



ЖУРНАЛ В ЖУРНАЛЕ

ТЕХНОЛОГИЯ САМОАНАЛИЗА ДЛЯ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

О. ЛЕПНЕВА, Е. ТИМОШКО

Самоанализ как целенаправленный процесс рефлексивного осмысления своей педагогической позиции и результативности деятельности имеет важное значение для профессионально-личностного роста воспитателя.

По мнению И.А. Колесниковой, сегодня креативность педагога-воспитателя должна стать нормой, профессиональной нормой. Этого требует от воспитателя время, сегодняшняя реальность. Она очень многообразна. Надо её (реальность!) изучать, надо в ней жить и работать. Стать творческим педагогом, способным изучать (а не отвергать!) нашу реальность можно только постоянно работая над собой, совершенствуя себя как педагогический инструмент развития ребёнка.

Именно поэтому умение анализировать педагогическую ситуацию и себя в ней выступает механизмом саморазвития — это во-первых.

Во-вторых, что подвергнуть самоанализу («анализу в себе!»)? Пожалуй, понимание базовых областей педагогики:

- философия педагогики;
- история мировой педагогической культуры;
- педагогическая психология;
- методика воспитания, степень владения педагогическими технологиями.

Базовые педагогические знания позволяют осознать, понять закономерности развития ребёнка, особенности становления группы (коллектива), особенности организации деятельности. А если обратиться к осознанию движущих сил развития человека, то есть необходимость переосмысления своих взаимоотношений с Другими, своего отношения к себе, своих потребностей, мотивов деятельности и целостного собственного «Я» как саморазвивающейся системы.

Такой самоанализ позволит в создании педагогической позиции реализовать принцип «от отношения к себе — к решению педагогических проблем».

В нашем пособии представлена технология «Анализ и самоанализ в малой группе» как наиболее эффективный способ актуализации «Самоанализа педагога».

Разрабатывая данную технологию, мы опирались не только на обоснование актуальности самоанализа и его смысла для профессионально-личностного роста педагога, но и на результаты диагностической методики «Входная диагностика курса «Система работы классного руководителя».

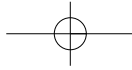
ВХОДНАЯ ДИАГНОСТИКА «СИСТЕМА РАБОТЫ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ»

1. Завершите фразу «По моему мнению, движущими силами развития личности учащегося являются...»
2. За что Вас ценят Ваши дети и их родители?

[109 — 130]

Сценарии
и алгоритмы

134



О . Л Е П Н Е В А , Е . Т И М О Ш К О
Т Е Х Н О Л О Г И Я С А М О А Н А Л И З А
Д Л Я К Л А С С Н О Г О Р У К О В О Д И Т Е Л Я



3. Какие затруднения Вы испытываете в своей профессиональной деятельности и в чём их причина?

4. Изобразите (схематически) воспитательную систему класса.

5. Как Вы оцениваете результативность воспитательного процесса в Вашем классе и в каком виде можете предъявить результаты?

6. Какая функция управления воспитательным процессом в классе (в школе) вызывает у Вас наибольшее затруднение

7. Нарисуйте циклограмму работы с Вашим классом.

Известно, что большую часть информации о себе человек получает от других людей в процессе взаимодействия и взаимоотношений с ними. Поэтому анализ как рефлексивный аспект деятельности является, на наш взгляд, оптимальным условием (пространством) для самоанализа. В этом плане в работе с педагогами на курсах, с учащимися и родителями в школах очень эффективны технологии группового взаимодействия, завершающим этапом которых и выступает этап анализа. Предлагаем вашему вниманию технологию проведения такого анализа.

Технология «Анализ и самоанализ в малой группе»

Цель технологии: обогащение опыта анализа деятельности и взаимоотношений, самоанализа личностных изменений.

1 этап: «Сбор информации для анализа»

На этом этапе педагог, ведущий анализ, наблюдает за работой малой группы в процессе её деятельности. При это он:

- а) контролирует — не нарушается ли инструкция;
- б) наблюдает и ведёт протокол.

Что фиксируется в процессе наблюдения?

■ Самочувствие участников (по мимике, пантомимике, смене настроения и т.п.).

■ Умение слушать и слышать (фиксируется высказывание, оставшееся неуслышанным, реакция его автора; количество случаев, когда кого-либо «не слышат»).

