МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНФОРМАЦИОННО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ»
АДМИНИСТРАЦИИ ГАГИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Программа тренинга "Психологическая компетентность педагога - залог успешной педагогической деятельности"

[2022 год]

Разработала: Морозова Е.В., методист МКОУ ДО ИДК

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка 2

Паспорт программы 4

Учебно-тематический план 5

Список использованной литературы 6

Приложение 7

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

«Быть компетентным —
значит знать,
когда и как действовать» (П. Вейлл).

Сегодня для нашей страны необычайно важна проблема обеспечения качества образовательного процесса. Но какие бы реформы не проходили в системе образования, в итоге они, так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – школьном учителе. Именно педагог является основной фигурой при реализации на практике основных нововведений.

С качеством образовательного процесса тесно связаны психологические компетентности учителя. Как отмечает кандидат психологических наук Д.А.Иванов, «сфера образования относится к тем сферам деятельности или умственного труда, где компетентность определяется сложным комплексом умений».

Учителю необходимо в совершенстве владеть предметом, понимать предмет на уровне последних научных достижений и проблем. Но, кроме этого, он должен «владеть организаторскими умениями, пониманием философии своей профессиональной сферы и психологии человека, осуществлять рефлексию своей деятельности и деятельности своих коллег и т.д.». «Психологическая компетентность учителя заключается в умении создать, организовать такую образовательную, развивающую среду, в которой становится возможным достижение заранее сформулированных учителем образовательных результатов ребёнка».

Успех образовательного процесса во многом зависит от личностных качеств педагогов, профессионализма, способностей и компетенций.

Многообразие и неповторимость педагогических ситуаций требуют от учителя способности к анализу различных внешних и внутренних условий, гибкости при выборе "выходов" из сложившихся обстоятельств, умения прогнозировать, предвидеть результаты конкретных воздействий. Чтобы отвечать этим требованиям, учитель должен, прежде всего, обладать психологической компетентностью.

В широком смысле компетентность в основном понимается как степень зрелости человека, которая подразумевает определенный уровень психического развития личности (обученность и воспитанность) и позволяет индивиду успешно функционировать в обществе.

Компетентная психологическая деятельность предъявляет определенные требования к личности учителя, т.е. развитие его потребностно-мотивационной, когнитивной, эмоционально-ценностной, операциональной, коммуникативной и рефлексивной составляющих. Это формирование готовности к профессиональной деятельности в системе З

вариативного обучения, готовности к инновационной деятельности и потребности в самообразовании.

Галина Владимировна Резапкина – старший научный сотрудник Центра практической психологии образования Академии социального управления, Центра развития психологической службы образования Федерального института развития образования, выделяет блок профессионально важных качеств, составляющих психологическую компетентность. Среди них:

- приоритетные ценности,
- психоэмоциональное состояние,
- самооценка,
- стиль преподавания,
- уровень субъективного контроля.

Процесс повышения психологической компетентности педагога реализуется на основе следующих принципов:

- развитие гуманистического отношения к педагогической деятельности,
- развитие креативности отношений с учетом особенностей субъектов взаимодействия,
- самоконтроль и самокоррекция в процессе решения педагогических задач,
- обеспечение дифференцированного и индивидуального подхода в подготовке учителя,
- овладение психологическими знаниями и умениями, вооружающими инновационность педагогической деятельности,
- проведение рефлексивного анализа.

Для педагогов с высоким уровнем компетентности характерны устойчивая гуманистическая направленность, индивидуальный, теоретически обоснованный стиль педагогической деятельности. Они свободно владеют психологическими знаниями и умениями, творчески применяют их в разнообразных педагогических ситуациях, достигая высоких стабильных результатов.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Цель программы: содействие педагогам в формировании психологической компетентности как совокупности профессионально важных качеств.

Задачи:

- развитие мотивации педагогов к профессиональному росту, саморазвитию;
- осознание психологических барьеров, препятствующих актуализации ресурсных состояний;
- формирование навыков самопрезентации и творческого самовыражения;
- развитие навыка профессиональной и личностной рефлексии.

Целевая группа: педагоги образовательных учреждений Гагинского муниципального района.

Программа «На пути к успеху» состоит из трёх психологических занятий.

Формы работы: индивидуальные и групповые психологические упражнения с элементами тренинга, мини-сообщения, беседы, мозговой штурм, самоанализ, арт-терапевтические методы.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- Повышение уровня развития мотивации педагогов к профессиональному росту и саморазвитию;
- Осознание педагогами личных психологических барьеров, препятствующих актуализации ресурсных состояний;
- Повышение уровня развития у педагогов навыков самопрезентации и профессиональной и личностной рефлексии.

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№п/п	Тема занятия	Кол-во часов	Цели
1.	«МОТИВЫ И ПОТРЕБНОСТИ»	2	Знакомство с теориями мотивации; уточнение представлений о своих мотивах и потребностях на основе самодиагностики (методика «Актуальные потребности»), индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия
2.	«ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА УЧИТЕЛЯ»	2	Уточнение представлений о профессионально важных качествах учителя; отработка эффективных моделей педагогического общения, самодиагностика и развитие профессионально важных качеств (методика «Идеальный учитель»), индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия
3.	«ПУТЬ К УСПЕХУ»	2	Формирование внутренней позиции успешного педагога. Принятие сильных сторон личности, способствующих эффективному взаимодействию с окружающими

Список использованной литературы

1. Битянова, М. Р. Организация психологической работы в школе / М. Р. Битянова. – М.: Совершенство, 1998
2. Резапкина Г.В. Развитие профессионального самосознания учителя. – М., 2003
3. Чистякова М.И. Психогимнастика. М., 2009

ПРИЛОЖЕНИЕ

ЗАНЯТИЕ 1 «МОТИВЫ И ПОТРЕБНОСТИ»

Цель занятия: знакомство с теориями мотивации; уточнение представлений о своих мотивах и потребностях на основе самодиагностики (методика «Актуальные потребности»), индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия.

Упражнение 1 «Знакомство»

Участникам тренинга раздаются листочки со словами «Любимый фильм», «Любимый поэт», «Любимый актер», «Любимый певец», «Любимый художник», «Любимый город», «Любимая книга», «Любимый цветок», «Любимый ученик», «Любимая музыка», «Любимое время года», «Любимое животное», «Любимое занятие» и т.п. Высказывания можно прокомментировать.

