

ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАТОРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ РОЛЕВОЙ ТРЕНИНГ

Цель: научить студентов перевоплощаться в различные роли, чтобы во время игры они могли использовать свой психологический, интеллектуальный, эмоциональный потенциал.

Условия выполнения тренинга:

1. Ощущение полной (умственной и физической) включенности в свою деятельность, в то, что в данный момент делаешь.
2. Полная концентрация внимания, мыслей и чувств на деле, исключая из сознания посторонние мысли и чувства.
3. Снятие стереотипа и активизация поведения (изменение пространственной среды, использование музыки).
4. Обеспечение ролями всех желающих (ролями экспертов для тех, кому не хватило ролей активных участников).
5. Выражение положительного отношения к играющим студентам.
6. Полное доверие друг другу.
7. Обмен впечатлениями и степенью удовлетворенности игрой со стороны участников.

Задания-упражнения

1. Каждый участник игры должен сказать слово «да», «нет», свое имя различными интонациями.
2. Прочитать любой текст: с максимальной громкостью, шепотом, со скоростью, с насмешкой, с горечью и т. д.
3. Предлагаем представить себя в роли: а) провинившегося ученика в кабинете директора; б) лидера школьного парламента; в) экзаменатора на вступительных экзаменах; г) несовершеннолетнего нарушителя в зале суда и т. д.
4. Просим улыбнуться, как улыбается мать младенцу, два заклятых врага, молодой человек, который хочет понравиться всем.
5. Посмотрите друг на друга «колючим» взглядом, безразличным, строгим, добрым, заискивающим.
6. Представьте себя руководителем школы. Вы сидите в кабинете и к вам пришла делегация учащихся. Какими жестами вы будете их встречать, какое будет у вас выражение лица, взгляд, улыбка?
7. Два—три студента изображают собеседников. По выражению их лиц, позам, движениям рук, по окружающей их обстановке остальные должны придумать содержание беседы.
8. Внимание! За три минуты вы должны вспомнить и записать все детали и нюансы прошедшего занятия № 7. Задание для обострения памяти и внимания.

9. Один из студентов загадывает другому выполнить какое-либо действие (показать жестами движение воздушного шара, прощания, встречи и т. д.). Группа отгадывает и комментирует исполнителей.

10. Из участников выбирается один студент (почетный гость) желательно не относящийся к числу «звезд». Из остальных будут выбраны жюри, которое оценит действия каждого участника. Еще один из участников станет гидом и переводчиком гостя, а остальные члены группы должны сделать так, чтобы почетный гость чувствовал себя как дома. Члены жюри независимо друг от друга вправе снижать оценку тому, кто ведет себя излишне сухо, или слишком фамильярно, сковано или развязно. В игру можно ввести комические элементы (экзотическая одежда, необычный язык).

11. Вызывается любой из членов группы и ему предлагается после минимальной подготовки (1—2 мин.) произнести речь на заданную группой тему. Жюри оценивает качество выступления.

12. Каждый из участников получает репродукцию портрета, созданного русским или зарубежным художником. Задача каждого—«оживить» портрет, приняв его позу и выражение лица.

13. Участники разбиваются на пары и получают задание подготовить инсценировке какое-либо небольшое произведение с двумя действующими лицами. Один из них—«режиссер»—должен объяснить второму—«актеру»—трактовку образа и способы вхождения в него. После окончания инсценировки группа обсуждает работу пар, обращая первоначальное внимание на логику и особенности воздействия «режисера».

14. Интервьюирование в ролях, когда и спрашивающие и отвечающие говорят не от своего имени, а от имени какого-либо персонажа или лица: учителей, директора, депутата, золушки и т. д.

15. Предлагаем студентам войдя в аудиторию обратиться и удержать на себе внимание группы. (Можно заранее заготовленную информацию).

16. Произнесите несолько раз фразу:

Я внутренне спокоен,
я готов к началу игры,
я испытываю радость от общения с людьми,
я думаю, что смогу...
я уверен, что смогу...
я знаю, что смогу...

Ситуация—упражнения

Цель: отработка и закрепление организаторских умений, готовности принимать на себя роль организатора и ответственного за других; видеть психологические особенности других людей; мысленно поставить себя в психологическую ситуацию, пережива-

емую другим человеком; распределять обязанности, поручения с учетом индивидуальных особенностей людей; быстро ориентироваться во взаимоотношениях людей; быстро принимать решения; легко усваивать опыт лучших организаторов и обучаться организаторской деятельности.

