

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З
НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ



**ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

ВИПУСКНА РОБОТА

на тему:

**Інноваційні педагогічні технології у навчальному процесі з
підвищення кваліфікації у сфері цивільного захисту**

слухача з короткострокового підвищення кваліфікації з питань цивільного захисту
категорії "Завідувачів обласних методичних кабінетів, методистів навчально-
методичних центрів сфери цивільного захисту"

завідувач обласного методичного кабінету навчально-методичного центру
цивільного захисту та безпеки життєдіяльності Житомирської області
Алексейчук Жанна Олександрівна

Перевірив: _____
(посада, вчений ступінь (звання), прізвище, ініціали)

КИЇВ 2017
Зміст

Вступ	3
1. Інноваційні технології та їх види.	4
2. Поняття "інтерактивна технологія навчання" для дорослих.	8
3. Класифікація активних методів навчання.	11
4. Інтерактивний тренінг як педагогічна технологія.	13
5. Критерії ефективності інтерактивних технологій.	22
6. Висновки та пропозиції.	24
7. Список використаних джерел.	25
8. Додатки	26

ВСТУП

На даний час Інтеграція України в європейське та світове співтовариство, соціально-економічні та суспільні процеси, інтенсивний стан динаміки розвитку ринкової економіки, що відображаються в суспільстві, вимагають модернізації системи освіти в сфері цивільного захисту.

Підвищення ефективності навчального процесу з функціонального навчання керівного складу та фахівців, діяльність яких пов'язана з організацією і здійсненням заходів з питань цивільного захисту у навчально-методичних центрах сфери цивільного захисту безпосередньо залежить від удосконалення технологій навчання.

З огляду на сучасні тенденції важливим аспектом забезпечення подальшого розвитку системи цивільного захисту в цілому має стати впровадження нових інноваційних технологій у навчальний процес.

Мета: ознайомлення з різними інноваційними технологіями, дослідження доцільності використання даних технологій в навчальному процесі, виявлення недоліків та позитивних ознак при використанні інтерактивних технологій.

Завдання:

ознайомитись з різними інноваційними педагогічними технологіями;

охарактеризувати види інноваційних педагогічних технологій;

дослідити поняття "інтерактивні технології навчання" для дорослих;

оглянути активні методи навчання;

теоретично обґрунтувати доцільність застосування методів навчання, які найбільш активно застосовуються в тренінгових технологіях;

на практиці дослідити ефективність застосування методичного тренінгу з метою вдосконалення фахової освіти та кваліфікації педагогічних працівників НМЦ ЦЗ та БЖД.

Об'єктом дослідження є інноваційні педагогічні технології у навчальному процесі сфери цивільного захисту.

Предметом дослідження є застосування інтерактивних педагогічних

технологій в організації навчально-методичної роботи НМЦ ЦЗ та БЖД.

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ЇХ ВИДИ

Слово інновація має латинське походження і в перекладі означає оновлення, зміну, введення нового. У педагогічній інтерпретації інновація означає нововведення, що поліпшує хід і результати навчально-виховного процесу. Інновацію можна розглядати як процес (масштабну або часткову зміну системи і відповідну діяльність) і продукт (результат) цієї діяльності. Таким чином, інноваційні педагогічні технології як процес - це цілеспрямоване, систематичне й послідовне впровадження в практику оригінальних, новаторських способів, прийомів педагогічних дій і засобів, що охоплюють цілісний навчальний процес від визначення його мети до очікуваних результатів (за І. Дичківською). У значенні продукту діяльності визначимо інновацію як оригінальні, новаторські способи та прийоми педагогічних дій і засоби.

Якщо звертатися до джерел поняття "технологія", то ми повинні зафіксувати, що воно походить від двох грецьких слів – "мистецтво", "майстерність" і "слово", "навчання". Таким чином, технологію можна визначити як усвідомлене практичне мистецтво, усвідомлена майстерність.

В сучасній науці виділяють наступні групи педагогічних технологій:

традиційні, педагогічні технології на основі активізації та інтенсифікації діяльності;

педагогічні технології на основі підвищення ефективності управління та організації навчального процесу;

педагогічні технології на основі дидактичного удосконалення та реконструюванні матеріалу;

окремі предметні педагогічні технології;
 альтернативні, педагогічні технології;
 педагогічні технології розвиваючого навчання та педагогічні технології авторських шкіл.

Нижче розглянемо характеристики окремих технологій з вище перерахованих груп.

Ігрові технології навчання (Й. Гензерг)

Технології ігрового навчання - це така організація навчального процесу, під час якої навчання здійснюється у процесі включення учня в навчальну гру (ігрове моделювання явищ, "проживання" ситуації).

Сьогодні віддають перевагу терміну "імітація" замість "гра" (акцент переноситься на внутрішню сутність дії). Навчальні ігри мають за мету, окрім засвоєння навчального матеріалу, вмінь і навичок, ще й надання учневі можливості самовизначитися, розвивати творчі здібності, сприяють емоційному сприйманню змісту навчання.

Види ігор:

навчальні, тренувальні, узагальнюючі;
 пізнавальні, виховні, розвиваючі;
 репродуктивні, продуктивні, творчі.

Інтерактивне навчання.

Інтерактив (від англ. – "взаємний" та "діяти"). Інтерактивне навчання – це спеціальна форма організації пізнавальної активності, що має за мету створення комфортних умов навчання, за яких кожен учень відчуває свою успішність та інтелектуальну спроможність.

Суть інтерактивного навчання полягає в тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх учнів; учитель і учень є рівноправними суб'єктами навчання. Інтерактивне навчання сприяє формуванню навичок та вмінь як предметних, так і загальнонавчальних; виробленню життєвих цінностей; створенню атмосфери співробітництва,

взаємодії; розвитку комунікативних якостей. Технологія передбачає моделювання життєвих ситуацій, використання рольових ігор, спільне розв'язання проблем.

Інтерактивне навчання – це навчання діалогу, під час якого відбувається взаємодія учасників педагогічного процесу з метою взаєморозуміння, спільного розв'язання навчальних завдань, розвитку особистісних якостей учнів.

Інтегровані технології (П. Ерднієв) – припускає, що вчитель за можливості чітко визначає реакції, поняття, ідеї та навички, які мають бути засвоєні учнем, а потім за допомогою багатостороннього підходу допомагає учневі спрямувати власну діяльність на досягнення цих цілей. При цьому учень може діяти у власному темпі, заповнюючи прогалини у своїх знаннях або пропускаючи те, що вже засвоєно.

Мультимедійні технології пов'язані із створенням мультимедіа-продуктів: електронних книг, енциклопедій, комп'ютерних фільмів, баз даних. У цих продуктах об'єднуються текстова, графічна, аудіо- та відеоінформація, анімація. Мультимедіа-технології перетворили комп'ютер на повноцінного співрозмовника, дозволили учням (будь-якого віку), не виходячи з навчальної аудиторії, будинку, офісу, бути присутніми на лекціях видатних вчених, брати участь у конференціях, діалогах, вести кореспонденцію. Як принципово новий навчальний засіб електронна книга відкрила можливості "читати", аналізувати "живі" озвучені сторінки, тобто можливості бачити, чути, читати.