Упражнение 2 «За двумя зайцами» (по методике Е. И. Головахи)

Прочитайте суждения о профессиях и выберите два из них, наиболее соответствующие вашим взглядам.

1. В наибольшей степени реализовать свои физические возможности, проявлять силу, ловкость, настойчивость.
2. Достичь высокого статуса, известности, славы, получить признание окружающих.
3. Получать высокий заработок, обеспечивающий высокий уровень жизни.
4. Проявлять творческую инициативу, полностью раскрыть свои способности.
5. Работать в хороших условиях, чтобы работа не была утомительной, не вызывала отрицательных эмоций.
6. Сохранить достаточно сил и времени для увлечений, общения с друзьями и близкими.

Профессиональная мотивация (выбор профессии и путей ее получения, профессиональный рост и карьера) - актуальна профессиональная самореализация.

Внепрофессиональная мотивация (семья, здоровье, личностный рост, который не всегда связан с профессиональным) - для вас важнее вопросы, не связанные с профессиональной самореализацией.

Решите, что для вас в сейчас важнее – профессиональное самоопределение или другие вопросы.

Упражнение 3 «Представления о себе»

Методика «Актуальные потребности» (Г. В. Резапкина)

Представьте, что вы страдаете от жажды, а в это время вам рассказывают о перспективах нанотехнологий. Вы не спали двое суток, а вас приглашают в ресторан. Вы хотите есть, а вас тянут в консерваторию. Мы испытывает дискомфорт и раздражение от того, что наши актуальные потребности игнорируются. Во всех этих случаях действует закон доминанты – системы рефлексов, обеспечивающих удовлетворение доминирующей потребности. Остальные потребности отступают на второй план как менее актуальные: когда утолим жажду, сможем воспринимать информацию, а, выспавшись, с удовольствием поужинаем.

Перед вами – список потребностей разного уровня. Пронумеруйте их, то есть поставьте рядом с самой важной для вас №1, рядом с менее важной – №2, и так далее до №15 рядом с самой незначимой для вас на данный момент потребностью.

1. Избавление от боли
2. Возможность вволю чесать там, где чешется
3. Утоление голода или жажды
4. Отдых после тяжелой работы
5. Смена температурного режима (с холода – в тепло, из жары – в прохладу)
6. Общение с друзьями, интересными людьми

7. Вкус победы (в спорте, творческих конкурсах, научных олимпиадах)
8. Признание твоих заслуг и достоинств (награда, похвала, комплименты)
9. Чтение интересной книги, просмотр хорошего фильма
10. Получение подарков
11. Дарение подарков
12. Бескорыстная помощь людям
13. Сознание хорошо выполненной работы
14. Чувство вдохновения в работе
15. Примирение с близкими

В первую пятерку входят физиологические потребности. Если они для вас актуальны в данный момент, возможно, ваше физическое состояние находится вне зоны комфорта. Обратите внимание на условия и режим труда и отдыха, свое здоровье.

Следующая пятерка – душевные, или социальные потребности. Попробуйте самостоятельно разобраться в их мотивах – чем для вас значимы и дороги те или иные события вашей жизни.

Если в верхней части вашего списка встречаются потребности из последней пятерки, вероятно, вы находитесь на верхней ступени «пирамиды потребностей». Это здорово, но мало достичь этого уровня – надо суметь удержаться на вершине.

Теоретическая часть. Мини-лекция «Развитие представлений о мотивации»

В основе любой деятельности лежат цели, мотивы и потребности. Человек делает что-то только тогда, когда есть побудительная причина – мотив (от фр.motif – побуждение). Педагоги часто обращаются к психологам с просьбой повысить учебную мотивацию. Более опытные психологи разводят руками, другие честно стараются выполнить запрос с помощью многочисленных и практически бесполезных тренингов, которые в лучшем случае сводятся к банальному манипулированию. Существуют сотни теорий, с помощью которых ученые пытаются разобраться в этом феномене. Не претендуя на полноту обзора, рассмотрим те, которые имеют непосредственное отношение к профессиональной мотивации.

Развитые системы подготовки молодых людей к профессиональной деятельности существовали в Древнем Египте, Китае, Греции. Обращает внимание, что отбором занимались не случайные люди, а жрецы, философы, ученые. В 1575 году века эту мысль оформит испанский врач Х. Уарте в своей книге «Исследование способностей к наукам»: «Чтобы никто не ошибался в выборе той профессии, которая больше всего подходит к его природному дарованию, правителю следует назначить людей великого ума и знания, которые открыли бы у каждого его дарование».

В конце XIX века английский ученый Ф. Гальтон провел обследование 10 тысяч посетителей Лондонской международной выставки по 17-ти параметрам, показав, насколько велики различия между людьми.

Проблему профотбора сто лет назад научно обосновал американский ученый Ф. Парсонс, выдвинув следующие принципы:

а) человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, оптимально подходит к единственной профессии;

б) профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;

в) профессиональный выбор является сознательным процессом, в котором человек соотносит свои возможности с требованиями профессий.

Среди характеристик профессионального выбора Парсонс выделял, прежде всего, осознанность и рациональность, которую он понимал как компромисс между

способностями, интересами и ценностями индивида и возможностью их реализации в различных профессиях.

В 20-е годы XX века в промышленности стала широко применяться «тейлоровская» система организации труда. Ф. Тейлор считал главной задачей «обеспечение максимальной прибыли в соединении с максимальным благосостоянием для каждого рабочего». В основе концепции Тейлора лежала мысль о том, что управление людьми – ключевой вопрос организации труда и повышения его производительности. Особое внимание Тейлор уделял созданию системы поиска и отбора персонала, а также оценке профессиональной компетенции руководителя.

