

12+

Н. Ю. Золотов

**Педагогический
интерес как
ресурс**

*Профессиональное
развитие
в рамках
реализации
кружка*



Н. Ю. Золотов

**Педагогический интерес как
ресурс. Профессиональное
развитие в рамках
реализации кружка**

«Издательские решения»

Золотов Н. Ю.

Педагогический интерес как ресурс. Профессиональное развитие в рамках реализации кружка / Н. Ю. Золотов — «Издательские решения»,

В пособии рассматривается педагогический интерес как ресурс развития и профилактики выгорания. Представлена авторская методика диагностики склонностей: тест «Интерес учителя» выделяет три профиля — Деятель, Мыслитель, Вдохновитель. Описан алгоритм перехода от диагностики к выбору кружка, запуску и развитию вплоть до платной услуги. Уделено внимание оценке эффективности и перспективам цифровизации. Содержит тесты, чек-листы, шаблоны. Адресовано педагогам, наставникам, заместителям директора.

© Золотов Н. Ю.

© Издательские решения

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	6
Глава 1. Интерес учителя как профессиональный ресурс	7
1.1. Причины выгорания в профессии	8
1.2. Интерес как профессиональный ресурс	9
1.3. Как интерес учителя влияет на учеников	10
Глава 2. Диагностика склонностей педагога	11
2.1. Профессиональные склонности педагога	12
2.2. Структура теста «Интерес учителя»	13
Конец ознакомительного фрагмента.	14

Педагогический интерес как ресурс Профессиональное развитие в рамках реализации кружка

Н. Ю. Золотов

© Н. Ю. Золотов, 2026

ISBN 978-5-0070-6974-8

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

ВВЕДЕНИЕ

Это методическое пособие — о том, что держит учителя в профессии, когда внешние стимулы исчерпаны. Зарплата, график, кабинет, социальный пакет — всё это важно, но не это удерживает человека перед классом на десятый, пятнадцатый, двадцатый год работы. Удерживает интерес. Подлинный, личный, не назначенный сверху интерес к тому, что ты делаешь.

Проблема в том, что интерес редко воспринимается как профессиональный ресурс. О нём не пишут в должностных инструкциях. Его не измеряют при аттестации. Его не спрашивают при приёме на работу. А между тем именно интерес — топливо, на котором учитель может работать долго и без выгорания. Когда интерес исчезает, остаётся оболочка: уроки ведутся, отчёты сдаются, кружки существуют на бумаге. Но внутри пусто.

Мы предлагаем посмотреть на интерес иначе — как на актив, который можно диагностировать, оформить, запустить в работу и превратить в устойчивую профессиональную траекторию. В основе книги — авторская методика диагностики профессиональных склонностей педагога и алгоритм перехода от выявленного профиля к реальному кружку.

Первая глава разбирает природу выгорания и роль интереса как антидота. Вторая — знакомит с тестом «Интерес учителя» и тремя профилями: Деятель, Мыслитель, Вдохновитель. Третья помогает выбрать направление кружка под свой профиль. Четвёртая — запустить его и довести до платной услуги. Пятая — оценить результат и наметить перспективы.

Мы не обещаем, что каждый кружок станет золотой жилой, а каждый педагог — вечным энтузиастом. Но мы даём инструмент, который возвращает учителю авторство над своей работой. Авторство начинается с вопроса: «Что мне интересно на самом деле?» Ответ на этот вопрос — и есть ресурс.

Древнегреческий философ Плутарх сказал: «Ум — это не сосуд, который нужно наполнить, а факел, который нужно зажечь». Это пособие — для тех, кто хочет зажечь свой факел заново и передать огонь ученикам.

Глава 1. Интерес учителя как профессиональный ресурс

В учительской среде принято говорить о нагрузке, отчётах, часах, ставках. О профессиональном интересе говорят реже. Он воспринимается как нечто личное, почти интимное — не для методичек и не для планёрок. А между тем именно интерес определяет, останется ли педагог в профессии через пять, десять, пятнадцать лет.