Задание 1.

Вы учитель группы продленного дня и заметили, что многие дети психологически травмированы тем, что одни учащиеся идут домой, а другие остаются в школе за партой.

Вопросы:

1. На прогулке дети предоставлены сами себе, как организовать прогулку, чтобы обеспечить интересное проведение времени и содействовать укреплению коллектива?

2. В группе продленного дня разновозрастные дети, каждому нужен индивидуальный подход особенно при подготовке уроков (самоподготовке). Вы столкнулись с ситуацией, когда одни закончили раньше, а другие позже готовить уроки, что делать?

Задание 2.

Анализ практики показал, что учителя к профориентации относятся без инициативы, а отсюда проблемы с дальнейшей учебной, трудоустройством. Ваши действия для изменения профориентационной работы в школе.

Вопросы:

1. В школе создан «Бизнес-клуб». Как вы организуете его деятельность, чтобы осуществить профориентационную цель?

2. Вы директор школы, какую систему поручений предложите ребятам, чтобы выявить их способности?

Задание 3.

Вы пришли в школу на практику. У вас не сложились взаимоотношения с классным руководителем к которому вы распределены. Ваши действия?

Вопросы:

1. Можно ли предотвратить конфликт (учитель—студент)?

2. В чем, по вашему мнению, должен вам помочь классный руководитель?

3. Как организовать вашу совместную деятельность?

4. Нужно ли вмешивать ученический коллектив в данную ситуацию?

Задание 4.

При распределении вы попали в школу, где разрешено ученикам старших классов выбирать себе преподавателя. Присутствуют элементы конкурентной экономики, соревновательности как между учителями, ведущими один и тот же предмет, так и между самими школьниками (стремление попасть к лучшему педагогу).

Величина зарплаты учителя будет определяться количеством избравших его учеников.

Вопросы:

1. Как вам организовать свою деятельность, чтобы попасть в разряд сильных учителей?

2. Какие стимулы могут повлиять на ваш творческий потенциал?

3. Вопрос с дисциплиной будет решен, если ученик выбрал себе учителя?

4. Как вы думаете, не получится ли так, что в класс к талантливому педагогу перейдет большее количество ребят? Может их разбить на подгруппы? Или провести конкурс?

Задание 5.

Играют двое. У вас не сложились взаимоотношения с завучем по внеклассной воспитательной работе. В учительской произошла ссора между вами. Вы не оформили план воспитательной работы на четверть.

Вопросы:

1. Можете ли вы в минуту сильного волнения, эмоционального «взрыва» взять себя в руки, оставаться объективным и рассудительным?

2. Есть ли у вас терпимость к личным недостаткам некоторых коллег, их слабостям, которые не мешают работе, но раздражают вас?

3. Как вы ведете себя, если вас обязывают делать то, с чем вы не согласны?

4. Умеете ли вы убедить в своей правоте?

5. Легко ли вам признаться в том, что вы были не правы?

Задание 6.

Вы столкнулись со сложной ситуацией, вам предложили классное руководство в V, VIII, IX классах. V класс целеустремленный. Идет борьба за высокую успеваемость. VIII класс средний и по учебе, и по участию в общественных делах. IX класс. Состав классного коллектива весьма неоднороден. Ребята пассивно относятся к общественной жизни класса, школы.

Вопросы:

1. Припомните, какие решения вам приходилось принимать самостоятельно в последнее время? Какие из них принимались на свой страх и риск?

2. Часто ли вы берете ответственность за те или иные действия, не согласовав их предварительно с кем-либо?

3. Как быстро вы находите выход из сложной ситуации?

Задание 7.

Каждому студенту предлагается рассказать небольшой рассказ

«Если б я был директором школы».

Задание 8.

Прием «неоконченные предложения». Выявить у студентов наличие организаторских способностей. Студентам предлагаются предложения, которые нужно дописать. «Я стремлюсь...»; «Мое рабочее место...»; «Я думаю, что учителю нужны такие качества...»; «Я могу организовать...»; «Мне нравится на занятиях...»; «Разбираться в людях...».

Задание 9.

Представьте идет заседание классного учкома. Формализм и скукота преобладают на нем. Что вы предпримете?

Ваш класс дежурный в столовой. Но дежурный учитель не доволен их действиями. Ваши действия как классного руководителя этого класса.

Предстоит вашему классу провести субботник по посадке деревьев. Как вы себе представляете его подготовку?

