

## Организация семинара для преподавателей по теме «Создание обучающимся ситуации успеха в учебной деятельности»

*Камаева О.А., педагог дополнительного образования  
МБУДО «Центр внешкольной работы»*

Цель: обучение педагогов приемам профессионального поведения, направленного на создание обучающимся ситуации успеха на занятии.

Задачи:

- информирование педагогов дополнительного образования о психолого-педагогической сущности ситуации успеха, способах повышения мотивации, обучающихся на достижение успеха;
- инициирование профессиональной активности педагогов, использование их педагогического опыта;
- проектирование позитивных программ действий для создания ситуаций успеха на занятии;
- развитие навыков сотрудничества.

Ход семинара:

**1.** Вступительное слово ведущего, в котором он говорит о необходимости обратить внимание на одну из самых серьезных проблем работы педагога - сохранение психологического здоровья учащегося, которая тесно связана с созданием ситуации успеха на занятиях. Ведущий отмечает, что семинар посвящен анализу влияния успеха на различные аспекты деятельности обучающихся, систематизации приемов и методов создания на занятиях ситуации успеха, а также проектированию действий педагога по созданию ситуации успеха на занятии.

**2.** Теоретическая часть посвящена проблеме создания ситуации успеха для обучающихся в процессе познания окружающей действительности. Успех в обучении определяется как единственный источник внутренних сил учащегося, рождающий энергию для преодоления трудностей, желание учиться. Ученик не приходит в коллектив неудачником. Лишь коллектив может сделать из него неудачника. И если он теряет интерес к занятиям, в этом нужно винить не только личные или семейные обстоятельства, но и методы обучения.

С психологической точки зрения успех - это переживание состояния радости, удовлетворения оттого, что результат, к которому личность стремилась в своей деятельности, либо совпал с ее ожиданиями, надеждами, либо превзошел их. На базе этого состояния могут формироваться устойчивые чувства удовлетворения, новые, более сильные мотивы деятельности, меняется уровень самооценки, самоуважения. С

педагогической точки зрения ситуация успеха - это целенаправленное, организованное сочетание условий, при которых создается возможность достичь значительных результатов в деятельности как отдельно взятой личности, так и коллектива в целом. Создание ситуаций успеха в педагогическом процессе оказывает влияние не только на настроение учащихся, но и на качество обучения.

Обучающийся надеется добиться признания в коллективе и рассчитывает заслужить любовь и уважение со стороны педагогов и своих одноклассников. В основе ожидания успеха у учащегося в начальной школе - стремление заслужить одобрение старших: педагога, родителей. Ситуация успеха особенно важна в работе с обучающимися, поведение которых осложнено целым рядом внешних и внутренних причин, поскольку позволяет снять у них агрессию, преодолеть изолированность и пассивность. Создание ситуации успеха приводит к сотрудничеству педагога и обучающегося. В условиях сотрудничества можно выделить три ведущих действия учащихся: осуществление поиска недостающих знаний и реализацию познавательной инициативы, анализ уже изученной информации, оценку сформированных компетенций и прогнозирование того, что необходимо узнать и чему научиться. Одним из условий успешной адаптации в обществе является успех в учебной деятельности. Обучающийся испытывает уверенность в себе и внутреннее удовлетворение. Завершая теоретическую часть семинара, ведущий делает вывод о том, что успех в учебе - это завтрашний успех в жизни.

### 3. Практическая часть. Знакомство педагогов, участвующих в семинаре.

Разминка «Имя - качество»: ведущий просит участников семинара написать на визитке имя, по которому можно обращаться к педагогу. К имени следует придумать качество (например, Катя красивая). После знакомства с именами проводится анкетирование «Незаконченное предложение» (табл.): участникам необходимо заполнить анкету, продолжив фразу (2 мин).

Анкета «Незаконченное предложение»

<b>Начиная занятие, я произношу слова:</b>	
<b>Обучающийся не работает на уроке. Я ему говорю:</b>	

<b>Перед проверочной работой :(заданием по диагностике) обычно я говорю</b>	
<b>По моему мнению, на эффективность урока влияет:</b>	

Далее следует организация работы в группах по проектированию программ для обучения и воспитания успехом. Актуализация проблемы - притча «Сотрудничество».

#### Притча «Сотрудничество»

Жил-был один монах. И в течение большей части своей жизни он пытался выяснить, чем отличается ад от рая. На эту тему он размышлял днями и ночами. И в одну ночь, когда он заснул во время своих мучительных раздумий, ему приснилось, что он попал в ад. Осмотрелся он кругом и видит: сидят люди перед котлом с едой. Но какие-то изможденные и голодные. Присмотрелся он получше - у каждого в руках ложка с длиннющей ручкой. Зачерпнуть из котла они могут, а в рот никак не попадут. Вдруг подбегает к монаху местный служащий (судя по всему, черт) и кричит: «Быстрее, а то опоздаешь на поезд, идущий в рай!».

Приехал человек в рай. И что же он видит?! Та же картина, что и в аду. Котлы с едой, люди держат в руках ложки с длинными ручками. Но все веселые и сытые. Присмотрелся человек - а здесь люди этими же ложками кормят друг друга.

После прочтения притчи ведущий предлагает соблюдать правила групповой работы:

- обязательное участие каждого в работе группы на протяжении всего занятия;
- откровенность и доброжелательность в общении;
- соблюдение правила «Работаем без погон» — все равны в общении без учета заслуг, знаний и педагогического стажа;
- четкое и ясное выражение мыслей, стремление «сделать себя понятным» собеседнику;
- ответственность каждого участника за результат работы всей группы, а группы - за каждого.