Интерес — это не хобби. Это механизм, который запускает внимание, держит включённость и даёт энергию для рутинной работы. Учитель, которому интересно, готов вкладываться не потому, что должен, а потому, что хочет. Разница принципиальная. Долг истощает. Желание питает. Если школа рассчитывает на долгосрочную работу педагога, она должна быть заинтересована в его интересе. Без этого все разговоры о наставничестве, качестве и развитии остаются словами.

В этой главе мы разберём, как связаны выгорание и потеря интереса, почему интерес стоит рассматривать как профессиональный ресурс и как он передаётся от учителя к ученику.

Древнеримский философ Сенека сказал: «Устаёт не тот, кто много делает, а тот, кто не видит смысла в том, что делает». Интерес — это и есть смысл.

1.1. Причины выгорания в профессии

Выгорание — не слабость и не личный провал. Это закономерная реакция на длительную работу в условиях, где усилия не приносят видимого результата. Учитель вкладывается ежедневно: готовит уроки, проверяет тетради, разговаривает с родителями, заполняет журналы. А отдача часто не очевидна. Ученик, который вчера понял тему, сегодня снова забыл. Класс, который в пятницу работал отлично, в понедельник сидит в телефонах. Накапливается ощущение: «Я делаю одно и то же, и ничего не меняется».

В классической трёхкомпонентной модели выгорания [Маслак, Джексон, 1981] описываются три главных симптома. Первый — эмоциональное истощение: учитель просыпается уже уставшим. Второй — деперсонализация: ученики становятся не живыми людьми, а фоном, раздражителем. Третий — редукция профессиональных достижений: «Я ничего не добился, я плохой учитель». Эти три симптома могут нарастать годами, незаметно для самого педагога.

Школа часто реагирует на выгорание внешними мерами: предлагает снизить нагрузку, взять отгулы, сходить к психологу. Это не вредно, но это работа со следствием, а не с причиной. Причина глубже: педагог перестал видеть смысл в том, что он делает. Он потерял интерес. Не к жизни вообще, а к своей работе. И пока интерес не вернётся, никакие отгулы не помогут.

Интерес исчезает по нескольким причинам. Первая — рутина. Когда педагог из года в год ведёт одни и те же темы по одному и тому же учебнику, мозг перестаёт включаться. Вторая — отсутствие выбора. Когда кружок назначен приказом, а не выбран добровольно, он становится дополнительной нагрузкой, а не источником энергии. Третья — отсутствие видимого результата. Если учитель не видит, что его усилия к чему-то приводят, мотивация гаснет.

В следующих главах мы покажем, как вернуть интерес через диагностику склонностей и запуск кружка, который педагог выбирает сам. Но прежде — о том, почему интерес вообще стоит считать профессиональным ресурсом.

Древнегреческий философ Аристотель сказал: «Познание начинается с удивления». Выгорание начинается там, где удивление заканчивается.

1.2. Интерес как профессиональный ресурс

Интерес — это не развлечение. Это механизм, который запускает внимание без внешнего принуждения. Когда учителю интересно, ему не нужно заставлять себя готовиться к уроку. Он сам ищет материал. Он пробует новые приёмы. Он задерживается после звонка, чтобы договорить с учеником, который задал неожиданный вопрос. Это не сверхусилие. Это естественное состояние включённости.

В профессиях, где результат отсрочен и плохо измерим, интерес выполняет функцию топлива. Учитель не видит сиюминутной отдачи от своего труда. Он не может в конце дня сказать: «Я сделал десять деталей, восемь из них отличного качества». Его результат проявится через годы — в учениках, которые давно закончили школу. Держаться в таком режиме без внутреннего интереса практически невозможно. Зарплата и статус держат какое-то время. Интерес держит всегда.