Мережеві технології призначені для телекомунікаційного спілкування учнів з викладачами, колегами, працівниками бібліотек, лабораторій, установ освіти тощо. Телекомунікаційний доступ до баз даних здійснюється через всесвітню мережу Інтернет. Формами мережевої комунікації є:

електронна пошта - призначається для обміну інформацією між суб'єктами зв'язку, здійснення консультування, організації дистанційного навчання;

телеконференція - дозволяє викладачеві та учням, що знаходяться на значній відстані одне від одного, організувати спільне навчання, обговорювати навчальні проблеми, брати участь у ділових іграх, практикумах тощо в умовах так званого віртуального класу.

Інноваційна діяльність є специфічною і досить складною, потребує особливих знань, навичок, здібностей. Впровадження інновацій неможливе без педагога-дослідника, який володіє системним мисленням, розвиненою здатністю до творчості, сформованою й усвідомленою готовністю до інновацій. Педагогів-новаторів такого типу називають педагогами інноваційного спрямування, їм властиві чітка мотивація інноваційної діяльності та викристалізована інноваційна позиція, здатність не лише включатися в інноваційні процеси, але й бути їх ініціатором.

Якщо наукова педагогіка розвиває загальні закономірності і теоретичні проблеми виховання, то новаторська творить ефективні педагогічні технології.

Перед кожним із нас два шляхи: жити минулими заслугами, закриваючи очі на кардинальні зміни у світі, прирікаючи своїх учнів на життєвий неуспіх, або пробувати щось змінити у своєму ставленні до новітніх освітніх технологій.

Таким чином, одним з найважливіших стратегічних завдань на сьогоденнішньому етапі модернізації освіти України є забезпечення якості підготовки спеціалістів у всіх сферах діяльності на рівні міжнародних стандартів. Розв'язання цього завдання можливе за умови зміни педагогічних методик та впровадження інноваційних технологій навчання.

ПОНЯТТЯ "ІНТЕРАКТИВНА ТЕХНОЛОГІЯ НАВЧАННЯ" ДЛЯ ДОРΟΣЛИХ

Інтерактивне навчання є одним із сучасних напрямків активного соціально-психологічного навчання, яке найбільшою мірою відповідає психологічним особливостям і педагогічним закономірностям навчання дорослої людини. При активному процесі навчання дорослий є суб'єктом навчальної діяльності, вступає в діалог з викладачем, бере активну участь у пізнавальному процесі, виконуючи при цьому творчі, пошукові, проблемні завдання в парі, групі.

Серед найважливіших компетенцій сучасного фахівця визначають:

- уміння діяти в межах погоджених цілей і завдань;
- уміння погоджувати свої дії з діями партнера;
- уміння жити разом: кооперуватися, йти на компроміс;
- уміння самостійно розвиватися, якщо здібності не відповідають сучасним вимогам.

Формування й розвиток таких компетенцій забезпечує інтерактивне навчання.

Слід зазначити, що сьогодні існують різні визначення інтерактивності як за своїм методологічним змістом, так і в контексті інформаційно-технологічного забезпечення інтерактивності. Поняття "інтерація" (від англ. interaction – "взаємодія") виникло вперше у соціології й соціальній психології.

Інтерація – це здатність взаємодіяти або перебувати в режимі бесіди, діалогу з чим-небудь (наприклад, з комп'ютером, навчальним засобом тощо) або ким-небудь (людиною), а соціальна інтерація – процес, при якому індивіди під час комунікації, яка відбувається у групі, своєю поведінкою впливають на інших індивідів, викликаючи відповідні реакції. Психологами підкреслюється, що більшість ефективних змін в установках, мотивації і поведінці людей легше здійснюються у групі.

На сучасному етапі розвитку педагогічної теорії поняття "інтерактивне навчання" здебільшого розглядається як:

навчання, побудоване на взаємодії учня з навчальним оточенням, навчальним середовищем;

навчання, що ґрунтується на психології людських взаємин і взаємодій;

навчання, сутність якого полягає в організації спільного процесу пізнання, коли знання здобуваються в спільній діяльності через діалог, полілог учнів між собою й викладачем.

Отже, інтерактивне навчання дорослих визначаємо як такий спосіб організації їх навчально-пізнавальної діяльності, що здійснюється з урахуванням інтересів і запитів, життєвого і професійного досвіду учня-дорослого у формах партнерської взаємодії всіх суб'єктів навчального процесу. Інтерактивне навчання дорослих спрямоване на забезпечення спільного процесу пізнання, отримання знань, умінь, навичок, здобуття необхідних компетенцій у спільній діяльності через діалог, полілог учнів-дорослих між собою й викладачем, а також через пряму взаємодію з навчальним оточенням або навчальним середовищем, що забезпечує високий рівень мотивації до навчання і моделює реальність, у якій учасники знаходять для себе галузь застосування набутого досвіду.

Таким чином, при інтерактивному навчанні всі учасники навчального процесу взаємодіють між собою, обмінюються інформацією, спільно вирішують проблеми, моделюють ситуації, оцінюють дії колег і свою власну поведінку, занурюються в реальну атмосферу ділового співробітництва з розв'язання низки проблем відповідно до їх інтересів, потреб і запитів. При цьому відбувається постійна зміна видів навчальної діяльності: ігри, дискусії, робота в малих групах, невеликий теоретичний блок (міні-лекція).

При інтерактивному навчанні педагог-андрагог виконує функції помічника, консультанта, фасілітатора. Центральне місце в його діяльності займає не окремий дорослий як індивід, а група взаємодіючих дорослих-учнів, які стимулюють і активізують один одного. При застосуванні інтерактивних технологій сильніше за все діє на інтелектуальну активність дух змагання,

суперництва, коли люди колективно шукають істину. Крім того, діє також такий психологічний феномен, як зараження (не імітація, а саме зараження), і будь-яка висловлена сусідом думка здатна мимоволі викликати власну, аналогічну або близьку до висловленого чи, навпаки, зовсім протилежну. Найбільше повно ці ефекти виявляються в ігрових та тренінгових технологіях навчання.

Дидактична особливість інтерактивного навчання дорослих полягає в тому, що в процесі його реалізації часто спостерігається порушення звичної логіки навчального процесу: не від засвоєння теорії до практики, а від формування нового досвіду до його теоретичного осмислення через застосування.

До форм і методів інтерактивного навчання можуть бути віднесені: евристична бесіда, презентації, дискусії, "мозкова атака", метод "круглого столу", метод "ділової гри", конкурси практичних робіт з їхнім обговоренням, рольові ігри, навчальні тренінги, колективні вирішення творчих завдань, кейс-метод, практичні групові й індивідуальні вправи, моделювання певного виду діяльності або ситуацій, проектування й написання різних програм, обговорення відеозаписів, включаючи запис власних дій тощо.

Для опису технологічних кроків також використовують термін "методика" в значенні "сукупність методів, прийомів практичного виконання чого-небудь"

Технологія навчання включає сукупність форм, методів, прийомів, методик, засобів, що дозволяють гарантовано досягти запланованого результату. Отже, у цьому контексті форми й методи, методики й засоби, прийоми навчання є тими структурними елементами, з яких конструюється технологія навчання відповідно до цілей та запланованих (бажаних) результатів навчального процесу. Саме тому провідна функція в проектуванні технології навчання належить викладачу, який відповідно до визначеної мети навчального процесу, запитів та можливостей тих, хто навчається, добирає зміст, форми й методи навчання, їх послідовність, час та етапи застосування таким чином, щоб досягти запланованого гарантованого позитивного результату.