Тейлор считал, что человек на производстве должен попадать в предельно структурированную среду с четкими требованиями, строгой иерархией и жестким разделением труда. Используя материальную заинтересованность как наиболее рациональный мотив труда в условиях рыночной экономики и требуя неукоснительного соблюдения технологии, можно создать оптимальный режим работы и производительности труда. Он первый обратил внимание, что при работе бригадой «индивидуальная производительность каждого отдельного рабочего падает до уровня самого худшего», потому что хороший вынужден подчиняться групповым нормам. Хотя В. Ленин отзывался о системе Тейлора как об «утонченном зверстве буржуазной эксплуатации», он считал, что необходимо «использовать все наилучшие приемы, которые выдвигает эта система», «без нее повысить производительность труда нельзя». Эта система применяется и в современном управлении, особенно в конвейерных технологиях.

В 30-е годы в связи с обострением социально-экономических противоречий бюрократические модели стали все чаще подвергаться критике. На первое место вышли психологические факторы трудовой деятельности. В противовес рационалистическому подходу возникла концепция «человеческих отношений», начало которой положили Хоторнские эксперименты Э. Мейо. Эти эксперименты показали, что объективные факторы организации труда не играют решающей роли.

Представитель гуманистической психологии А. Маслоу, основываясь на принципах Мейо, предложил восходящий принцип потребностей:

• физиологические потребности (питание, сон, сексуальные потребности)

• экзистенциальные потребности (чувство безопасности)

• социальные потребности (привязанность, принадлежность к определенной социальной или профессиональной группе)

• потребность в уважении (служебный рост, уважение, успех, статус)

• духовные потребности

Близка к теории А. Маслоу двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга, которые делил потребности на высшие (потребность в достижениях, признании, возможности должностного и профессионального роста) и низшие (отношения с руководством и коллегами, стабильный заработок, условия труда). Херцберг считал, что руководству стоит обращать особое внимание на потребность служащих в успехе и самовыражении, поскольку именно таким путем можно стимулировать их поведение, тогда как улучшение условий труда просто снимает неудовлетворенность

Подходы автора «теории X» и «теории Y» Д. Макгрегора отражают различные взгляды на человеческую природу. Согласно «теории X» оптимальный способ управления людьми – это политика кнута (угроза безработицы) и пряника (деньги), потому что:

• человек от природы ленив – он стремиться работать как можно меньше

• человеку недостает честолюбия, он предпочитает, чтобы им руководили

• человек от природы эгоцентричен, безразличен к потребностям организации

• человек от природы противится переменам

• человек доверчив и глуп, поэтому он – легкая добыча шарлатана и демагога

Согласно теории Y, человеку свойственно позитивное отношение к труду. Эта установка позволяет совлекать сотрудника в управление производством. Основные характеристики человека, по теории Y таковы:

• человек не является пассивными от природы и не противодействует целям организации – он становится таким в результате работы в организации

• способность брать на себя ответственность и стремиться к достижению целей организации – качества, свойственные людям. Управление должно помочь сотрудникам осознать и развить в себе эти качества

• задача управления состоит в том, чтобы создать такие условия в организации и применять такие методы работы, чтобы люди могли достигать своих целей лишь при условии достижения целей организации.

Если администрация разделяет взгляды «теории X», она обращает особое внимание на методы внешнего контроля. Сторонники «теории Y» особое значение придают самоконтролю, который возникает, когда сотрудники воспринимают цели компании как свои собственные. Макгрегор считал, что вовлечение сотрудников в процесс принятия решений является мощным мотивационным фактором.

Если администрация вашего образовательного учреждения придерживается теории Y, вам будет проще реализовать идеи, заложенные в тренинге и программах самоопределения.

Большой вклад в развитие представлений о мотивации внес Х. Хекхаузен. Его книга «Мотивация и деятельность» во многом отражает современное состояние данной проблемы.

Принципиально новый вклад в развитие представлений о мотивации внес В. Франкл, разработав концепцию смысла, эффективно работающую в психотерапии, консультировании и психологической профилактике. Ученик Франкла А. Ленгле разработал и обосновал теорию четырех фундаментальных мотиваций, являющихся основаниями для внутреннего согласия в отношении действия, независимо от того, движимы они инстинктами, чувствами или духовностью. Исследования Ленгле показали, что за страданием, болезненным опытом и потерей смысла стоит нарушение одной или нескольких фундаментальных мотиваций. Зрелость и душевное здоровье человека зависят от того, насколько он может проживать исполнение фундаментальных мотиваций в отношениях с самим собой и с миром.

С утилитарной точки зрения можно выделить следующие виды мотивации:

• Ценностная («работа важна и интересна сама по себе»);

• Смешанная («работа дело важное, но есть вещи, которые занимают меня гораздо больше»);

• Инструментальная, в том числе материальная (работа – источник средств к существованию); статусная (работа – средство достижения успеха, положения в обществе); мотивация развития и самореализации (работа – средство самовыражения).

• Демотивация, или отсутствие мотивации (работа – неприятная обязанность, если бы я мог, то вообще бы не работал).

Мотивация мало доступна исследованию и самонаблюдению, потому что мотивы человека находятся в подсознании и не всегда осознаются. Психология мотивации – развивающаяся область исследования, интегрирующая в себе психологию познавательных процессов, эмоций, целей и смыслов. Мотивация является ключевым понятием в вопросах повышения качества рабочей силы и управления персоналом.

• Какие из этих видов мотивации, по-вашему, наиболее эффективны и почему?

• Какие из перечисленных подходов вам ближе всего?

• Какие методы характерны для вашей школы?

• Какие формы и методы можно использовать для развития учебной и профессиональной мотивации?

• В чем, по вашему мнению, заключается низкая эффективность работы по развитию учебной и профессиональной мотивации? Предложите свои методы повышения мотивации.

Между «хочу» и «надо»

Считается, что правильно выбранная профессия должна быть интересна и, кроме достойного вознаграждения, приносить удовольствие. Но любая работа, даже самая интересная и любимая, требует напряжения и самоотдачи. Наивно ждать от детей желания трудиться, особенно если с детства не привита потребность в труде.

Основные виды деятельности человека – игра, образование, работа, творчество, отдых. Четкой границы между этими видами деятельности нет. Любая деятельность направляется внешними и/или внутренними мотивами – необходимостью и потребностью.

Игра дает возможность проявить и развить силу, ловкость, интеллект, испытать сильные эмоции. К игре в широком смысле слова можно отнести развлечения – кино, концерты, участие в развлекательных программах. Мы с удовольствием наблюдаем за игрой животных или спортивными состязаниями, хотя легко можем без этого обойтись. То, что для нас приятное времяпровождение, потребность, без которой можно обойтись, для профессиональных спортсменов и артистов – работа, то есть необходимость.