■ Стиль общения (доброжелательный /спокойный /напористый / агрессивный и т.п.), в том числе:

— высказывания, поддерживающие, поощряющие других, добрительные, отражающие направленность на Другого, внимание к нему;

— высказывания, задевающие, унижающие, оскорбляющие Другого;

— количество обращений по имени (отчеству).

■ Лидер — кто в этой роли, каким образом её получил, почему именно он?

■ Характер организации деятельности:

— С чего начали работу и почему?

— Как организовали обсуждение идей, их фиксацию, отбор для дальнейшей работы?

— Сколько времени затратили на обсуждение идей?

— Сколько идей было предложено и почему?

— Какую идею выбрали и почему?

— Кто организовал работу группы по времени?

— Сколько времени затратили на обсуждение процесса деятельности?

— Всем ли участникам группы была понятна цель деятельности?

— Каким образом учитывались индивидуальные особенности участников?

2 этап: «Установка на разговор».

На данном этапе ведущий создаёт необходимый настрой, для этого:

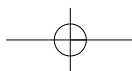
■ Проветривается помещение (или группа переходит в другое, подготовленное специально для анализа место).

135

Сведения

об авторах

[143 — 144]





ЖУРНАЛ В ЖУРНАЛЕ

■ Участники располагаются в общем кругу. Ведущему необходимо помочь участникам расположиться таким образом, чтобы никто не был отгорожен стулом или спиной соседа, всем было хорошо слышно и видно других.

■ Ведущему необходимо в процессе анализа обращаться по имени. Можно использовать приём «Бейдж» (подписать здесь же на листочке имя (отчество), прикрепить) или приём «Представьтесь, пожалуйста».

■ Могут быть использованы приёмы, обеспечивающие настрой на рефлексию — «Яркое пятно в центре круга». (В «роли» пятна — цветы, плакат, мягкая игрушка и т.п.), приём «Общая песня», «Притча», «Релаксационное упражнение» и другие.

■ Для начала работы ведущий берёт в руки «микрофон» (Это может быть и настоящий микрофон — очень полезна аудиозапись, если участники согласны). Чаще в «роли» микрофона какой-либо предмет — символ, имеющий для микрогруппы значение (подбор символа — тоже важный педагогический приём).

3 этап: «Разговор в кругу»

На этом этапе педагог, ведущий анализ, обозначает его цель. Если у группы мало опыта коллективного анализа, ведущий также называет правила общения в кругу.

Например, правило уважения к оратору гласит, что говорит только человек, у которого в руках микрофон, остальные слушают. Правило «Одной минуты» определяет регламент обсуждения. Ведущий обеспечивает и несёт ответственность за доброжелательность атмосферы обсуждения, корректность высказываний.

Ведущий называет вопросы:

1. Как Вы себя чувствовали в процессе деятельности?

2. Как работала группа, если получила такой результат?

Ведущий просит быть искренними, располагает участников стилем своего общения к размышлениям, используя, например, такие педагогические приёмы, как «Пробуждение зоркости» (использует факты, примеры из материалов наблюдения), «Запрет на оценку», «Наводящие вопросы» (Например: Сколько раз Ирина обращалась к Вам, предлагая обсудить идею с домами?), «Конфронтации».

4 этап: «Эффективность».

Анализ можно считать результативным, если:

■ Участники говорят о новом видении своих потенциалов, используют такие фразы, как «Я в следующий раз...», «Если бы я стал лидером, я бы попробовал...», «Мне не хватает опыта (информации, умения)...», «Надо попробовать...».

■ Когда обнаружены и обсуждены причины успеха или неудачи группы, которые в большинстве своём совпадают с записями (протоколом наблюдения).

■ Если отчётливо наблюдаются признаки индивидуального и коллективного сопереживания.

■ Если очередной участник говорит более открыто, искренне, доверительно.

■ Если группа завершает анализ с установкой на последующую работу над собой и, как правило, в мажорном настроении.

■ Если в последствии обнаруживается информация не только о самом деле (содержании, организации), но и своих переживаниях.

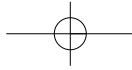
Ограничения:

1. Реализовать технологию может педагог, имеющий навыки анализа в группе, чётко представляющий законы деятельности, общения, способ-

[109 — 130]

Сценарии
и алгоритмы

136



О . Л Е П Н Е В А , Е . Т И М О Ш К О
Т Е Х Н О Л О Г И Я С А М О А Н А Л И З А
Д Л Я К Л А С С Н О Г О Р У К О В О Д И Т Е Л Я



ный работать с эмоциональными проявлениями различной интенсивности.