Интерес как ресурс обладает тремя свойствами. Первое: он возобновляем. Если педагог нашёл дело, которое ему действительно любопытно, оно само подпитывает его. Второе: он заразителен. Ученики чувствуют, когда учитель говорит о своём, а не по программе, и откликаются иначе. Третье: он конвертируем. Интерес можно перевести в кружок, кружок — в проект, проект — в публикацию или конкурсную работу. Так личное увлечение становится профессиональным активом.

Проблема в том, что школа редко спрашивает педагога о его интересах. При приёме на работу интересуются дипломом, стажем, категорией. При распределении нагрузки — часами и тарификацией. При назначении кружка — производственной необходимостью. В результате педагог ведёт кружок, к которому равнодушен. Дети чувствуют равнодушие и не приходят. Кружок умирает. Учитель убеждается: «Внеурочка — это лишняя нагрузка». Круг замыкается.

Разорвать его можно одним вопросом: «Что мне интересно на самом деле?» Не что надо. Не что ждёт администрация. А что вызывает любопытство лично у меня. Ответ на этот вопрос — первый шаг к превращению интереса из личного дела в профессиональный ресурс. Дальше нужны инструменты, чтобы этот ответ перевести в действие. О них — в следующих главах.

Древнекитайский философ Конфуций сказал: «Выбери работу по душе, и тебе не придётся работать ни дня». Интерес не отменяет труд. Он делает труд осмысленным.

1.3. Как интерес учителя влияет на учеников

Интерес заразителен. Это не метафора — это наблюдаемый факт. Учитель, которому интересно, работает иначе. У него другой темп речи, другая интонация, другая мимика. Он не зачитывает параграф — он рассказывает. Он не ждёт правильного ответа — он ждёт живого отклика. Дети считывают это мгновенно.

Когда педагог ведёт кружок по принуждению, он транслирует: «Это неважно». Когда он ведёт кружок по интересу, он транслирует: «Это стоит вашего времени». Во втором случае дети приходят не потому, что родители записали. Они приходят потому, что им самим стало любопытно. Любопытство запускается не темой — темой можно заинтересовать на пять минут. Оно запускается отношением взрослого.

Есть и обратная связь. Учитель видит, что дети ходят с удовольствием, задают вопросы, приводят друзей. Это подкрепляет его собственный интерес. Возникает петля положительной обратной связи: интерес педагога → интерес учеников → видимый результат → ещё больше интереса у педагога. Это и есть механизм, который превращает кружок из нагрузки в ресурс.

Школьная практика знает множество примеров. Учитель физики, увлекающийся астрономией, организует вечерние наблюдения за звёздами — и через месяц в его кружке двадцать человек. Учитель литературы, любящий театр, ставит с детьми короткие сценки — и через полгода школа показывает спектакль на городском фестивале. Учитель начальных классов, который вяжет крючком, открывает кружок рукоделия — и дети, которые не могли усидеть на уроке, сосредоточенно работают руками целый час.

Во всех этих случаях интерес учителя стал точкой входа. Не методика. Не программа. Не оборудование. Живой интерес взрослого, который нашёл способ поделиться им с детьми.

Поэтому диагностика интереса — это не просто самокопание. Это поиск точки опоры, с которой начнётся кружок, способный удержать и педагога, и учеников. В следующей главе мы разберём, как эту точку найти.

Древнегреческий философ Плутарх сказал: «Ум — это не сосуд, который нужно наполнить, а факел, который нужно зажечь». Учитель, который горит сам, зажигает учеников. Но чтобы зажечь, нужно сначала найти свой огонь.

Глава 2. Диагностика склонностей педагога

Интерес — это не абстрактное «что-то нравится». Он проявляется в конкретных ситуациях: как педагог ведёт себя на уроке, что ему легче даётся, от чего он устаёт, а от чего, наоборот, заряжается. Эти проявления можно заметить, зафиксировать и перевести в практический вывод. Для этого нужна диагностика — не оценка компетенций, а выявление склонностей.