КЛАСИФІКАЦІЯ АКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ

При навчанні дорослих розрізняють:

імітаційні методи навчання, коли навчально-пізнавальна діяльність дорослого побудована на імітації умінь і навичок стосовно його професійної діяльності;

не імітаційні методи навчання, до яких відносять всі способи активізації пізнавальної діяльності на лекційних заняттях.

Імітаційні методи навчання

Неігрові: ситуація; мікроситуація, ситуація-проблема; ситуація-інцидент; "Інформаційний лабіринт" (розбір папки з діловою документацією), тощо.

Ігрові:

ділова гра (головна функція ділової гри – навчання в дії, і, чим ближче ігрова діяльність тих, кого навчають, до реальності, тим вище пізнавальний ефект. В учасників гри формується відповідальність не тільки за себе, але і за всіх колег, уміння прислухатися до рішення колективу, оскільки успіх гри залежить від погодженості і взаємодії усіх учасників);

ігри - вправи (містять нескладну професійну ситуацію з визначеним порядком дій. Наприклад, у грі "Як я готую документ-розпорядження", беруть участь від 2-х до 6-ти осіб; тривалість 10-20 хв.)

комплексні ділові ігри (містять елементи імпровізації у діях її учасників. Ці ігри найчастіше спрямовані на рішення складних проблем, їх зміст передбачає конфліктні ситуації, вихід з яких учасники знаходять шляхом спільних дій. Грою може бути охоплена вся група).

Неімітаційні методи навчання

Лекція-бесіда. Основний прийом активізації – питання до слухачів (проблемні, пошукові і т.д.);

Проблемна лекція – розповідь педагога будується за схемою: проблема і варіанти її вирішення. Проблемний виклад може бути показовим (монологічним) і у вигляді проблемної бесіди (за активної участі слухачів).

Лекція-дискусія – у ході її використовуються не тільки відповіді на окремі питання, але і вільний обмін думками в інтервалах між логічними розділами.

Лекція з розглядом конкретних ситуацій – на обговорення педагог ставить не питання а конкретну актуальну ситуацію. Вона може бути представлена умовно в короткому відеозаписі і т.д.

Лекція-вікторина – вимагає постійного зв'язку зі слухачами. Педагогом складається система питань або викладаються основні теоретичні положення, а слухачі доповнюють їх прикладами з практики.

Лекція-консультація – основний її зміст полягає у роз'ясненні окремих питань, часто найбільш складних чи практично значимих для слухачів. Після короткого викладу основних питань теми слухачі задають педагогу питання, наприкінці заняття відбувається вільний обмін думками, що підсумовує педагог.

Тематична дискусія "круглий стіл" – проводиться для обговорення складних теоретичних проблем і обміну досвідом між слухачами.

Підсумовуючи вище викладене робимо висновок, що при використанні активних методів навчання виникає партнерство між педагогом і слухачами, чим і забезпечується високий рівень засвоєння знань.

ІНТЕРАКТИВНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ТЕХНОЛОГІЯ

Тренінг – це вид навчальної гри. Гра передбачає моделювання професійної діяльності в цілому чи її елементів.

Суттєвою рисою дидактичної гри є двоплановий характер діяльності учнів на занятті. З одного боку, вони поставлені в умовну ситуацію, а з іншого, – залишаються в рамках реального навчального процесу і реалізують реальні загальнонавчальні уміння.

Тренінг передбачає напрацювання і засвоєння поведінкових навичок, ідей, які необхідні для виконання конкретної роботи. Об'єктом тренінгу є конкретний вид діяльності.

Під час організації інтерактивного тренінгу необхідно пам'ятати про важливість створення комфортних умов навчання, за яких кожен його учасник відчуває свою значимість. Особливістю інтерактивного тренінгу є характер його проведення в умовах постійної активної взаємодії всіх його учасників, які, аналізуючи свої дії та дії інших, змінюють свою модель поведінки, та, що для нас є найважливішим, більш усвідомлено засвоюють знання та вміння. Під час проведення інтерактивного тренінгу і його учасники, і тренер є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання, які чітко усвідомлюють зміст та значимість своєї діяльності.

Організація інтерактивного навчання передбачає моделювання ситуацій, що виникають у ході безпосередньої діяльності; використання рольових ігор; спільне вирішення проблеми на основі аналізу обставин ситуації тощо. Під час проведення інтерактивного тренінгу відбувається формування необхідних вмінь і навичок, створюється атмосфера взаємодії. Інтерактивний тренінг навчає толерантно спілкуватися між собою та з іншими людьми, критично мислити, приймати й аналізувати рішення.

Інтерактивний тренінг має велику ефективність щодо практичної підготовки майбутніх спеціалістів. Його метою є процес адаптації слухачів до реальних умов професійної діяльності. Мету тренінгової діяльності можна

досягти лише спільними зусиллями, але ніколи поодиноці. Використання "малих груп" створює можливість для участі кожного слухача в роботі за темою тренінгового заняття.

Перевагами тренінгових методів навчання є максимальне наближення до реальних ситуацій всіх учасників тренінгу.

Інтерактивний тренінг можна розглядати як педагогічну технологію, яка дозволяє відпрацьовувати вміння і навички виконання простих та складних видів професійної діяльності, наочно демонструє наслідки прийнятих рішень, реалізує можливість перевірки альтернативних зв'язків, дає змогу одночасно використовувати різну кількість методів ігрової діяльності, збільшуючи ефективність проведення практичних занять.

***Методи навчання, які найбільш активно застосовуються
в тренінгових технологіях:***

1. *Міні-лекція* – це метод навчання, який використовується для повідомлення теоретичних знань або надання інструктивних вказівок. Інформація надається в односторонньому порядку від тренера до учасників. Тривалість міні-лекції – 20-25 хвилин.

Переваги: легкість організації, корисна при обмеженні часу, дозволяє здійснити систематизацію знань за короткий час.

Недоліки: пасивність учасників, можливість переобтяження аудиторії інформацією, діє тільки на слухові канали, неможлива диференціація, успіх залежить від професійності тренера.

2. *Демонстрація* – це метод, який дозволяє комбінувати вербальні і невербальні практичні знання при застосуванні інструктивних вказівок.

Переваги: конкретність, вплив на слухові і візуальні канали сприйняття, складні дії виконуються послідовно.

Недоліки: не завжди можна використовувати для великих груп, не всі демонстраційні матеріали можна використовувати в аудиторії.

3. Проблемно-орієнтовна дискусія – це метод, при використанні якого учасники здійснюють обмін інформацією та ідеями для того, щоб знайти правильне рішення проблеми та прийти до єдиного погодження з приводу її рішення.

Переваги: активна діяльність учасників, здійснюються пізнавальні, мотиваційні, соціальні та поведінкові цілі.

Недоліки: дискусія потребує багато часу, неможливість повного контролю, не підходить для групи з чисельністю більше 15 учасників, дискусія може викликати незадоволення учасників.

4. Індивідуальні завдання – це метод, який дозволяє надавати учасникам тренінгу можливості самостійно вирішувати проблеми, здійснювати самооцінку. Існують такі типи завдань: виконання вправи, проведення розрахунків, будування моделей, написання інструкцій, проведення презентацій

Переваги: можливість проявити індивідуальність, основа для подальшого обговорення в групі, отримання знань про себе, активна участь тих, хто навчається.