Образование для одних – потребность, для других – необходимость. Эффективность образования растет, когда человек учиться под воздействием внешних (необходимость) и внутренних (потребность) мотивов. Способность к усвоению новой информации и овладении новыми навыками является признаком обучаемости и условием успешной профессиональной деятельности в любой сфере и любом возрасте.

Работа дает человеку законную и социально одобряемую возможность удовлетворять многочисленные телесные и душевные потребности. Мы вынуждены обменивать свои силы, знания, умения и время на зарплату – следовательно, работа – это необходимость. Будете ли вы работать, если получите наследство или найдете клад? Если вы бросите работу, значит, она для вас – необходимость, если нет – потребность. Работа-потребность – это творческий уровень профессиональной пригодности.

То, что я делаю, я не назвал бы работой. Это высокое наслаждение, удовольствие, огромная радость, ни с чем не сравнимая. Л. Ландау

Итак, любая деятельность более эффективна и благотворна для человека, если в ее основе лежат не только внешние, но и внутренние мотивы.

Упражнение 4 «Девиз»

Участники должны охарактеризовать людей, живущих под следующими девизами:

Не верь, не бойся, не проси
Бытие определяет сознание
Сознание определяет бытие
Делай, что должен, и будь что будет
Бери от жизни все
Ты этого достоин
Лучше синица в руках, чем журавль в небе
Работа не волк, в лес не убежит
Если ты ничего не можешь, ты ничего не должен хотеть
Не в свои сани не садись
Хочешь жить – умей вертеться
Кто не работает – не ест

Просите – и дадут вам, ищите – и найдете, стучите – и откроют вам.

Падающего подтолкни

Цель оправдывает средства

Честь превыше прибыли

• Какие жизненные стратегии выражают эти формулировки? Охарактеризуйте людей, живущих по этим стратегиям. С кем из них бы вы предпочли иметь дело?

• Какой из этих девизов вам ближе всего? Придумайте девиз, который точнее всего отражает вашу жизненную позицию.

Упражнение 5 «Представление личного девиза»

Упражнение 6 «Прощание»

ЗАНЯТИЕ 2 «ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА УЧИТЕЛЯ»

Понимание – это рычаг, орудие, которым учитель пользуется в своей работе.
Милосердие – это позиция учителя по отношению к ученику, способ восприятия.
Есть милосердие – есть воспитание.
Там, где милосердие отсутствует, идет не воспитание, а дрессировка.
Аркадий и Борис Стругацкие

Цель занятия: уточнение представлений о профессионально важных качествах учителя; отработка эффективных моделей педагогического общения, самодиагностика и развитие профессионально важных качеств (методика «Идеальный учитель»), индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия.

Упражнение 1«Я – реальный, Я – идеальный»

Подчеркните качества, которые вы больше всего цените в других людях. Выпишите в графу «Я – реальный» по три качества из каждой графы, которыми вы, на ваш взгляд, обладаете.

Я — идеальный			**Я — реальный**
В общении	**В деле**	**В душе**	
Вежливость	Аккуратность	Справедливость	
Доброжелательность	Ответственность	Принципиальность	
Искренность	Инициативность	Самокритичность	
Уравновешенность	Порядочность	Милосердие	
Отзывчивость	Самостоятельность	Бесстрашие	
Обаятельность	Добросовестность	Честность	
Тактичность	Вдумчивость	Великодушие	
Терпимость	Трудолюбие	Сочувствие	
Щедрость	Целеустремленность	Доброта	

• Какие трудности вызвало выполнение этого задание? Какие из этих качеств являются профессионально важными для учителя? При необходимости дополните этот список.

Упражнение 2. Разбор педагогических ситуаций

I. Детский реабилитационный центр. Чтобы дети с проблемами в здоровье не отстали от школьной программы, каждый день с ними индивидуально занимаются

учителя-предметники. Педагог, вдохновленный присутствием психолога, решает поразить его своим умением играть на струнах детской души.

– Вот Саня, наш самый лучший мальчик. Никто не посмеет сказать, что ты плохой. Я-то знаю, какой ты есть…

Крупный угловатый восьмиклассник бледнеет и уменьшается в размерах.

– Саня, у тебя сегодня настроения нет? Давай я поставлю тебе пять, чтобы поднять настроение. Поставлю пять – будешь работать, да? (восхищенная своей педагогической находкой, смотрит на меня, ожидая одобрения)

Саня покрывается пятнами и втягивает голову в плечи.

– Ну, Саня, ты опять сидишь, – зависает над скукожившимся Саней всей тушей, почти наваливается на него (наверно, что-то слышала о важности тактильного контакта с учеником).

– Если я тебя ударю… Мне так хочется тебе по рукам дать… (подмигивает мне, мол, понимаю, что нельзя, не боись, психолог!) Ты капризничать не будешь? Ты получил пять, так и веди себя на пятерку (в голосе раздражение от того, что ее тонкий прием не сработал).

Саня в полной прострации – похоже, нетипичное поведение обезвредило его надолго. Интересно, как проходит урок без посторонних?

– Ну как? – самодовольно интересуется моей реакцией дама после урока.

Я чувствую себя Саней. Педагог благосклонно кивает и покидает класс в уверенности, что мое молчание вызвано сильным впечатлением от урока. Она права.

II. Последние минуты тренинга. В кругу – трудные подростки из детского дома. Мы начали с банальной диагностики способностей и знакомства с миром профессий, а через неделю они уже спорят о смысле жизни. На последнем часе их прорвало – каждый торопится высказаться. Краем глаза смотрю на часы – через пять минут в зале занятие у взрослых – то ли бизнес-тренеров, то ли психотерапевтов. Ровно в шесть в дверь заглядывает «коуч» Н. Умоляю: «Дай пять минут, чтобы закончить». «Да, конечно, мои все равно еще полчаса будут тянуться». Сразу после этого в класс входят двое молодых людей и, ухмыляясь, бесконечно повторяют: «Спасибо, что закончили занятие вовремя». Дети ничего не понимают. Они не в курсе, что «коуч» дал своим то ли бизнес-тренерам, то ли психотерапевтам задание отработать на примере этой ситуации технику «заезженной пластинки». Задание выполнено. Зачет!