Игровой тренинг

Цель; отработка умений и развитие качеств личности учителя-организатора посредством имитации педагогической деятельности в искусственно созданных ситуациях, моделирующих учебно-воспитательный процесс.

Структура тренинга:

название игры, учебные цели, подготовка игры, исходная информация, ход игры, анализ игры.

Условия проведения игрового тренинга:

- включенность, сразу включиться в игру и отвлечься от всего другого;
- внимательность, когда участнику игры надо думать только об игре, необходимость сосредоточиться на том, что делается в группе;

Деловая игра: Анализ организационной структуры управления в общеобразовательной школе.

—сопричастность, когда все участники работают в игре совместно, видя друг друга, и уважительно относятся к высказываниям других;

—масштабность, когда участники игры видят проблему и пути ее разрешения без учета жестких рамок существующих законов, инструкций и сложившегося стиля работы, что дает возможность расширить рамки проведения деловой игры, и обеспечить «раскованность» каждого играющего, способствует появлению новых идей;

—самовыражение, когда каждый участник игры старается выразить себя, внести свой личный вклад в разрешение проблемы;

—организованность, возможность проявить организаторские способности, т. к. каждый человек не хочет быть хуже других, стремиться к тому, чтобы оценили его организаторские способности.

Приведем примеры игр, составляющие содержание игрового тренинга:

Деловая игра: Мотодика планирования КТД.

Цель: Выработка умений планировать воспитательную работу. Развивать организаторские способности для осуществления сотрудничества между учащимися и учителями.

Подготовка игры:

—предварительное распределение ролей участникам игры: организатор, лидер школьного парламента, классные руководители 6 кл., 4 кл., 10 кл., школьный парламент (учащиеся разных кл.);

—распределение заданий участникам игры;

—классные руководители советуются с учащимися класса по планированию коллективных творческих дел на учебную четверть;

—проведение анкеты в классе с целью выяснения в каких мероприятиях они хотят участвовать;

—предложить проект коллективных творческих дел на школьный парламент.

Исходная информация. Характеристика участников игры.

Организатор « педагог имеющий большой стаж организаторской деятельности.

Лидер школьного парламента — старшеклассник, человек эрудированный, интересующийся музыкальными новинками. Средний уровень сформированности организаторских умений.

Классный руководитель имеющий большой стаж педагогической деятельности в данном классе — полтора года. Коллектив 6 класса не сформирован, класс разбит на отдельные микрогруппы. Ребята пассивно относятся к общественной жизни класса и школы. Классный руководитель не имеет возможность опереться на актив. Каждый старается уклониться от поручений. Интересы ребят — за стенами школы.

Классный руководитель 4 кл. — учитель-стажер, не имеющий опыта работы с классным коллективом. Класс неоднороден. Есть активисты, участвующие в организации жизни класса, но есть и «трудные» ребята.

Ученики непоследовательны: могут с увлечением подготовиться к одному мероприятию и не принимать участия в другом.

Классный руководитель 10 кл. Общий стаж работы — 7 лет, в этом классе — 3 года. Один из лучших старших классов в школе. Юноши и девушки хорошо знают друг друга, почти все участники занимаются вместе с первого класса. Класс живет содержательной общественной жизнью.

Ход игры: Преподаватель сообщает цели, задачи, условия, содержание игры, необходимые характеристики участников и представляет слово ведущему и лидеру школьного парламента. В ходе дискуссии выступают классные руководители и каждая группа студентов (2—3 студента) предлагают свои варианты КТД.

Анализ игры:

- Достигнута ли цель занятия;
- анализ ролей каждого в игре;
- какие качества—деловые, личностные проявились в ходе игры и как они повлияли на ее ход;
- насколько методически грамотно проведена игра.

Деловая игра. Анализ организационной структуры управления в общеобразовательной школе.

Цели: Выработка навыков построения управления в общеобразовательной школе. Получение навыков работы в малых группах и выработка коллективных решений. Развитие организаторских способностей, таких как, способность воздействовать на других, убедительностью доводов, способность анализировать создавшуюся ситуацию, глубокая вера в силы, возможности и способности коллектива.

Исходная информация. Демократические преобразования в школах осуществляются медленно, болезненно, противоречиво. Процессы демократии во многих школах пущены на самотек в расчете, по видимому, на то, что прогрессивные тенденции сами пробьют себе дорогу. В школах существуют педагогические советы, школьные парламенты, производственные совещания и др.