Недоліки: особлива концентрація на особистості учасника, неможливість тренера впливати на хід виконання.

5. Ситуаційні завдання – це метод, який є особливим конкретним завданням у формі опису реальної ситуації, що вимагає від учасників обов'язкового прийняття рішення з окреслених проблем.

Переваги: активна і продуктивна робота учасників, можливість розгляду різних думок, дуже легко здійснюється зв'язок з реальним життям.

Недоліки: потребує великих витратах часу, учасники повинні володіти певними знаннями та навичками.

6. Імітаційна діяльність – це метод, який визначає модель реальної діяльності, в якій учасники виконують різні професійні ролі, досягаючи різні цілі. Вона створює умови, які обмежуються системою правил.

Переваги: учасники здійснюють активну роль, можливість тренувати навички, які практично неможливо тренувати в реальному житті без отримання негативних наслідків, здійснюється зворотній зв'язок.

Недоліки: розробка та проведення потребують великих затрат.

7. Робота в малих групах – це метод, при якому в навчальний процес включаються малі групи з 3-5 учасників, що виконують роль основного інструменту активного навчання. Учасники отримують завдання, за виконання якого вони відповідають всі разом як єдина команда, незалежно від того, як було виконано розподіл обов'язків. Розподіл обов'язків групи здійснюється учасниками самостійно.

Переваги: активна участь учасників, обмін досвідом, кооперація в групі, висока мотивація, найкраща результативність, великий зв'язок з темою.

Недоліки: можливість виникнення конфлікту.

8. Тестування – це метод отримання кількісної оцінки необхідних параметрів поведінки, знань, навичок в конкретний час в конкретному місці. Тести розподіляються на: основні щодо прогнозування майбутньої поведінки учасників (опис ситуацій з проханням висловити своє ставлення до них) та основні на досягнення вмінь і навичок, щоб з'ясувати, на скільки тестований відповідає певному "ідеалу" фахівця.

Переваги: можливість швидкого збору інформації, можливість об'єктивно відібрати учасників, активна участь в роботі.

Недоліки: суб'єктивізм участі в роботі.

9. Презентації – це метод виступу перед аудиторією як необхідний атрибут тренінгового процесу. Презентація використовується для представлення

результатів роботи групи, звітності про виконання індивідуального завдання, проведення міні-лекції, інструктажу.

Переваги: впевненість доказів, можливість застосування на практиці отриманих знань, висока мотивація.

Недоліки: можлива втрата інтересів інших учасників.

10. "Мозкова атака" – це метод, який дозволяє вирішувати проблеми за рахунок збору великої кількості можливих варіантів пропозицій за короткий проміжок часу. Головною умовою цього методу являється заборона критики відповідей учасників. Після проведення збору ідей здійснюється їх обговорення і вибір оптимального варіанту відповіді.

Переваги: швидкий збір інформації та ідей, отримання додаткових знань.

Недоліки: потреба наявності визначених умов та відповідних навичок.

Одночасно доцільно застосовувати кілька методів.

Наприклад: інструктаж можна поєднувати з показом, демонстрацією.

Інші поширені *поєднання методів навчання:*

міні-лекція (бесіда, розповідь, пояснення, дискусія) + імітаційна діяльність (ситуаційні завдання, ділові ігри) + демонстрація (презентація) + тестування;

"мозкова атака" + пояснення (проблемно-орієнтовна дискусія) + індивідуальні завдання (робота в малих групах).

Для обґрунтування тренінгової програми необхідно проаналізувати потреби в тренінгу, тобто здійснити діагностику дефіциту важливих для навчання способів поведінки; здійснити відбір методів, що найбільше сприяють цілям тренінгу; провести оцінювання програми тренінгу.

Аналіз потреби в тренінгу та формування його цілей передбачає необхідність чіткого формулювання завдань, що повинні будуть уміти виконувати учасники тренінгу після його закінчення.

Оцінка ефективності тренінгу, визначення результатів досягнення цілей передбачає визначення ступеня ліквідації дефіциту знань, умінь та навичок, який було визначено за результатами аналізу потреби в навчанні. Сутність оцінки ефективності тренінгу полягає в порівнянні рівня знань, вмінь і навичок учасників до та після тренінгу. Саме тому на початку й наприкінці тренінгу необхідно передбачити тестування.

Підготовка та проведення інтерактивного тренінгу структурно складаються з таких етапів: *етап планування; етап підготовки; етап виконання; етап оцінки; етап аудиту*. Розглянемо зазначені етапи детальніше.

Етап планування тренінгу має важливе значення, оскільки на цьому етапі здійснюється аналіз потреби в тренінгу, склад цільової групи учасників і наявних обмежень. При плануванні тренінгу необхідно також здійснити оцінку здібностей та інших характеристик цільової аудиторії. Аналіз існуючих обмежень включає умови проведення тренінгу:

Етап підготовки інтерактивного тренінгу обумовлюється професійною майстерністю тренера й потребує від нього вирішення таких завдань: розробки програми тренінгу; підготовки необхідних матеріалів та допоміжних засобів; залучення у разі необхідності інших спеціалістів; підготовки приміщень і технічного обладнання; самопідготовки тренера.

При розробці програми тренінгу необхідно враховувати наявні обмеження, а саме час та місце проведення тренінгу, наявність необхідних засобів і обладнання тощо. Програма проведення інтерактивного тренінгу поділяється на такі основні частини:

1. Вступна частина. У цій частині тренеру необхідно сформулювати цілі та завдання тренінгу, виконання яких сприятиме досягненню необхідних результатів (використання методів активізації роботи учасників тренінгу і методів введення в тему тренінгу, а саме мотивації та актуалізації наявних знань учасників тренінгу).

2. *Основна частина*, яка включає такі обов'язкові елементи, як теоретична частина, практична діяльність, огляд ключових положень та оцінка (використання методів викладення нового навчального матеріалу).

а) *Теоретична частина*. Ця частина тренінгу передбачає усний виклад нового навчального матеріалу тренером із використанням мультимедійної презентації, відеопрезентації. При цьому учасники тренінгу можуть задавати запитання та брати участь в обговореннях.

б) *Практична діяльність* є обов'язковим елементом тренінгу, в ході якого учасники тренінгу виконують певні завдання, вправи, розглядають ситуації, пов'язані із практичної діяльності, виконують певні ролі. Головною умовою практичної діяльності є відповідність вправ та завдань конкретним випадкам з реальної практики.

в) *Огляд ключових пунктів* слід проводити після кожного елемента тренінгу. Цей компонент тренінгу відіграє важливу роль щодо закріплення засвоєних знань.

г) *Оцінка*. Даний елемент застосовується для отримання даних щодо ефективності програми тренінгу та отримання зворотного зв'язку.

3. *Заклучна частина* передбачає проведення остаточного оцінювання рівня засвоєння навчального матеріалу, підбиття підсумків за результатами проведення тренінгу, визначення завдань для подальшого самостійного відпрацювання (використання методів систематизації й узагальнення вивченого).

