – Как на это должен отреагировать учитель?

1. «Я думаю, что с твоей стороны не очень прилично делать мне такие замечания».
2. «Да, я плохо себя чувствую».
3. «Не волнуйся обо мне, лучше на себя посмотри».
4. «Я сегодня плохо спал, у меня немало работы».
5. «Не беспокойся, это не помешает нашим занятиям».
6. «Ты – очень внимательный, спасибо за заботу!»

Ситуация 7

«Я чувствую, что занятия, которые вы ведете, не помогают мне», – говорит ученик учителю и добавляет: «Я вообще думаю бросить занятия». – Как на это должен отреагировать учитель?

1. «Перестань говорить глупости!»
2. «Ничего себе, додумался!»
3. «Может быть, тебе найти другого учителя?»
4. «Я хотел бы подробнее знать, почему у тебя возникло такое желание?»
5. «А что, если нам поработать вместе над решением твоей проблемы?»
6. «Может быть, твою проблему можно решить как-то иначе?»

Ситуация 8

Учащийся говорит учителю, демонстрируя излишнюю самоуверенность: «Нет ничего такого, что я не сумел бы сделать, если бы захотел. В том числе мне ничего не стоит усвоить и преподаваемый вами предмет». – Какой должна быть на это реплика учителя?

1. «Ты слишком хорошо думаешь о себе».
2. «С твоими-то способностями? – Сомневаюсь!»
3. «Ты, наверное, чувствуешь себя достаточно уверенно, если заявляешь так?»
4. «Не сомневаюсь в этом, так как знаю, что если ты захочешь, то у тебя все получится».
5. «Это, наверное, потребует от тебя большого напряжения».

6. «Излишняя самоуверенность вредит делу».

Ситуация 9

В ответ на соответствующее замечание учителя учащийся говорит, что для того, чтобы усвоить учебный предмет, ему не нужно немало работать: «Меня считают достаточно способным человеком». – Что должен ответить ему на это учитель?

1. «Это мнение, которому ты вряд ли соответствуешь».
2. «Те трудности, которые ты до сих пор испытывал, и твои знания отнюдь не говорят об этом».
3. «Многие люди считают себя достаточно способными, но далеко не все на деле таковыми являются».
4. «Я рад (а), что ты такого высокого мнения о себе».
5. «Это тем более должно заставить тебя прилагать больше усилий в учении».
6. «Это звучит так, как будто ты сам не очень веришь в свои способности».

Ситуация 10

Учащийся говорит учителю: «Я снова забыл принести тетрадь (выполнить домашнее задание и т.п.)». – Как следует на это отреагировать учителю?

1. «Ну вот, опять!»
2. «Не кажется ли тебе это проявлением безответственности?»
3. «Думаю, что тебе пора начать относиться к делу серьезнее».
4. «Я хотел (а) бы знать, почему?»
5. «У тебя, вероятно, не было для этого возможности?»
6. «Как ты думаешь, почему я каждый раз напоминаю об этом?»

Ситуация 11

Учащийся в разговоре с учителем говорит ему: «Я хотел бы, чтобы вы относились ко мне лучше, чем к другим учащимся». – Как должен ответить учитель на такую просьбу ученика?

1. «Почему это я должен относиться к тебе лучше, чем ко всем остальным?»
2. «Я вовсе не собираюсь играть в любимчиков и фаворитов!»
3. «Мне не нравятся люди, которые заявляют так, как ты».
4. «Я хотел (а) бы знать, почему я должен (на) особо выделять тебя среди остальных учеников?»
5. «Если бы я тебе сказал (а), что люблю тебя больше, чем других учеников, то ты чувствовал бы себя от этого лучше?»
6. «Как ты думаешь, как на самом деле я к тебе отношусь?»

Ситуация 12

Учащийся, выразив учителю свои сомнения по поводу возможности хорошего усвоения преподаваемого им предмета, говорит: «Я сказал вам о том, что меня беспокоит. Теперь вы скажите, в чем причина этого и как мне быть дальше?» – Что должен на это ответить учитель?

1. «У тебя, как мне кажется, комплекс неполноценности».
2. «У тебя нет никаких оснований для беспокойства».
3. «Прежде, чем я смогу высказать обоснованное мнение, мне необходимо лучше разобраться в сути проблемы».
4. «Давай подождем, поработаем и вернемся к обсуждению этой проблемы через некоторое время. Я думаю, что нам удастся ее решить».
5. «Я не готов (а) сейчас дать тебе точный ответ, мне надо подумать».
6. «Не волнуйся, и у меня в свое время ничего не получалось».

Ситуация 13

Ученик говорит учителю: «Мне не нравится то, что вы говорите и защищаете на занятиях». – Каким должен быть ответ учителя?

1. «Это – плохо».
2. «Ты, наверное, в этом не разбираешься».
3. «Я надеюсь, что в дальнейшем, в процессе наших занятий твое мнение изменится».
4. «Почему?»

5. «А что ты сам любишь и готов защищать?»
6. «На вкус и цвет товарища нет».
7. «Как ты думаешь, почему я это говорю и защищаю?»

Ситуация 14

Учащийся, явно демонстрируя свое плохое отношение к кому-либо из товарищей по классу, говорит: «Я не хочу работать (учиться) вместе с ним». – Как на это должен отреагировать учитель?

1. «Ну и что?»
2. «Никуда не денешься, все равно придется».
3. «Это глупо с твоей стороны».
4. «Но он тоже не захочет после этого работать (учиться) с тобой».
5. «Почему?»
6. «Я думаю, что ты не прав».

Оценка результатов и выводы

Каждый ответ испытуемого – выбор им того или иного из предложенных вариантов – оценивается в баллах в соответствии с ключом, представленным в нижеследующей таблице. Слева по вертикали в этой таблице своими порядковыми номерами указаны педагогические ситуации, а справа сверху также по порядку их следования представлены альтернативные ответы на эти ситуации. В самой же таблице приведены баллы, которыми оцениваются различные варианты ответов на разные педагогические ситуации.

Ключ к методике «Педагогические ситуации». Оценка в баллах различных вариантов ответов на разные ситуации

№ педагогической ситуации	Выбранный вариант ответа и его оценка в баллах							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	3	4	2	5	5	–	–
2	2	2	3	3	5	5	–	–
3	2	3	4	4	5	5	–	–
4	2	3	3	4	5	5	–	–
5	2	2	3	3	2	4	5	5
6	2	3	2	4	5	5	–	–
7	2	2	3	4	5	5	–	–
8	2	2	4	5	4	3	–	–
9	2	4	3	4	5	4	–	–
10	2	3	4	4	5	5	–	–
11	2	2	3	4	5	5	–	–
12	2	3	4	5	4	5	–	–
13	3	2	4	4	5	4	5	–
14	2	2	3	4	4	5	–	–

Примечание. Свободные ответы оцениваются отдельно, и соответствующие оценки добавляются к общей сумме баллов.

Способность правильно решать педагогические проблемы определяется по сумме баллов, набранной испытуемым по всем 14 педагогическим ситуациям, деленной на 14.

Если испытуемый получил среднюю оценку **выше 4,5 балла**, то его педагогические способности (по данной методике) считаются высокоразвитыми. Если средняя оценка находится в интервале **от 3,5 до 4,4 балла**, то педагогические способности считаются среднеразвитыми. И, наконец, если средняя оценка оказалась **меньше, чем 3,4 балла**, то педагогические способности испытуемого рассматриваются как слаборазвитые.