III. Известный психолог Светлана Кривцова рассказывает: «Моя девятилетняя племянница, готовясь к новому учебном году, все лето выращивала в саду «астры для Татьяны Петровны». Сначала выхаживала рассаду, потом замучила всех своими тревогами о том, кто будет ее поливать, когда она уедет на юг. Она справлялась о цветах в каждом телефонном разговоре. Первого сентября Татьяна Петровна, мельком взглянув на ее букет, сказала: «Я этот мусор домой не понесу. Что, у родителей денег нет на нормальные цветы?»

• Проанализируйте поведение героев данных ситуаций. Расскажите о случаях непрофессионального поведения, с которыми вам приходилось сталкиваться. Самые интересные истории могут служить материалом для следующего упражнения. Какие личностные качества героев этих ситуаций затрудняют их профессиональную деятельность?

«Ситуации»

Примеры и разбор ситуаций (по С. В. Кривцовой)

Ученики восьмого класса школы-интерната делают домашнее задание. Один из учеников мешает соседу по парте. Воспитательница говорит: «Так... тот, кто получает три замечания, выходит вон из класса до конца всех занятий!» — и без паузы продолжает: «Крутов, у тебя уже два замечания». Неудивительно, что Крутов лезет к своему соседу снова. «Крутов, немедленно выйди из класса!» — уже кричит

воспитательница и пытается вывести «нарушителя». Он упирается, она тащит его к двери и, вытолкнув в коридор, негромко говорит: «Пойди посиди в параллельном классе до звонка, а потом можешь вернуться!» Ученик не вернулся и вообще перестал здороваться с воспитательницей. До этого дня у них были неплохие отношения, и такая «месть» ученика обидела учительницу. К чувству обиды примешивалось и смутное чувство вины.

Какие правила педагогического воздействия нарушил педагог?

• установила правила без обсуждения их с учениками (это не значит, что правила нужно было обсуждать на этом занятии, просто они должны быть обсуждены и приняты заранее)

• ввела правило «трех замечаний», никого не уведомив об этом.

• «замечание» — рискованная тема, ведь взрослый может сделать его по любому поводу. Воспитательница не объяснила ученикам, при каких условиях она будет делать замечания.

• объявленные только что правила воспитательница тут же меняет: вместо изоляции до конца занятий ученик изгнан только до звонка, но об этом она сообщает ему одному.

Конечно, совместное принятие правил не избавляет от проблем. Учитель говорит ученику-нарушителю: «Ты забыл правило такое-то!» Однако на самом деле ученики никогда не забывают правила – они просто выбирают поведение, игнорирующее то или иное правило. При этом они прекрасно знают, что ведут себя неправильно. Можно много времени посвятить выучиванию, зазубриванию, повторению правил. Это не уменьшит количество «плохого поведения». Единственный конструктивный способ сделать так, чтобы правила соблюдались — привлечь учеников к их созданию.

Урок заканчивается, и ученики записывают домашнее задание. Анна громко говорит своей подруге: «Она опять задала такое огромное домашнее задание. Не буду тратить сегодняшний вечер на эту глупость!» Аня исподтишка поглядывает на учителя. Ученики с интересом ждут реакции учителя.

Типичное поведение учителя в конфликтной ситуации:

Нередко в конфликтной ситуации учитель реагирует по типу «срезал» – пользуясь преимуществом своего положения, старается унизить или высмеять строптивого ученика. Такая стратегия приводит к накоплению взаимных обид и претензий, усугубляя конфликт.

Другое типичное поведение – уход от конфликта, игнорирование нежелательного поведения – тоже не способствует разрешению конфликта: ученик чувствует себя победителем и будет стремиться закрепить «успех».

Реакции учителя можно классифицировать по типу поведения в конфликтах (приспособление, избегание, соперничество, сотрудничество), стилю педагогического общения (авторитарный, либеральный, демократический), ролевой позиции (взрослый, ребенок, родитель). Конструктивным считается поведение, направленное на сотрудничество, проявляющееся в демократическом стиле поведения и позиции взрослого:

Поведение в конфликте	Соперничество	Избегание, приспособление	Сотрудничество
Стиль общения	Авторитарный	Либеральный	Демократический
Позиция	Родитель, ребенок	Ребенок	Взрослый

Упражнение 3. Методика оценки типа поведения в конфликтной ситуации

Данная методики поможет вам уточнить свой тип поведения в конфликтных ситуациях.

В основе опросника лежит методика оценки поведения в конфликтах К. Томаса.
Если высказывание отражает ваше типичное поведение в общении с другими людьми, поставьте в клетке с его номером плюс, если не отражает – минус. Запишите число плюсов в последней колонке рядом с буквами.

1	5	9	П
3	6	10	И
3	7	11	С
4	8	12	К

1. Я стремлюсь оправдать ожидания коллег

2. Я пытаюсь избежать быть втянутым в неприятности, без нужды не обостряю отношения

3. Я стараюсь изучить проблему со всех сторон и найти приемлемое для всех решение

4. В споре я стремлюсь показать свою правоту позиции

5. Я приспосабливаюсь к требованиям и желаниям других

6. Я избегаю открытых дискуссий по спорным вопросам

7. Я обмениваюсь достоверной и полной информацией с другими в решении проблем

8. Я настойчиво отстаиваю свою позицию

9. Обычно я соглашаюсь с предложениями других

10. Я стараюсь держать несогласие с коллегами при себе, чтобы избежать сильного проявления эмоций

11. Я стремлюсь сделать наши точки зрения открытыми с тем, чтобы мы вместе пришли к нужному решению

12. Я твердо придерживаюсь своей линии в решении проблемы

Обработка результатов. Запишите число плюсов в каждой строке

1 строка – приспособление, т.е. принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого. Эта стратегия уместна, когда ради сохранения отношений человек готов жертвовать своей выгодой. В этом случае сторона, идущая на уступки, проигрывает другой стороне. Сохранение истинных партнерских отношений в этом случае проблематично. Эта стратегия характеризует мирного, уступчивого человека.