2. Возраст участников — от 12 лет.

Технология может быть использована в работе с педагогическими коллективами, во время курсов, семинаров, в том числе психолого-педагогических семинаров для родителей, других социальных партнёров.

Для индивидуального самоанализа можно использовать специальные упражнения (8, 13), они дают возможность поработать с «Я-концепцией» педагога.

Упражнение «Глядя в зеркало»

Встаньте перед зеркалом и смотрите в него не менее 10 минут. Внимательно рассмотрите все части вашего тела.

■ Что Вы увидели?

■ Что в Вас самое лучшее? Как бы Вы описали себя незнакомому человеку, которому, например, предстоит встретить Вас на вокзале?

■ Представьте, что Вы видите себя впервые. Каково Ваше первое впечатление? Что нужно для того, чтобы

впечатление было лучше? Какова Ваша самая неприятная внешняя особенность? Представьте, что эта черта сильна до безобразия.

■ А теперь рассмейтесь над получившимся образом, как над отражением в кривом зеркале!

Упражнение «Фильм о своей жизни»

Это упражнение поможет Вам пристальнее взглянуть в то, чем является Ваша жизнь. Расслабьтесь и закройте глаза. Представьте, что Вы смотрите полнометражный фильм о собственной жизни.

■ Где происходит действие фильма?

■ Каков основной сюжет?

■ Кто главные герои? Кто является второстепенным персонажем?

■ Кто постановщик картины?

■ Что делают зрители, когда смотрят этот фильм?

■ В чём заключается кульминация сюжета? Каков конец?

■ Какие выводы можно сделать из фильма?

■ Что чувствуют зрители, когда кончается фильм?

Упражнение «Самое хорошее и самое плохое»

В нашу жизнь входят разные события и люди. Давайте разберёмся, каково это влияние.

Выпишите пять самых приятных событий, которые произошли в вашей жизни.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

После каждого пункта отметьте, благодаря чему или кому это событие произошло.

Выпишите пять самых крупных неприятностей, случившихся в вашей жизни.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

После каждого пункта отметьте, кем или чем были вызваны эти неприятности.

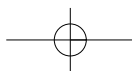
Проанализируйте, сколько набралось событий, за которые ответственны именно Вы?

137

Сведения

об авторах

[143 — 144]





ЖУРНАЛ В ЖУРНАЛЕ

Упражнение «Контраргументы»

Составьте список ваших слабых сторон. Разместите его на левой половине листа. На правой стороне против каждого пункта укажите то положительное, что этому можно противопоставить. Например

| | |
|---|---|
| Ни одному из тех, кто меня знает, я не нравлюсь | Те, кто действительно меня знают, относятся ко мне хорошо |
| Я ленив, мне очень трудно заставить себя готовиться к занятиям. Я способен, когда это очень необходимо, собраться и выполнить всё, что наметил | Я могу быть волевым человеком |

Разверните и обоснуйте контраргументы. Найдите им подходящие примеры. Выберите кого-либо из друзей и изложите ему эти контраргументы, подтвердив их примерами.

Упражнение «Мои ценности»

Заполните таблицу:

| Мои ценности | Радости (что больше всего радует, приводит в хорошее расположение духа) | Огорчения (что раздражает, подавляет, приводит в скверное настроение) |
|--------------|--|--|
| 1. | 1. | 1. |
| 2. | 2. | 2. |
| 3. | 3. | 3. |

Выстройте ряд в убывающем порядке: от самого значимого до незначительных мелочей. Ряд должен включать не менее 10 пунктов, максимум 20. Сопоставьте соответствующие пункты после заполнения. Что Вы видите? Почему, на ваш взгляд, иерархия ценностей и чувств по конкретным поводам не согласуется, исчезает логика? В чём дело? Почему крупные события жизни оставляют нас странным образом равнодушными, а мелочи будоражат? Ценность и значимость — это одно и то же или нет? Как достигнуть их гармонизации?

В списке рекомендуемой литературы Вы также найдёте книги, позволяющие работать над собой.

[109 — 130]

Сценарии
и алгоритмы

138