Важливим питанням підготовки тренінгу є забезпечення необхідними допоміжними засобами, до яких належать:

Роздатковий матеріал. Це короткий інформаційний текстовий блок на окремому аркуші паперу, який може мати вигляд таблиць, схем, тестів тощо. Роздатковий матеріал поділяється на навчальний (навчальна інформація у текстовій і графічній формі), документальний (нормативноправові документи)

та нормативний (бланки або зразки документів). Такі допоміжні засоби необхідно підготувати завчасно.

Мультимедійна презентація (слайди) застосовується для демонстрації ключової термінології, цифр, схем, діаграм тощо.

Дошка для відображення текстової та графічної інформації.

Флінчарт – блок аркушів паперу великого розміру, які кріпляться на стенді. Його зручно використовувати для написання ключових понять і графічних блоків, потреба в яких може виникати впродовж усього тренінгу.

Інструментарій оцінювання, що містить анкети з питаннями щодо змісту тренінгу, його тривалості, інтенсивності та відповідності очікуванням, якості роздаткового матеріалу, стилю викладання і майстерності тренера тощо.

Окрім підготовки самого тренера, до проведення тренінгу необхідно готувати й приміщення, де він буде проходити, а також обладнання, що буде застосовуватися. Найбільш зручним приміщенням для проведення інтерактивного тренінгу є велика аудиторія, де можна вільно змінювати розташування столів та стільців (у вигляді кола, півкола, літери "П" тощо).

Етап виконання передбачає встановлення і підтримання сприятливої атмосфери під час тренінгу, безпосередньо проведення самого тренінгу, моніторинг процесу навчання.

На початку інтерактивного тренінгу важливо передбачити вправи, які налаштують його учасників на позитивну та плідну роботу, сприятимуть їх зближенню. Тренеру слід спланувати вправи, що допоможуть визначити очікування присутніх від участі в тренінгу. Основними характерними рисами мікроклімату в групі повинна бути взаємоповага учасників тренінгу та тренера; співробітництво, а не суперництво; підтримка, а не критика або оцінка. Моніторинг процесу – це спостереження під час тренінгу за процесами, що відбуваються в групі, та вжиття, у разі необхідності, належних заходів з метою коригування таких процесів. Для здійснення моніторингу тренеру слід постійно

порівнювати цілі тренінгу із досягнутими результатами. Важливе значення має практика опитування учасників на завершальному етапі тренінгу.

Етап оцінки, під час якого тренер обов'язково повинен здійснити аналіз та оцінку результатів тренінгу шляхом проведення опитування за допомогою анкет і тестів для визначення показників прогресу учасників, а також з метою визначення оцінки якості тренінгу та роботи тренера учасниками. Забезпечення зворотного зв'язку між тренером і учасниками тренінгу є обов'язковою умовою для підвищення його ефективності. Зворотний зв'язок дозволяє учасникам тренінгу отримувати інформацію про те, які їхні дії дозволили досягти необхідного рівня виконання завдань та які дії цьому заважали. Моніторинг результатів передбачає спільний з учасниками розбір результатів й удосконалення алгоритму проведення тренінгу. Це здійснюється за допомогою різного роду опитувальників, усних або письмових тестів.

Етап аудиту – це проведення детальної експертизи конкретної програми тренінгу, яка здійснюється з метою перевірки дотримання всіх вимог під час розробки та впровадження такої програми.

Інтерактивні тренінги дають можливість збільшити відсоток засвоєння матеріалу завдяки активній взаємодії їх учасників. В якості прикладу в контексті нашого дослідження пропоную розглянути організацію проведення інтерактивного тренінгу в навчально-методичному центрі цивільного захисту та безпеки життєдіяльності Житомирської області на тему "Педагогічна майстерність як найвищий рівень педагогічної діяльності, вияв творчої активності особистості педагога" (Див. додаток)

КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Кожен дорослий учень включається в навчальний процес з різним ступенем пізнавальної активності. Тому, головне завдання застосування інтерактивних технологій у навчанні дорослих полягає в тому, щоб зробити процес навчання максимально активним через підвищення рівня пізнавальної активності дорослих відповідно до рівня поставлених цілей навчання. При активному навчанні дорослий є суб'єктом навчальної взаємодії, вступає в діалог з викладачем, полілог з іншими учасниками навчального процесу, бере активну участь у пізнавальному процесі, виконуючи при цьому творчі, пошукові, проблемні завдання, що відповідають його інтересам і запитам до навчання.

Можна окреслити такі критерії ефективності інтерактивних технологій у навчанні дорослих:

1. Критерій пізнавальної активності – визначає: рівень пізнавальної активності учасників навчального процесу.

2. Критерій мотивації – визначає: інтерес та зацікавленість до отримання нової інформації, наскільки навчання орієнтоване на запити та потреби дорослого.

3. Критерій активної інформативності – визначає: наскільки навчання сприяє осмисленню нової інформації, орієнтоване на її активне засвоєння, можливість співвіднесення нового знання з відомим, власним досвідом; відстеження власного розуміння.

4. Критерій активізації мислення – визначає: наскільки навчання спонукає до роздумів, систематизації, класифікації та узагальнення нової інформації, вироблення власного ставлення до неї і формулювання проблем та запитань для подальшого просування в інформаційному та діяльнісному полі.

5. Критерій співпраці – визначає: рівень психологічної комфортності, демократичності і партнерства в процесі навчання, зокрема в системі "викладач-учень", рівень взаємної відповідальності за результати навчання.

6. Критерій результативності – визначає: успіхи слухачів у навчанні, міцність і глибину засвоєння навчального матеріалу; освоєння необхідних,

професійних та інших умінь і навичок (загальна і професійна компетентність) за умов раціональної витрати часу та зусиль; ступінь задоволення навчанням.

Наведені вище критерії не тільки визначають ефективність застосування інтерактивних технологій навчання дорослих, а й окреслюють нові можливості, пов'язані з підвищенням ефективності навчального процесу за рахунок посилення пізнавального інтересу та міжособистісної взаємодії шляхом зовнішнього діалогу в процесі засвоєння навчального матеріалу. Між викладачем і дорослим учнем, між дорослими учнями в групі неминуче виникають міжособистісні комунікації, і від того, якими вони будуть, багато в чому залежить успішність їх навчальної діяльності. Використання інтерактивних технологій при організації педагогічної взаємодії, як форми функціонування навчального матеріалу, стає потужним чинником підвищення ефективності навчальної діяльності дорослих.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, інноваційні, а саме інтерактивні, технології навчання дорослих педагогічний колектив нашого закладу визначає як такі, що забезпечують включення дорослих у процес навчання за рахунок добору й використання сукупності форм, методів, прийомів, методик, засобів навчання, що дозволяють гарантовано досягти запланованого результату, забезпечити зворотній зв'язок, право вибору, двоспрямованість спілкування, оптимальне врахування життєвого й професійного досвіду тих, хто навчається.

Таким чином, інтерактивні технології навчання мають великий освітній і розвивальний потенціал, забезпечують максимальну активність слухачів у навчальному процесі, оптимальний час навчання і його результативність.