2 строка – избегание, или уход – уклонение от принятия решений. Эта стратегия используется, когда цена вопроса невелика или нужна пауза для принятия решения. Хотя при этом сохраняются отношения, ни одна из сторон не получает преимущества, конфликт не разрешен, а только притушен. Чаще всего стратегию «избегания» используют люди, неуверенные в себе.

3 строка – сотрудничество, или кооперация – поиск решения, устраивающего обе стороны. Эта стратегия является самой эффективной, потому что в этом случае выигрывают обе стороны. Этой стратегии обычно придерживаются сильные, зрелые, уверенные в себе люди. Стратегия укрепляет отношения и дает взаимные выгоды.

4 строка – соперничество, или конкуренция – стремление добиться своего за счет другого. Эта стратегия оправдана в критических ситуациях, когда решаются жизненные вопросы, а также в том случае, если вас используют в своих интересах. Выигрывает тот, кто сильней. Цена победы – разрыв отношений, страдания проигравшего. Чаще всего эту стратегию используют люди, уверенные в себе, агрессивные, амбициозные.

• Согласны ли вы с полученными результатами?

Упражнение 4. «Межличностное общение»

Сегодня широко используется термин «ассертивность», заимствованный из английского языка (от глагола assert — настаивать на своем, отстаивать свои права). Ассертивное поведение рассматривается как оптимальный способ межличностного взаимодействия по сравнению с манипуляцией и агрессивным поведением. Рассмотрите два документа, регламентирующих межличностное общение, и дайте им оценку.

Группа делится на две подгруппы, каждая из которых получает свой список рекомендаций.

I.

Вы имеете право сами судить о своем поведении, мыслях и эмоциях и несете ответственность за их последствия

Вы имеете право не давать никаких объяснений и обоснований, оправдывающих ваше поведение

Вы имеете право сами решить, отвечаете ли и в какой мере за проблемы других людей

Вы имеете право менять свои взгляды

Вы имеете право совершать ошибки и отвечать за них

Вы имеете право сказать: «Я не знаю»

Вы имеете право не зависеть от доброй воли других людей

Вы имеете право на нелогичные решения

Вы имеете право сказать: «Я тебя не понимаю»

Вы имеете право сказать: «Меня это не волнует»

II.

Я не считаюсь с мнением окружающих – если мне нравится ковырять в носу и сморкаться в занавески, а другие люди это осуждают, то я вправе это делать, не испытывая ни малейшей неловкости.

Поскольку я сам знаю, что делаю, нет никакой нужды в том, чтобы окружающим мое поведение было понятно, а тем более ими одобрялось.

Если мне удобнее считать, что ничьи проблемы меня не касаются, я могу с легким сердцем на всех наплевать.

Твердые убеждения и незыблемые принципы — признак косности. Совершенно нормально сегодня хвалить то, что вчера ругал, и наоборот.

Не надо бояться ошибок. Нет ничего страшного в том, чтобы по ошибке вынести смертный приговор невиновному или случайным нажатием кнопки сбить пассажирский самолет.

Замечательным оправданием своего невежества выступает волшебная формула «Я не знаю». А если какой-то придирчивый экзаменатор этим не удовлетворится, то, значит, он просто бессовестный манипулятор и агрессор.

Нет никакой необходимости заслуживать расположение других людей. Зачем оно вообще нужно, если в своей жизни я все решаю сам?

В своем поведении можно отказаться от здравого смысла и элементарной логики и следовать исключительно настроению.

Стремление понять другого — совершенно излишнее и напрасное усилие. Гораздо проще отрезать: «Я тебя не понимаю!»

На любой предмет, который не затрагивает моих личных интересов, я вправе плевать с высокой колокольни и заявлять об этом во всеуслышание.

• Какие из этих принципов вы принимаете, а какие – нет? Озаглавьте данные документы. Что вы о них думаете? Охарактеризуйте людей, следующих этим принципам.

Второй список представляет собой блестящую пародию известного психолога Сергея Степанова на первый список как «безыскусную проповедь индивидуализма», звучащую в широко используемых в нашей психологии образования «биллях о правах».

Упражнение 5. Методика «Хороший учитель» (Г. В. Резапкина)

Для каждой профессии существует некий минимально необходимый уровень способностей, позволяющий выполнять должностные обязанности. Достижение высокого профессионального уровня зависит от личностных качеств, мотивации и системы ценностей. Прочитайте утверждения, отражающие взгляды на то, каким должен быть хороший учитель. Какие из них вы считаете верными, а какие ошибочными?

Хороший учитель... Верно Неверно

1. ... держит учащихся под контролем и не позволяет им "самодеятельности".

2. ... в общении с учениками открыто выражает радость, удовольствие, благодарность.

3. ... не тратит время на уговоры учеников и выяснение причин возникших проблем.

4. ... имеет право дать волю чувствам, если возмущен поведением учеников.

5. ... не имеет права обсуждать свои чувства с учениками.

6. ... готов понять ученика, даже если разговор идет на повышенных тонах.

7. ... может не предпринимать никаких действий, ожидая, что проблема решится сама собой.

8. ... готов взять на себя ответственность за неудачу общего дела.

9. ... должен избегать проявления эмоций.

10. ... не раскрывает свои карты, держит учеников в неведении относительно своих замыслов.

11. ... не обязан прислушиваться к мнению каждого ученика.

12. ... не идет на поводу у своих эмоций, когда рассматривает конфликтную ситуацию в классе.

13. ... не обращает внимания на конфликты и разногласия в классе.

14. ... делает все, чтобы ученики гордились своим вкладом в общее дело.

15. ... способствует личностному развитию своих учеников.

16. ... в случае возникновения конфликтов и разногласий незамедлительно включается в их разрешение.

17. ... должен использовать все возможности своего статуса.

18. ... готов обсуждать с учениками свою жизненную философию.

19. ... проявляет спокойствие и сдержанность, когда приступает к разбору проблемных ситуаций.

20. ... получает удовольствие от общения с учениками.

Число ваших утвердительных ответов на вопросы 2, 6, 8, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 20 сложите с числом отрицательных на вопросы 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 17. Достоверность полученных результатов зависит от степени осознания утверждений и вашей искренности.