Но они лишены юридических прав, статуса и гарантий, отмечены противодействие администрации школ и пассивность учащихся, учителей и родителей. По-прежнему руководителям и педагогам легче командовать, отдать распоряжение, чем готовить и проводить в жизнь советуясь с органами школьного самоуправления, тратить время и силы на формирование здорового общественного мнения. Директор продолжает практику единоличного принятия решения, не согласуя своих действий со школьным советом. Учащиеся и учителя понимают это, падает престиж совета школы.

Ход игры.

1. Преподаватель разъясняет участникам игры ее содержание, цели и порядок проведения.

2. Учебная группа разбивается на малые группы (команды), определяются руководители команд, состав команд.

3. Предлагается провести анализ организационной структуры школы и предложить свой новый проект.

4. Каждый руководитель докладывает о проделанной работе.

Анализ игры. . .

1. Какие из предложенных проектов более интересны.
2. Как участники отошли от сложившихся подходов в управлении школой.

3. Разработайте окончательный вариант организационной структуры управления школой.

РОЛЕВАЯ ИГРА: Вступление в должность заместителя директора по внешкольной воспитательной работе.

Цели: Выработка умения выделять главное в своей деятельности. Выработка умения представлять себя педагогическому коллективу при первом знакомстве. Правильно построить рассказ о своем жизненном пути и своей позиции.

Развивать способность мысленно поставить себя в психологическую ситуацию, переживаемую другим человеком; стремиться развить способность заинтересовать людей делом, найти материальные и моральные стимулы.

Действующие лица. Вся студенческая группа.

Исходная информация. В функцию заместителя директора школы по внешкольной работе входит организация и проведение внеклассной и внешкольной деятельности учащихся, инструктирование классовых руководителей, учителей и воспитателей групп продленного дня, а так же поддержание деловых контактов с внешкольными образовательно-воспитательными учреждениями, комиссиями содействия семье и школе.

Организатор участвует в формировании и развитии коллектива. Он воздействует на общественные отношения, создание нормального психологического климата в коллективе.

Приход молодого заместителя директора по внешкольной воспитательной работе (организатора) в школу является важным событием как для коллектива, так и для него самого.

Молодой руководитель так же обеспокоен тем, как воспримет его коллектив школы, какие взаимоотношения сложатся с коллегами и учащимися. Школа, в которую пришел молодой организатор, располагает 807 учащимися, 50 учителями. В школе слабо велась внеклассная и внешкольная работа. За два последних года сменилось 2 организатора в школе, слабая успеваемость среди старшеклассников.

Подготовка игры. Каждый студент должен подготовить свои решения по предложенным задачам.

Ход игры.

1. Каждому участнику игры предлагается исполнить роль организатора в школе и решить следующие задачи.

Задача 1. Вашу кандидатуру выдвинули для участия в конкурсе на должность организатора школы.

1. Как вы представляете сложившуюся ситуацию?

2. Сформулируйте основные проблемы школы и причины их возникновения.

3. Разработайте предложения по коренному улучшению деятельности школы.

4. Определите последовательность реализации предлагаемых предложений (программу—минимум, программу—максимум).

Задача 2. Вас избрали на должность организатора школы. Перед вами стоит задача—осуществить знакомство с коллективом школы. Подготовьте план своего выступления.

1. Ваш жизненный путь, семейное положение, чего удалось достичь в жизни, ваше прошлое и настоящее, ваше любимое занятие.

2. Что вас побудило дать согласие на выборы организатора школы.

Задача 3. Какими вы представляете ваши новые обязанности, права и полномочия?

Задача 4. Перед организатором школы в первый день его трудовой деятельности на новом посту всегда возникает множество проблем.

1. С чего вы начнете первый трудовой день?

2. Какими проблемами займетесь в первую очередь?

3. С кем вы считаете необходимо встретиться или побеседовать?

4. Как и от кого потребовать документацию или информацию?

Задача 5. Разработайте перспективный план личной работы по решению узловых вопросов и регламент собственной работы.

Анализ игры.

1. Отметить вклад каждого участника ролевой игры в решении каждой задачи.

2. Следует обратить внимание на недостатки при изложении ответов на поставленные вопросы.

3. Отметить, что удалось разрешить в игре и что нет, выделить основные точки зрения.

ДЕЛОВАЯ ИГРА: РЕГЛАМЕНТ.