Склонность — это устойчивое предпочтение определённого типа деятельности. В отличие от интереса, который может вспыхнуть и погаснуть, склонность держится долго и проявляется стабильно. Если педагог из года в год с удовольствием возится с техникой — это склонность. Если он с лёгкостью организует групповую работу и улаживает конфликты — это тоже склонность. Диагностика помогает вывести эти предпочтения из тени и сделать осознанным выбором.

В этой главе мы разберём, что такое профессиональные склонности, как устроен тест «Интерес учителя», какие профили он выделяет и как обработать результаты. К концу главы вы будете знать свой профиль или профиль педагога, с которым работаете.

Древнегреческий философ Сократ сказал: «Познай самого себя». С этого начинается любая диагностика.

2.1. Профессиональные склонности педагога

Профессиональная склонность — это не просто «я люблю рисовать» или «мне нравится математика». Это устойчивое сочетание интереса и лёгкости выполнения определённого типа задач. У одного педагога хорошо получается объяснять сложное простыми словами. Другой мастерски организует детей для коллективной работы. Третий придумывает нестандартные задания. Это не случайные удачи. Это склонности.

К. Д. Ушинский писал, что педагогу недостаточно знать свой предмет — ему необходимо знать самого себя, свои особенности, потому что только через это знание он может управлять своим влиянием на ученика [Ушинский, 1948]. Сказано полтора века назад. Работает до сих пор.

Школьная система привыкла оценивать знания и компетенции. Склонности остаются в слепой зоне. Учителя не спрашивают: «Что тебе легче даётся? К какому типу деятельности тебя тянет?» А зря. Именно склонности определяют, в какой роли педагог будет наиболее эффективен и наименее подвержен выгоранию. Предметник-аналитик, педагог-организатор, учитель-творец — это не ярлыки, а профили, за которыми стоят разные типы профессионального поведения.

Склонности проявляются в трёх плоскостях. Первая — работа с информацией: анализировать, структурировать, исследовать. Вторая — работа с предметами и действиями: мастерить, настраивать, организовывать пространство. Третья — работа с людьми: общаться, вдохновлять, создавать атмосферу. У каждого педагога эти три плоскости развиты неравномерно. Одна обычно доминирует. Именно она и становится основой профиля.

Диагностика склонностей не оценивает педагога как хорошего или плохого. Она не ставит баллы за профессионализм. Она отвечает на единственный вопрос: «К какому типу деятельности вы предрасположены?» Ответ на этот вопрос — ключ к выбору кружка, который будет держаться не на дисциплине, а на живом интересе.

Древнеримский философ Цицерон сказал: «Свойство мудрого человека — уметь находить дело по своим силам». Склонность — это и есть ваша сила.

2.2. Структура теста «Интерес учителя»

Тест «Интерес учителя» — это не психологическое обследование и не экзамен. Это инструмент, который помогает педагогу увидеть собственные склонности не через самооценку в духе «я творческий человек», а через конкретные рабочие ситуации.

Тест состоит из двадцати утверждений. Каждое утверждение описывает небольшой фрагмент профессионального поведения: как педагог ведёт себя на уроке, чем занимается в свободное время, какой формат дополнительной работы ему ближе, как он восстанавливается после нагрузки. К каждому утверждению даётся три варианта ответа — А, Б или В. Ни один из них не является правильным или неправильным. Они просто указывают на разные склонности.

Утверждения построены не на абстрактных предпочтениях («я люблю детей»), а на конкретных, наблюдаемых ситуациях. Например: «На уроке я лучше всего чувствую себя, когда...» — и три варианта: дети активно работают руками, дети задают вопросы и спорят, в классе тёплая атмосфера и никто не обижен. Каждый вариант соответствует одному из трёх профилей.

Почему двадцать вопросов? Это минимальное количество, которое позволяет набрать статистически значимую картину и при этом не утомить педагога. Тест проходится за десять-пятнадцать минут. Его можно дать в бумажном виде, можно перевести в онлайн-форму и автоматизировать подсчёт. Подробнее о цифровой перспективе — в пятой главе.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.