От 15 до 20 баллов – высокий уровень сформированности профессионально важных качеств.

От 10 до 15 баллов – средний уровень сформированности профессионально важных качеств.

Менее 10 баллов – низкий уровень сформированности профессионально важных качеств.

Анализ отечественных и зарубежных исследований профессиональных компетенций учителя позволил выделить блок профессионально важных качеств, среди которых приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания и уровень субъективного контроля.

На основе этих параметров был создан психологический портрет учителя. Хороший учитель справедлив и честен перед собой, своими учениками и коллегами, он чувствует состояние другого человека, умеет наладить контакт с каждым учеником. Он гибок, то есть способен проявлять большую жесткость или мягкость в зависимости от ситуации. Он умеет задавать вопросы, может показать свою компетентность в преподаваемом предмете, устанавливает четкие процедуры проверки знаний учеников, при этом демонстрируя желание помочь учащимся. Любит и умеет экспериментировать, ищет новые формы и методы работы. Хорошему учителю свойственно положительное восприятие самого себя, учеников, коллег. Для эффективной работы учителю необходимы следующие качества:

1. Принятие каждого ученика, признание и уважение его как личности
2. Благополучное психоэмоциональное состояние
3. Позитивное самовосприятие
4. Личностно ориентированное преподавание, гибкость, спонтанность поведения
5. Ответственность

Однако профессиональная компетентность не сводится к сумме профессионально важных качеств, знаний, навыков и умений. Каким вы представляете себе хорошего педагога или психолога? Приведите примеры из реальной жизни, истории, литературы, кино. Достаточно ли этих качеств для психолого-педагогического сопровождения выбора профессии? Какие черты характера и особенности педагогического общения не приемлемы для этой деятельности и почему?

Домашнее задание

Напишите эссе о своей работе в школе – мотивах, сомнениях, неудачах и успехах.

Упражнение 6. «Прощание»

ЗАНЯТИЕ 3 «ПУТЬ К УСПЕХУ»

Цель: формирование внутренней позиции успешного педагога. Принятие сильных сторон личности, способствующих эффективному взаимодействию с окружающими.

Упражнение 1. «Дерево достижений».

- Обратите внимание на наше одинокое дерево. У каждого из вас есть листочки разного цвета. Я попрошу вас взять один из них (любого цвета) и помочь нашему дереву покрыться разноцветной листвой.

Тех, кто выбрал зеленый лист, ожидает успех на сегодняшнем занятии.

Те, кто выбрал красный, — желают общаться.

Желтый — проявят активность.

Синий — будут настойчивы.

Помните, что красота дерева зависит от вас, ваших стремлений и ожиданий.

Упражнение 2. «Мозговой штурм»

Мозговой штурм – один из наиболее известных методов коллективного поиска решений.

Продолжить предложение, не повторяя друг друга.

Личностный рост педагога – это…

Варианты ответов:
повышение квалификации;
чтение литературы;
саморазвитие;
участие в конкурсах;
уметь анализировать свои поступки
уметь вовлекать в значимую деятельность других людей
уметь принимать себя и других
учиться развивать свои хорошие качества
учиться всегда и везде
самосовершенствование
применять индивидуальный подход
иметь личное мнение
признаваться самому себе в своих недостатках, находить их причину и шаг за шагом искоренять их.

Мини - сообщение

Личностный рост учителя – это собственная активность человека в изменении себя, в раскрытии, обогащении своих духовных потребностей, творчества, всего личностного потенциала.

Разработка и освоение инноваций предполагает наличие у учителей способности к продуцированию нового, т. е. высокоразвитую способность к творчеству. Таким образом, современную школу создает учитель творческого типа. Причем под творчеством понимается не только создание нового продукта, новых технологий, приемов и методов, техник, но и реализация потенциальных возможностей и способностей учителя, его потребности в самореализации.

Учителю творческого типа присущи следующие личностные функции и качества: владение рефлексией, принятие личностного смысла педагогической деятельности, способность к презентации своего личностного опыта. Именно готовность к творчеству позволит учителю организовать исследовательскую, поисковую деятельность.

Таким образом, личностный рост - это качественные изменения личностного развития, затрагивающие основные жизненные отношения, "ядро" личности.

Сегодня от учителя требуется готовность достойно встречать каждую профессиональную ситуацию, быть готовым к переподготовке в быстро меняющихся условиях.

Упражнение 3. «Ковёр идей»

1) деление на группы по названиям цветов.

2) объяснение задания:

- Необходимо в течение 5 минут обсудить в группах и записать на цветных листах личностные качества успешности педагога. Затем цветные листы с ответами оформить в виде красивого узорчатого ковра. В конце упражнения будет проведена презентация ваших работ.

Мини - сообщение

Психологами в ходе многочисленных исследований были выделены такие качества личности учителя, которые оказывают существенное влияние на педагогическую деятельность учителя.

Эмоциональность

В состав этого качества входит:
интенсивность эмоций, их устойчивость, глубина чувств;
адекватность эмоционального состояния учителя на деятельность учащихся;
доброжелательность реакции учителя на возбуждение;
уверенность в своих педагогических мыслях и действиях, удовлетворенность от результата своего труда.

Выразительность речи

Это качество характеризует содержательность, яркость, образность и убедительность речи учителя.

Для постановки голоса, владения средствами внешней выразительности необходимо использовать рефлексию своего поведения и специальные упражнения для ораторского искусства, а для обогащения лексики, образности действует правило «ТРИ О»:
общение – с хорошей литературой, искусством, природой;
общение – с интересными людьми, любовь, дружба;
общение – с самим собой – саморазвитие – время печали, творчества, размышлений.

Творческое начало личности

Учитель, как и писатель, должен строить свою «внешнюю» и «внутреннюю» биографию. Вроде бы просто: думать, писать, читать, заучивать, решать, делать самому, экспериментировать ежедневно… Но если это выполнять без творческого подхода, без остроумия души, то не будет ни оригинальных суждений, ни замечательных уроков, ни остроумных шуток. В результате ученикам с учителем неинтересно, быть с ним не хочется. И приговор: «На уроке скучно!» Одностишие: Я и творить, и натворить умею.