Разом з тим розвивають пізнавальну активність педагогів, стимулюють їх самоосвіту, забезпечують розвиток творчої ініціативи та формування в колективі атмосфери плідного співробітництва.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Використання інтерактивних методів та мультимедійних засобів у підготовці педагога. – Кам'янецьПодільський : Абетка-Нова, 2003. – 208 с
2. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології. - К.: Академвидав, 2004.
3. Інноваційні педагогічні технології навчання професії: Монографія / [Нікуліна А.С., Максименко Ю.Б., Матвєєв Г.П., Засланська С.А. та ін.]; за ред. Нікуліної А.С. – Донецьк: Донецький інститут післядипломної освіти інженернопедагогічних працівників, 2005. – 385 с.
4. Інтерактивні методи навчання : навч. посібник / (П. Шевчук, П.Фенрих). – Щецін : WSAP, 2005. – С. 7 – 23
5. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник для викладачів системи формальної, неформальної та інформальної освіти дорослих/ Сисоєва С.О.; НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. – К.: ВД «ЕКМО», 2011. – 324 с.
6. Колеченко А.К. Энциклопедия педагогических технологий: Пособие для преподавателей / А.К. Колеченко. – СПб.: КАРО, 2006. – 368 с
7. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посіб. / О. І. Пометун, Л.В. Пироженко ; за ред. О. І. Пометун. – К. : Вид-во А. С. К., 2004. – 192 с.
8. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих : навчально-методичний посібник / Сисоєва С. О. ; НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. – К. : ВД «ЕКМО», 2011. – 324 с.
9. Педагогічна майстерність, її елементи [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.refine.org.ua>.

ІНТЕРАКТИВНИЙ ТРЕНІНГ

Тема: "Педагогічна майстерність як найвищий рівень педагогічної діяльності, вияв творчої активності особистості педагога"

Мета: сприяти активізації творчого потенціалу кожного учасника тренінгу; стимулювати бажання підвищувати свій професійний рівень; сприяти формуванню комунікативних умінь і навичок методичної діяльності; стимулювати бажання підвищувати свій професійний рівень.

Завдання: ознайомити учасників тренінгу з вимогами до професіограми сучасного педагога; сприяти формуванню позитивної самооцінки й усвідомленню унікальності особистості кожної людини, формувати вміння командної взаємодії; допомогти в організації професійного самовдосконалення й самоосвіти.

Тренер: завідувач обласного методичного кабінету.

Учасники: педагогічні працівники навчально-методичного центру цивільного захисту та безпеки життєдіяльності Житомирської області.

Хід методичного тренінгу

1. Тренер повідомляє тему, мету, завдання методичного тренінгу.
2. Вправа «Очікування»

Роздаються невеликі аркуші липкого паперу.

Тренер: Напишіть, будь-ласка, чого саме ви очікуєте від даної зустрічі.

На виконання завдання 3 хв.

Кожен презентує свої записи та прикріплює на фліпчарт

3. Тренер: пропоную ознайомитися з правилами роботи в групі:
 - ✓ Працюємо дружньо, творчо, пунктуально;
 - ✓ Думки висловлюємо активно, конкретно, швидко, при чому один говорить – всі слухають, не перебиваючи;
 - ✓ Кожен учасник має право:
 - висловлювати свою думку;
 - задавати питання ведучому;

підняти руку, якщо щось здається незрозумілим;

✓ Кожен учасник має обов'язок:

виконувати всі завдання, працювати в команді.

Теоретичний блок

4. Міні-лекція на тему "Педагогічна майстерність – запорука успіху роботи викладача" – 10 хв.

Педагогічна майстерність — вияв високого рівня педагогічної діяльності, запорука успіху роботи сучасного викладача.

Як наукова проблема, вона постала у ХІХ ст. Дослідники педагогіки тлумачать її як найвищий рівень педагогічної діяльності, який виявляється в тому, що у відведений час педагог досягає оптимальних наслідків, синтез наукових знань, умінь і навичок методичного мистецтва та особистих якостей викладача, комплекс властивостей особистості педагога, що забезпечує високий рівень самоорганізації педагогічної діяльності.

Ґрунтується на високому фаховому рівні педагога, його загальній культурі та педагогічному досвіді. Розглядається як вияв власного "Я" у професії, як самореалізація особистості педагога в педагогічній діяльності, тому визначається як вища, творча його активність, що передбачає доцільне використання методів і засобів педагогічного взаємовпливу в кожній ситуації навчання та виховання. Така доцільність є результатом засвоєння системи знань і уявлень про закони навчання, технології розвитку, а також індивідуальні особливості педагога, його спрямованість, здібності та психофізичні дані.

Критеріями педагогічної майстерності є гуманність, науковість, педагогічна доцільність, оптимальний характер, результативність, демократичність, творчість (оригінальність).

До елементів педагогічної майстерності належать:

1. *Гуманістична спрямованість діяльності.* Полягає в спрямованості діяльності педагога на особистість іншої людини, утвердження словом і ділом найвищих духовних цінностей, моральних норм поведінки й стосунків.

Передбачає гуманістичний вияв його ціннісного ставлення до педагогічної діяльності, її мети, змісту, засобів, суб'єктів.

2. *Професійна компетентність, професіоналізм.* Передбачають наявність професійних знань (суспільних, психолого-педагогічних, предметних, прикладних умінь та навичок), їх змістом є знання предмета, методики його викладання, знання педагогіки і психології. Особливостями професійних знань є їх комплексність (потребує вміння синтезувати матеріал, аналізувати педагогічні ситуації, вибирати засоби взаємодії), натхненність (висловлення власного погляду, розуміння проблеми, своїх міркувань).

Професіоналізм педагога — це сукупність психофізіологічних, психічних та особистісних змін, які відбуваються в людині у процесі оволодіння знаннями та довготривалої діяльності, що забезпечують якісно новий, вищий рівень вирішення складних професійних завдань.

3. Педагогічні здібності. Сукупність психічних особливостей педагога, необхідних для успішного оволодіння педагогічною діяльністю, її ефективного здійснення.

Головною здібністю, що об'єднує всі інші, є толерантність, чутливість до людини, до особистості, яка формується. З нею тісно взаємодіють комунікативність (потреба у спілкуванні, здатність легко налагоджувати контакти, викликати позитивні емоції у співрозмовника й відчувати задоволення від спілкування); перцептивні здібності (професійна проникливість, пильність, інтуїція, здатність сприймати і розуміти іншу людину, її психологічний стан за зовнішніми ознаками); динамізм особистості (здатність активно впливати на іншу особистість); емоційна стабільність (володіння собою, самоконтроль, саморегуляція); оптимістичне прогнозування (передбачення розвитку особистості з орієнтацією на позитивне в ній); креативність (здатність до творчості, генерування нових ідей, уникнення традиційних схем, оперативного розв'язання проблемних ситуацій).

4. Педагогічна техніка (мистецтво, майстерність, уміння). Є сукупністю раціональних засобів, умінь та особливостей поведінки педагога, спрямованих на ефективну реалізацію обраних ним методів і прийомів навчально-виховної роботи. Вона передбачає наявність специфічних засобів, умінь, особливостей поведінки педагога: високу культуру мовлення; здатність володіти мімікою, пантомімікою, жестами; уміння одягатися, стежити за своїм зовнішнім виглядом; уміння керуватися основами психотехніки (розуміння педагогом власного психічного стану, уміння керувати собою).

Поняття професійної майстерності педагога виражає єдність його теоретичної та практичної готовності до здійснення педагогічної діяльності й характеризує його професіоналізм.