Задания для групп:

- 1-я группа проектирует действия педагога, которые способствуют созданию на уроке ситуации успеха;
- 2-я группа составляет список тех действий педагога, которые не способствуют созданию на уроке ситуации успеха;
- 3-я группа готовит список из 20-25 возможных фраз, с помощью которых можно сказать ученику: «Ты молодец! Отлично!» (например, «Продолжай так же хорошо работать», «Это достижение! Я ценю то, что ты сделал!» и др.);
- 4-я группа - эксперты (2-4 человека) - анализирует анкеты педагогов.

Для проведения анализа анкет необходимо разрезать все анкеты на 4 части (по вопросам) и сформировать 4 микрогруппы для обработки каждого вопроса. Микрогруппа делает вывод по большинству ответов, затем вся группа выбирает участника для представления общего результата по всей анкете.

Далее следует обсуждение задания и его выполнение во время групповой работы. Представители групп сдают задание экспертам для дальнейшей работы.

Ведущий после завершения времени, отведенного на выполнение заданий для групп, предлагает участникам игру «Незаконченные предложения», в котором каждый педагог дает ответ, представляя себя учеником. Ведущий бросает мяч и произносит начало предложения, которое предстоит закончить участнику. Ответы анализирует экспертная группа. В конце занятия эксперты делают выводы и доводят их до сведения участников.

Материалы для проведения игры «Незаконченные предложения»:

1. Если я получаю хорошую оценку своей деятельности - это значит, что...
2. Если я получаю плохую оценку - это значит, что...
3. Мне всегда приятно, когда взрослые...
4. Когда я смотрю на педагога, мне кажется, что...
5. Я чувствую себя уверенно, когда...

После проведения игры участники по просьбе ведущего делятся чувствами, которые они испытали в роли обучающихся.

Ведущий предлагает познакомиться с различными приемами создания ситуаций успеха. Задача участника заключается в том, чтобы раскрыть содержание приемов.

Приемы создания ситуации успеха:

1. Прием «Эмоциональный всплеск», или «Ты так высоко взлетел». Главная роль отведена педагогу. Его слова - экспромт, вдохновение, настоящий

эмоциональный всплеск искреннего стремления помочь ребенку, создать ситуацию успеха. Колоссальный интеллектуальный потенциал скрывается в каждом ученике. Если найти способ высвободить его энергию, превратить в цепную реакцию, когда слово педагога рождает усилие, усилия рожают мысль, мысль расщепляется на знание и ответное чувство признательности, то в конечном итоге формируется вера в себя, вера в успех.

2. Прием «Обмен ролями» дает возможность высветить скрытый потенциал интеллектуальных эмоционально-волевых возможностей обучающихся. Девиз этого приема: «Чем ярче личность, тем ярче коллектив».
3. Прием «Формирование положительной Я-концепции» у обучающихся. Ведущий говорит о том, что положительная Я-концепция (я нравлюсь себе и другим, я многое могу) способствует успеху, отрицательная (я не нравлюсь, не способен) - мешает успеху, ухудшает результаты, приводит к изменению личности в отрицательную сторону. Далее он задает участникам следующий вопрос: что необходимо для формирования положительной Я-концепции? Ответ участников: для формирования положительной Я-концепции обучающегося необходимо видеть в каждом уникальную личность, уважать ее, понимать, принимать, верить в нее, создаваться личности ситуации успеха, одобрения, поддержки, доброжелательности, чтобы участие в образовательном процессе приносило ученику радость, понимать причины детского незнания и неправильного поведения, устранять их, не нанося ущерба чувству собственного достоинства личности (обучающийся хорош, а плох его поступок). Также необходимо помогать учащимся в реализации себя в деятельности (в каждом ученике - чудо, ожидай его).
4. Прием «Холодный душ». На занятиях можно наблюдать, что периоды подъема, взлета у способных учеников могут сменяться спадом и расслаблением, когда добросовестное отношение к своим обязанностям иногда ухудшается. Такие ученики очень эмоциональны, активно реагируют на успехи и неудачи, оценки переживают бурно. Как правило, они пользуются симпатиями одноклассников, учителей. Ахиллесова пята этих обучающихся - быстрое привыкание к успеху, девальвация радости, превращение уверенности в себе в самоуверенность. Вопросы ведущего: чем может быть полезен для таких обучающихся прием «Холодный душ»?; как его можно использовать?
5. Прием «Эврика». Суть этого педагогического приема состоит в том, чтобы создать условия, при которых учащийся, выполняя учебное задание, неожиданно для себя пришел бы к выводу, раскрывающему не известные для него ранее возможности. Он должен получить интересный результат, стимулирующий познание. Вопрос для участников: как педагог может поддержать обучающегося, поставив перед ним новые, более серьезные задачи?

6. Прием «Эмоциональное поглаживание». Педагог с легкостью раздает комплименты. На занятии много раз говорит «молодец», 30 раз произносит «умница» и раз 10 фразу: «Ребятки, я горжусь вами!». Не грозит ли это девальвацией похвалы? Обучающиеся привыкнут к такому потоку ласкающих слух эпитетов и перестанут их замечать. Ведущий предлагает участникам привести примеры таких «поглаживаний».

1. Подведение итогов. Рефлексия. Экспертная группа знакомит участников семинара с результатами анализа анкет (1-я анкета — «Незаконченное предложение», которую участники заполняли от лица педагогов, 2-я анкета - «Незаконченное предложение», которую участники заполняли от лица учеников).

Ведущий предлагает участникам семинара ответить на вопросы о том, был ли полезен семинар и чем именно, удовлетворены ли педагоги **своей** работой на семинаре, какой момент семинара вызвал наибольший интерес.