Цели: освоение коллективных навыков и подходов к анализу и оценке проблем деятельности руководителя школы. Выработка навыков по совершенствованию стиля и методов работы директора как организатора школьной жизни.

Подготовка игры. Студенты готовят ответы на вопросы: Что такое стиль управления? Регламент работы?

Знакомство с исходной информацией. Распределение на подгруппы.

Исходная информация. Директор школы свой рабочий день

начал на 30 минут раньше с обхода школы. По дороге в свой кабинет встретил дежурного учителя и высказал неудовлетворенность чистотой школы и дежурством ребят.

8.00 провел урок. После окончания урока, инспектор РАИОНО потребовал давно ожидаемый план школы по внеклассной и внешкольной воспитательной работе. На большой перемене за 20 минут был проведен мини-педсовет, где обсуждали дежурство по школе и наличие планов внеклассных мероприятий. После 4 урока ничего не изменилось в ситуации с дежурством по школе и директор круто поговорил с классным руководителем дежурного класса.

13.00 провел урок.

13.45 назначена встреча с претендентами на должность учителя географии. Несмотря на дефицит времени встречу нельзя отложить, т. к. пропадают уроки географии.

14.50 беседа с учащимися и классным руководителем дежурного класса. Были высказаны претензии по дежурству в школе.

15.30 дал распоряжение завучу школы по улучшению дежурства.

16.20. ребята 10—11 классов пришли в кабинет директора поговорить о школьном самоуправлении.

17.00 размышления нарушил телефонный звонок из РАИОНО, где потребовали на завтра к 9.00 принести план воспитательной работы школы. Как успеть?

20.30. планирование воспитательных мероприятий еще не закончено.

Видимо очень слабо разбит регламент. Нет взаимосвязи между директором, завучем и заместителем по внешкольной воспитательной работе. Размыта ответственность членов коллектива. В школе преобладают удобные традиции, привычки, методы.

Ход игры.

1. Перед началом игры преподаватель проводит вводную беседу, в которой информирует о целях игры.

2. Для проведения деловой игры необходимо разбить группу на подгруппы в составе 3—5 человек, которые коллективно решают задачи. Определяется лидер подгруппы. Каждая подгруппа работает обособленно, не вступая в контакт в процессе проработки предложений.

3. Участникам игры предлагается решить следующие задачи:

а) проанализировать деятельность директора школы, определить примерное время затраченное на решение возникших вопросов;

б) проанализировать причины, почему руководителю школы не хватает времени для самообразования и отдыха;

в) опираясь на свой опыт и опыт других учителей, необходимо указать основные пути решения проблемы совершенствования труда директора школы;

г) как из директивного, авторитарного стиля управления перейти к демократическому, коллегиальному;

д) предложить план-график рационального распределения времени.

4. Лидер подгруппы должен правильно организовать работу студентов.

5. Руководители подгрупп докладывают о проделанной работе и представляют свои предложения по разрешению проблемы и представляют план-график и регламент работы.

6. В ходе дискуссии рассматриваются все представленные предложения и вырабатывается коллективное предложение по совершенствованию работы директора школы.

Анализ игры.

1. Достигнуты цели игры.

2. Активно ли участвовали в игре.

3. Руководители подгрупп хорошо организовали, распределили работу среди студентов.

4. Каков был стиль общения в ходе дискуссии?

ДЕЛОВАЯ ИГРА:

Моделирование личности идеального руководителя школы.

Цели: сформировать у участников игры более точное и правильное представление о факторах обуславливающих успешную деятельность. Обучить экспертному методу количественной оценки управленческого потенциала кадров. Рассмотреть набор организаторских качеств личности. Изучить личность студента с точки зрения организаторских возможностей. Дать оценку развития организаторских качеств личности в настоящее время (диагноз), предположить ожидаемое поведение и ход дальнейшего развития (прогноз).

Подготовительный этап: Студенческая группа разбивается на подгруппы.

Исходная информация. Участникам игры предлагается бланк играющего и шкала для оценки факторов управленческого персонала. В настоящее время существует множество подходов к оценке управленческих кадров. Один из них—оценка деловых и личностных качеств работников управления.

Ход игры.

1. Руководитель игры объявляет ее цели, исходные условия, правила игры и задачи участников.

2. Каждый участник игры оценивает себя по предложенным факторам, т. е. осуществляет самооценку, заполняя графу «Самооценка»..

3. Затем самостоятельно каждый участник оценивает факторы управленческого потенциала, которым по его мнению должен обладать преуспевающий руководитель школы. При этом он заполняет графу 4.