Серед методів, які вивчають особливості трудової діяльності людини, широко використовується метод професіографії. У результаті професіограмування складаються професіограми. Під професіограмою більшість педагогів і психологів мають на увазі не тільки те, що пов'язано з професійною діяльністю, але й вимоги, що висувуються професією для людини. Професіограма розглядається як визначений ідеал професії, тобто це система особисто-ділових рис, суспільно-політичних, психолого-педагогічних й спеціальних знань, програма педагогічних умінь та навичок, необхідних для виконання викладачем його професійних обов'язків.

Отже, професіограма це свого роду узагальнений портрет педагога. Пропоную перейти до практичної частини і виконати завдання, які допоможуть нам створити професіограму сучасного педагога.

Практичний блок

5. Тренінгове завдання "Мій автопортрет" (Додаток 1.1.; 1.2.; 1.3.)

Тренер: Пропоную всім присутнім намалювати свій портрет, дотримуючись трьох умов:

по-перше, в автопортреті має бути багато деталей, тобто ви маєте намалювати себе таким, яким ви є насправді

по-друге, цей малюнок має бути виконаним тільки одним кольором – сірим, синім, зеленим, червоним, жовтим, фіолетовим, коричневим або чорним;

по-третє, під портретом ви маєте, як справжні художники, поставити підпис, але незвичайний – графічний малюнок свого знаку зодіаку.

Перш ніж розпочати малювати, подумайте, який колір вам подобається найбільше. По закінченні малювання, презентуйте свій малюнок колегам. На виконання завдання дається 5-7 хвилин.

Всі учасники семінару отримують аркуші, олівці тільки 8 зазначених кольорів. Завдання виконується під музичний супровід. Звучить спокійна інструментальна мелодія.

- Закінчуємо завдання! (*Пропоную розглянути портрети.*) Розгляньте уважно ці портрети! Нам усім дуже приємно познайомитися через них з кожним з вас, адже далі мова піде про кожного з нас як професіонала, як носія певного професійного іміджу. Це завдання спирається на науковій розробці Макса Люшера. Колір, якому ви віддали перевагу, може розповісти не тільки про ваш характер, звички, але й про професійні особливості.

Зачитується тлумачення тестів про "Колір і Знак зодіаку"

Тренер: На становлення педагога як професіонала впливає багато факторів: вік, педагогічний стаж і особливості професійно-педагогічної діяльності. Зупинимося більш докладно на особистісних якостях педагога.

Тренер розділяє присутніх на 2 підгрупи та пропонує виконати наступне завдання.

6. Метод "Мозковий штурм" (додаток 1.4.)

Завдання для I-ї групи – створити портрет успішного педагога та визначити якості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності:

Завдання для II-ї групи – створити портрет невдалого і неуспішного педагога, вказавши на його помилки і причини такого становища.

Заслуховуємо відповідь I групи і робимо висновок.

Як видно, перераховані якості особистості є обов'язковими в діяльності педагога, відсутність кожної з них унеможлиблює педагогічну діяльність.

Також виділяють якості особистості педагога, що знижують ефективність, педагогічної діяльності.

Заслуховуємо відповідь II групи і робимо висновок.

Для того, щоб зробити певний висновок з даної інформації, пропоную вам психологічну гру, розроблену польськими психологами, з допомогою якої можна визначити особливості вашої педагогічної діяльності, які професійні якості притаманні кожному з вас. Я прочитаю вам казку, ви уважно її слухаєте і визначаєте, який герой вам найбільш близький і зрозумілий: принцеса, мудрий радник, стражник, лицар або принц ?

Тренер пропонує демонстраційну кольорову схему-підказку з іменами героїв, яких необхідно обрати.

7. Психологічна гра "Казка-загадка"

Жила-була прекрасна принцеса, що усім серцем любила принца із сусіднього королівства. Він відповідав їй взаємністю. Батько принцеси, старий король, був проти їхнього шлюбу, тому наказав зачинити дочку в кімнаті і стерегти її. Коли принц дізнався про це, він написав принцесі листа і таємно надіслав його через людину, якій довіряв. У листі він умовляв її утекти від

батька їй обіцяв, що вона стане його дружиною, як тільки з'явиться в його замку.

Принцеса попросила поради в старого радника батька, що знав її з дитинства і якому вона довіряла. Мудра людина довго зважувала всі "за" і "проти" і заявила, що ризик дуже великий і принцесі краще відмовитися від утечі.

Незважаючи на застереження мудрого радника, принцеса усе-таки вирішила втекти. По допомогу вона звернулася до стражника, що охороняв її двері. Той, злякавшись гніву старого короля, не погоджувався допомогти. Тоді принцеса пообіцяла щедро нагородити його золотом і коштовностями. Стражник залишив двері відчиненими, і принцеса утекла із замку.

За стінами замку знаходився густий ліс, через який їй слід було йти до свого принца. Принцеса злякалася і тому відчувала величезне полегшення, коли побачила лицаря, з яким колись познайомилася у своєму замку.

Ніч застала їх на півдорозі в лісі. Було зрозуміло, що ночувати доведеться в лісі. Принцеса хвилювалася, і тут лицар зізнався, що давно захоплений її красою, і запропонував разом провести ніч. Принцеса, звичайно б, утекла, але куди? Залишитися в лісі на самоті вона дуже боялася, тому погодилася на пропозицію лицаря. І не помітила, що за кронами дерев сховався посланець принца.

Вранці лицар провів її до замку принца і зник. Прийшовши до свого коханого, принцеса не знала, що посланець принца доніс хазяїну про те, що він бачив. Тому принц відсторонив її від себе і наказав відправити до батька, не слухаючи ніяких пояснень.

Тренер: Поводження якого з героїв виявилось для вас найбільш зрозумілим?

Якщо ви вибрали **поводження принцеси**, то відмітною вашою рисою є ваша чутливість, що часто бере гору над розумом. Чи не дозволяєте ви оточуючим "сідати вам на голову"? Ви, як правило, добре відчуваєте свого співрозмовника:

знаєте його настрій, вибираєте правильний тон і необхідні слова. Вам вдається на занятті створити сприятливу атмосферу, але з дисципліною на заняттях у вас можливі проблеми.

Якщо вам зрозуміле **поводження і дії радника**, то вас можна вважати мудрою, ґрунтовною людиною. Ви послідовні у своїй діяльності. Чітко формулюєте перед собою задачі і прагнете їх виконати. Від інших вимагаєте дисциплінованості і відповідальності. Прагнете самовдосконалення.

Якщо ви вибрали **поводження стражника**, то можна говорити про те, що ви чітко знаєте, чого хочете домогтися у своїй професійній кар'єрі. Вас можна вважати реалістом. Життєвий досвід дозволяє знайти золоту середину між високими вимогами оточуючих і здоровим егоїзмом. Бути на задньому плані — це не для вас. До своєї діяльності підходите творчо, тому на заняттях у вас панує атмосфера творчості.

Якщо ви схвалили **поводження лицаря**, то ви практична людина. Однак часто у своєму поведженні ви керуєтеся приказкою "моя хата скраю". Ваша діяльність часто має формальний характер, оскільки ви не завжди послідовні в покараннях, заохоченнях і контролі.