Организаторские способности

Необходимы как для обеспечения работы самого учителя, так и для создания хорошего ученического коллектива. «Я горы вмиг с ребятами сверну. Планировать могу, могу и делать».

Чувство юмора

Дети любят разных учителей, но более всего веселых – таких, кто за словом в карман не полезет и из всякого затруднения найдет выход. В.А.Сухомлинский утверждал: «Отсутствие у учителя чувства юмора воздвигает стену взаимного непонимания: учитель не понимает детей, дети не понимают учителя. Сознание того, что дети тебя не понимают, раздражает, и это раздражение – то состояние, из которого учитель часто не

находит выхода». Значительную часть конфликтов между учениками и учителями можно было бы предотвратить, умей учитель с юмором отнестись в причине противостояния, обратить все в шутку. «Мне юмор в детстве подмешали в молоко».
Ответственность, настойчивость, дисциплинированность

Эти качества характеризуют развитие воли учителя. Под настойчивостью мы понимаем способность достигать поставленной цели и доводить принятые решения до конца. Дисциплинированность – это сознательное подчинение своего поведения общественным правилам. Не менее значимы и факторы, влияющие на успешную работу учителя: это и организация труда, и отношения с администрацией, родителями и учащимися, и возможность проявления и реализации своих профессиональных качеств.

Упражнение 4. «Я и моя работа»

Прочитайте утверждения и выберите один из трех вариантов, отметив его в бланке.

1. Мне интересна моя работа

а) да; б) отчасти; в) нет.

2. Меня считают успешным профессионалом

а) да; б) не уверен; в) нет.

3. У меня сложились хорошие отношения с коллегами

а) да; б) не со всеми; в) нет.

4. Дома я часто рассказываю о своей работе

а) да; б) иногда; в) нет.

5. Я занимаю должность, которая соответствует моим способностям

а) да; б) отчасти; в) не совсем;

6. Мне нравится мое рабочее место

а) да; б) не совсем; в) нет.

7. Я получаю удовольствие от работы

а) да; б) временами; в) нет.

8. Я чувствую, как растут мои профессиональные знания и навыки

а) да; б) не уверен; в) нет.

9. У меня редко бывают разногласия с коллегами

а) да; б) иногда; в) нет.

10. Я испытываю удовольствие, когда думаю о своей работе

а) да; б) временами; в) нет.

11. Мою работу не каждый способен выполнить так же хорошо, как я

а) да; б) не уверен; в) нет.

12. Меня вполне устраивает организация труда в нашем коллективе

а) да; б) не совсем; в) нет.

13. Хорошая зарплата для меня — не главный мотив труда

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет, главный.

14. Ситуации, когда мне не удается выполнить всю возложенную на меня работу, бывают

а) крайне редко; б) периодически; в) часто.

15. Руководство обычно принимает и поддерживает мои идеи

а) да; б) иногда; в) нет.

Обработка результатов

Важнейшими компонентами удовлетворенности трудом являются интерес к работе (первая строка), возможность профессионального роста (вторая строка) и хорошие условия работы (третья строка). Вариант а) оценивается в 2 балла, вариант б) — в 1 балл, вариант в) — 0 баллов.

Запишите в трех последних клетках суммы баллов по каждой строке, затем сложите их.

25–30 баллов — высокий уровень удовлетворенности своей работой.

19–24 баллов — уровень удовлетворенности своей работой выше среднего.

13–18 баллов — средний уровень удовлетворенности работой.

Менее 13 баллов — низкий уровень удовлетворенности работой.

	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в
ИР	1			4				7				
	10				13							
ПР	2			5				8				
	11				14							
УР	3			6				9				
	12				15							

• Соответствуют ли полученные результаты вашим представлениям о себе? Если эти результаты вас не устраивают, какие вы видите пути выхода из этой ситуации?

Обсуждение результатов работы с методикой «Я и моя работа» является последним заданием тренинга, поэтому завершить его необходимо групповой психологической поддержкой участников.

• Что было для вас самым трудным, самым неожиданным и самым ценным в этом тренинге? Изменились ли ваши представления о профориентационной работе? Готовы ли вы теперь заниматься вопросами профессионального и личностного самоопределения детей и подростков? Верите ли вы в успех этой работы? Какие вы видите перспективы? Какие препятствия? Что вы хотели бы сказать напоследок ведущему и участникам?

Януш Корчак писал, что «ребенок — это не почва, возделываемая наследственностью для посева жизни, мы можем лишь способствовать росту того, что яростно и настойчиво начинает рваться к жизни в нем еще до его первого вздоха». Помощь в самоопределении несводима к диагностике способностей и обучению навыкам планирования карьеры.

Если мы хотя бы не пытаемся раскрыть смыслы и ценности, лежащие за пределами профессиональной деятельности, мы никогда не вырвемся из замкнутого круга: «Для чего мы работаем?» — «Чтобы жить!» — «А для чего живем?» — «Чтобы работать!»

Было бы самонадеянно рассчитывать на явные и быстрые результаты, даже если мы сами имеем верные жизненные ориентиры, если нам созданы благоприятные условия для работы и мы вооружены самыми передовыми технологиями. Неизвестно, где, когда и в каком виде прорастет посеянное — но если ничего не делать сегодня, завтра уж точно ничего не вырастет. Есть выражение: «Можно привести лошадь к реке, но нельзя заставить ее пить». Хочется его перефразировать: мы не можем заставить пить, но можем привести к реке!

Упражнение 5. «Золотая рыбка»

Нам всем хочется поймать «золотую рыбку», которая выполнила бы все наши желания. Я попрошу каждого «поймать» свою «золотую рыбку». Загадайте своё сокровенное желание. Теперь попытаемся сделать из маленьких рыбок одну огромную «золотую рыбу» (участники приклеивают маленьких рыбок, которые выполняют роль чешуи).

И пусть все желания, которые вы загадали, сбудутся. А с помощью этой «золотой рыбки» вам во всех ваших начинаниях будут сопутствовать удача и успех!

Удачи вам, сельские и городские,
Уважаемые учителя!
Добрые, скромные и деловые.
Капитаны на мостике корабля.
Удачи вам, дебютанты и асы,
Удачи! Особенно по утрам,
Когда вы входите
в школьные классы,
Одни — как в клетку,
другие — как в храм.