4. Все участники игры разбиваются на команды по 4—5 человек в зависимости от общего количества участников и в свободном обмене мнений вырабатывают общую групповую оценку факторов управленческого потенциала. Команды между собой не консультируются. Каждая команда заполняет графу 5.

5. На доске вычерчивается таблица, в нее заносятся оценки, поставленные отдельными группами, и на их основе вырабатывается коллективная обобщенная оценка. Заполняется графа 6.

БЛАНК ИГРАЮЩЕГО

№ п-п	Оцениваемые факторы	Само- оценка	Оценки преуспев. руководит.		Эталон коллек. оценка	Отклонен.	
			инд.	кол.		инд.	груп.
1	2	3	4	5	6	7	8

1. Положительное отношение к учительской профессии.
2. Интерес и любовь к детям.
3. Критическое отношение к своей деятельности.
4. Способность распределять обязанности, поручения, с учетом индивидуальных особенностей.
5. Единство слова и дела.
6. Способность творчески осуществлять свою деятельность.
7. Желание учиться работать.
8. Профессиональная деловитость.
9. Профессиональная выразительность речи.
10. Уверенность в своих способностях.

11. Организаторские способности.
12. Профессиональная поза, дикция, мимика, жесты.
13. Профессиональный кругозор.
14. Педагогический такт.
15. Умение достичь конечных результатов с наименьшими затратами.
16. Нетерпимость к бюрократии.
17. Способность к разработке самостоятельных альтернативных решений..
18. Способность к восприятию критики.
19. Твердость и решительность.
20. Справедливость и объективность.
21. Общительность.
22. Уравновешенность и выдержка.
23. Знание научной организации труда НОТ.
24. Знание теории управления школой.
25. Умение организовать коллективное принятие решения.
26. Умение со вкусом одеваться.
27. Чувство юмора.
28. Опыт работы на руководящей должности.
29. Способность управлять настроением своим и других людей.
30. Профессиональная работоспособность.

Индивидуализация вузовского процесса путем варьирования учебных заданий обеспечивает возможность каждому студенту работать в полную меру своих сил и способностей, развивая творческие возможности своей личности.

Важнейшим условием, обуславливающим становление творческого учителя, является ориентация вузовского процесса на личность студента. При традиционном вузовском обучении внимание будущих педагогов в основном акцентируется на усвоении определенной учебной информации, отработке педагогических умений и навыков, а формирование профессиональных качеств, обеспечивающих творческо-поисковую деятельность выпускника педвуза, нередко выпадает из поля его зрения. Еще в условиях педвуза следует готовить студентов к педагогическому творчеству.

Педагогическое творчество — это процесс создания передового педагогического опыта. Это активный процесс труда учителя, направленный на поиск более совершенных путей учебно-воспитательной работы, успешное решение профессионально-педагогических проблем и повышения качества учительского труда. Творчество — это такое состояние педагогической деятельности, когда учитель ничего не воспринимает на веру, копируя стандарт, а все проверяет, исследует, проектирует и создает собственный вариант, совершенствуя свой профессионализм и мастерство.

Творчески работающий педагог прежде всего отличается потребностью работать нестандартно, на основе последних достижений педагогической науки и практики. Творчески работающий педагог отличается активной профессиональной позицией, готовностью изучать, обобщать и использовать в своей работе все новое, избегая шаблона, формализма и догм.

Уровни развития педагогического творчества:

1. Уровень профессионального становления характеризуется потребностью приобретения необходимых умений и навыков, развития профессиональных качеств личности, без которых педагогическая деятельность невозможна.

2. Уровень стихийного самосовершенствования — это творчество, опирающееся на комплекс педагогических умений и навыков и на опыт педагогов-профессионалов, мастеров своего дела.

3. Уровень планомерной реализации — характеризуется тем, что студент или учитель не довольствуется чужим опытом или методическими разработками, а стремится проектировать и создавать свою систему работы. Здесь важно то, что делается попытка создать свой опыт, а не просто внедрять чей-то.

4. Рационализация — для этого характерно то, что специалист

¹ А. И. Берг. Творческий специалист и адаптивное обучение. Вестник высшей школы. — 1971. — № 3. — С. 16—17.

овладевает основами организации педагогического труда, методикой научно-исследовательской работы, научно-обоснованными образцами творческого процесса, эталонами решения педагогических задач.

5. Оптимизация процесса и результатов труда это уровень, когда педагог владеет методами научного исследования, умеет проектировать и создавать свой опыт, развивая своими поисками педагогическую теорию и передовую педагогическую практику.

Деление педагогической деятельности по уровням творчества весьма условно, но помогает более целенаправленно организовать творческий процесс в плане формирования готовности студентов к творческой профессиональной деятельности.

На уровне профессионального становления важно акцентировать усилия педагогов и студентов на формирование у студентов активной профессиональной позиции, степень сформированности которой в последующем определяет и уровень педагогического творчества будущих педагогов.

Профессиональная позиция — это личностная вовлеченность в деятельность, т. е. единство профессионального поведения (ориентации) и реального его воплощения (опыта).

Активность профессиональной позиции определяется тем, насколько педагог четко представляет предмет своей деятельности, ее модель. Поэтому одним из важнейших показателей активной профессиональной позиции учителя является ориентация на активную педагогическую деятельность. Активная педагогическая деятельность обеспечивается высоким уровнем сформированности профессиональных качеств личности учителя, а также полным раскрытием его индивидуальных, потенциальных личностных возможностей. Без сформированности активной профессиональной позиции у будущих педагогов нельзя говорить о степени сформированности готовности выпускников педвуза к творческой профессиональной деятельности.

Изучение вузовской и школьной практики свидетельствует о причинах низкого уровня готовности студентов различных курсов к педагогической деятельности. У значительной части студентов педвуза отсутствует устойчивый интерес к избранной профессии. В ходе эксперимента выявлено три группы студентов с различным уровнем деятельности:

— первая группа, ее составляют студенты, слабо владеющие теоретическим материалом, в ходе занятия акцентирующие свое внимание на удержании в памяти и воспроизведении изучаемого, не умеющие оценить свои действия, методические находки и просчеты в ходе занятия; они не удовлетворены собой и товарища-

ми, не верят в возможности и способности заниматься педагогической деятельностью;

— вторая группа объединяет студентов, которые в основном владеют теоретическим материалом, для поддержания активности на занятиях используют заранее подготовленные вопросы; план занятия им удается реализовать, но студент-учитель из этой группы больше говорит, действует сам, подавляя активность студентов-учащихся, затрудняется в подведении итогов и анализе ответов; приемы общения с аудиторией у него недостаточно сформированы, движения скованы, отсутствует импровизация; студенты этой группы могут полностью воспроизвести занятия, отметить ошибки, увидеть причины своих неудач, наметить пути своего профессионального роста;

— третья группа состоит из студентов, хорошо владеющих теоретическим материалом, способных вносить коррективы в зависимости от сложившейся на занятии ситуации, прогнозировать поведение участников и подготовить необходимые ответные действия; умеют увидеть недочеты своей деятельности, оценить ее сильные стороны; им присущи объективная оценка, самокритичность и устойчивая потребность в профессиональном самовоспитании.

Существенными характеристиками активной профессиональной позиции являются четкие представления о профессиональном облике современного учителя, наборе тех профессионально-значимых качеств, которые обуславливают результативность учительской деятельности; ориентации на учительскую деятельность; организаторские способности; стиль общения с воспитанниками.

Уровень профессиональной позиции.

В основу выделения этих уровней положена степень готовности студентов к педагогической деятельности. В связи с этим выделяют три уровня:

— активно-действенный, который характеризуется системно-моделирующим подходом к организации профессиональной деятельности, высоким уровнем саморегуляции и творчества в решении педагогических задач;

— преобразующий, ему присущ активно-действенный характер только в отдельных видах педагогической деятельности при общем пассивно-действенном ее осуществлении;

— адаптивно-репродуктивный, при котором на первый план выступает выполнение заданий лишь в соответствии с ранее отработанными, традиционными действиями, по чужому образцу.

Становление активной профессиональной позиции в условиях педвуза создает основу для формирования творческой личности будущих педагогов. Реализация второго уровня педагогического

творчества невозможна без модернизации методики вузовского обучения.

Преобладание «монологического обучения» в вузовской практике (когда преимущественно говорит, действует преподаватель, а обучаемые — слушатели, исполнители воли педагога) привело к тому, что «невхождение» в ситуацию (т. е. неумение действовать и подключить к этому действию обучаемых, т. е. организовать взаимодействие, сотрудничать, приобщая последних к сотворчеству) стало распространенным явлением, чуть ли стереотипом поведения студентов подвуза. Поэтому в процессе профессиональной подготовки будущих педагогов необходимо создавать такие условия, в которых они почувствовали необходимость в сотрудничестве и сотворчестве и необходимость активного включения в действие. Одним из таких условий можно считать формирование готовности студентов к диалогическому обучению.

Цель такой подготовки — дать представления о диалогическом обучении, раскрыть содержание тех качеств, которые обеспечивают успех учителя при реализации диалога на занятиях со школьниками и показать пути формирования этих качеств у будущих педагогов в учебно-воспитательной работе высшей школы.

В основе диалогического обучения лежит урок-диалог. В чем его отличие от традиционного урока?

1. Прежде всего в появлении детских гипотез, вопросов, моделей. Детские гипотезы, отражая точку зрения, индивидуальное видение, характеризуют позицию ученика.

2. Специфична и позиция учителя, который не преподносит готовые истины, а побуждает школьников к созданию образа-вопроса, образа-варианта.

3. Образы-вопросы расшатывают представления-штампы и служат инструментом создания наглядных образов противоречия, парадокса, трудностей, т. е. являются началом мышления обучаемых и обучающихся.

3. Образы-вопросы расшатывают представления-штампы и служат эстетические функции, развивая детское воображение.

5. На уроке-диалоге обеспечивается возможность равенства учащихся и учителя в действиях, мыслях, выводах.

Требования к уроку-диалогу.

— На урок учитель обязан приходить со своими личными вопросами и проблемами. Если эти проблемы не будут волновать самого учителя, то они не будут волновать и учащихся.

— Каждое научное понятие рассматривается на уроке как диалог различных точек, способов понимания.

— В ходе учебного диалога возникает особое общение между

учащимися и учителем, где формируются собственные взгляды, убеждения школьников.

—Учебный диалог адекватен диалогическому мышлению, когда спор, возникший на уроке, сопрягается с внутренним диалогом ученика с самим собой.

Учебная проблема также остра как для ученика, так и для учителя, последний не может предлагать готовых решений, навязывать свою точку зрения, свой способ решения.

Смысл урока-диалога в том, чтобы научить учащихся видеть проблемы в самых простых вещах, самостоятельно искать пути их решения. Обучение диалогу — это обучение прежнему, умениям и навыкам решения этих проблем. Диалогическое обучение предполагает и специальную подготовку студентов педвуза.

Формирование готовности к диалогическому обучению предполагает:

—образование таких необходимых отношений, установок, свойств и качеств личности, которые обеспечивают возможность будущему учителю сознательно и добросовестно, творчески выполнять свои профессионально-педагогические функции;

—рассмотрение его в динамике. Лишь изучая его на разных ступенях обучения и воспитания будущих учителей, сопоставляя данные, полученные через определенные промежутки времени, можно выявить пути развития этого личностного образования, определить условия, обеспечивающие формирование у будущих педагогов готовности к диалогическому обучению школьников;

—развитие потребности у будущих учителей в профессиональном самосовершенствовании своей личности, так как уровень подготовки и ее реализация зависит не столько от того, какие знания дал ВУЗ, сколько от того, как они постоянно совершенствуются, сумеют применить полученные знания и умения на практике, оптимально использовать свои профессиональные способности и личностно-коммуникативные качества для решения педагогических задач.

Готовность к диалогическому обучению — это сложное личностное образование, объединяющее установку на диалогическое обучение, коммуникативные умения и навыки, эмпатию, экспрессивные и организаторские способности, обеспечивающие результативность диалогического обучения учащихся.

Показатели готовности:

1. Установка на диалогическое обучение в практике профессионально-педагогической деятельности;
2. Осознанностью и уровнем знаний в организации диалогического обучения;

3. Подготовленностью (уровнем умений) к диалогическому обучению;

4. Наличием эмпатии в обучающем диалоге и экспрессивно-выразительными свойствами речи;

5. Определенным уровнем развития у будущих педагогов организаторских и коммуникативных способностей, которые объединяют специальные черты и свойства (например, организовать учебный процесс, найти подход к ученику, воздействовать на него), так и общие черты (активность, инициативность, самокритичность, педагогический оптимизм и опора на позитивный потенциал личности учащегося, стремление к взаимопониманию и сотрудничеству и т. д.).

Формирование готовности студентов к диалогическому обучению находится в прямой зависимости от разработки методики диагностики и методов совершенствования этого сложного личностного образования, выступающего показателем профессионализма будущих педагогов.