Якщо вибрали **поводження принца**, то можна стверджувати, що у своїй діяльності і поведженні ви дотримуетесь раз і назавжди вироблених принципів. Для вас важливі внутрішній світ людини, принципи, за якими вона живе. Ви досить консервативні. Важко звикаєте до всього нового. У навчальному процесі часто використовуєте педагогічний досвід інших педагогів, сумніваючись у власній творчості.

Тренер: Формування педагогічної майстерності, безумовно передбачає процес активної роботи педагога над визначеними вище якостями на різних етапах професійного розвитку. Важливого значення набуває в цьому процесі активність педагога, його самооцінка, самоврядування, деформація особистості в процесі педагогічної діяльності, особливості поведження педагога в

конфліктах, професійна мотивація, професійна освіта і формування професійного мислення.

Тренер: Підсумком завдань, які ми виконували, стане створення професіограми сучасного педагогічного працівника.

8. Створення професіограми сучасного педагогічного працівника

Тренер: У педагогіці вищої школи вважається загально визнаним, що професійні вимоги до викладача повинні складатися з трьох основних комплексів:

загальногромадянські риси;

риси, що визначають специфіку професії педагога;

спеціальні знання, уміння й навички з спеціальності (предмету).

Далі присутні працюють по 3-м підгрупам, використовуючи матеріали з попереднього завдання. По закінченню представник від кожної групи зачитує напрацьований матеріал, а тренер підсумовує результати роботи.

Узагальнена професіограма сучасного педагога (представляє тренер)

Загальногромадянські риси:

1. широкий світогляд;
2. принциповість і стійкість переконань;
3. громадська активність і цілеспрямованість;
4. патріотизм і добре ставлення до представників інших національностей

та країн;

5. гуманізм, високий рівень свідомості;
6. оптимізм (віра в людей, у свої сили й можливості);
7. любов до праці.

Риси, що визначають специфіку професії педагога:

1. професійна компетентність, що базується на спеціальній науковій, практичній та психолого-педагогічній підготовці;
2. комунікативна компетентність, що включає розвинуту мову, володіння іноземними мовами, сучасними засобами зв'язку та основами комп'ютерної грамотності, вміння складати ділові папери тощо;

3. загальнокультурна та гуманітарна компетентність, що включає знання основ світової культури, гуманістичних особистісних якостей, відповідальності за результати власної діяльності;

4. креативність, що передбачає сформованість нестандартного мислення, володіння інноваційною стратегією і тактикою, гнучка адаптація до змін змісту та умов професійної діяльності;

5. самоосвіта, що передбачає усвідомлену потребу в постійному вдосконаленні своєї професійної діяльності (безперервна діяльність педагога, спрямована на розширення й поглиблення знань і вмінь, підвищення рівня профмайстерності).

Самоосвітня діяльність педагога включає:

науково-дослідницьку роботу щодо реалізації індивідуальної науково-методичної проблемної теми;

вивчення наукової, методичної та навчальної літератури;

участь у групових і колективних формах методичної роботи;

вивчення досвіду своїх колег;

теоретичне обґрунтування та практичну апробацію власного досвіду.

9. Вправа "Рука дружби"

Тренер: Обведіть на своєму аркуші праву руку, підпишіть своє прізвище і передайте по колу своєму сусідові, де кожен напише свої побажання. Вправа продовжується до тих пір поки "своя" рука не повернеться до свого власника.

Вправа "Очікування"

Пригадати які були очікування на початку зустрічі і висловити думку чи вони справдилися.

Тренінг закінчено.

Додаток 1.1

Інтерпритація тесту «Автопортрет»

Є.С.Романова и С.Ф.Потьомкіна у своїй книзі з проєктивних методик пропонують увазі читачів тест "Автопортрет", котрий може бути використаний і для діагностики особистості.

Автопортрет — це зображення людини, створене ним самостійно. Для психодіагностики важливо, в якій мірі автопортрет як зображення його творця вичерпує власну модель і обмежується нею, а також, за якими типологічними ознаками можна його розрізнити.

Р.Бернс пояснює елементи, котрі можуть бути на автопортреті наступним чином.

Голова. Малюнок великої голови зазвичай припускає великі інтелектуальні претензії, або незадоволеність власним інтелектом. Малюнок

маленької голови зазвичай відображує почуття інтелектуальної або соціальної неадекватності.

Очі. Великі очі на малюнку припускають підозру, а також прояв стурбованості і гіперчутливості по відношенню до громадської думки. Маленькі або напівзакриті очі зазвичай означають самозаглибленість і тенденцію до інтроверсії.

Вуха і ніс. Великі вуха припускають чутливість до критики. Акцент, зміщений на ніс, припускає наявність сексуальних проблем. Підкреслені ніздрі свідчать про схильність до агресії.

Рот. Підкреслений рот припускає примітивні оральні тенденції або можливі проблеми з мовленням. Відсутність рота означає депресію або кволість у спілкуванні.

Руки. Символізують контакт особистості з оточуючим світом, сковані руки припускають жорстку, обов'язкову, замкнену особистість. Кволі опущені руки припускають неефективність. Слабкі, тонкі руки припускають фізичну або психологічну слабкість. Довгі, міцні руки припускають амбіційність і велике включення в події зовнішнього світу. Дуже короткі руки припускають відсутність амбіційності і почуття неадекватності.

Ноги. Довгі ноги означають потребу в незалежності. Великі ноги означають потребу у безпеці. Малюнок без ніг означає нестабільність и відсутність основи. Дезертири, наприклад, часто малюють людей без ніг.

Інтерпретація II (інтегративно-оціночна)

Тест розроблений для виявлення індивідуально-типологічних особливостей людини, уявлень про себе, власну зовнішність, особистості і відношення до неї.

При аналізі малюнків виокремлюються ознаки зображення, на основі котрих всі малюнки можна об'єднати наступним чином.

1. Естетичне зображення — виконується особами, які мають художні здібності. По графічним тестам и по тесту «Автопортрет» завжди можна розрізнити осіб, які мають «руку художника». Легкість, гнучкість ліній, їх виразність, лаконічність образу виокремлюють малюнки цих людей.

2. Схематичне зображення — у вигляді обличчя, схеми тіла, бюста, намальованих в профіль и анфас; частіше до такого типу зображення тяжіють особи інтелектуального складу (мислителі, за І.П.Павловим), для котрих важливо отримати найбільш загальні уявлення про явище; деталі їх цікавлять за мірою потреби. Це зображення відноситься до синтетичного когнітивного стилю з тенденцією до узагальнення.

3. Реалістичне зображення — виконане з більш детальними подробицями, т.б. промальовуванням обличчя, волосся, ушей, шиї, одягу. Зазвичай так малюють люди, які відрізняються великою педантичністю, схильні до деталізації, аналітичному когнітивному стилю.

4. Метафоричне зображення — людина зображує себе у вигляді певного предмету, наприклад, чайника або хімічної пробірки, спортивного знаряддя, тварини, рослини, літературного персонажу і т.п. Таке зображення виконують особи художнього складу, які мають розвинену фантазію уяви, творчі здібності і, звісно, почуття гумору.

5. "Автопортрет в інтер'єрі" — зображення людини в оточенні певних предметів, на фоні пейзажу, кімнати і т.п. До такого роду зображень схильні особи, які мають здібність до сюжетного опису, а також направленість на зовнішнє предметне оточення

6. Емоційний автопортрет — людина відобразила себе в певному емоційному стані, часто є шаржем або нагадує його. Особи, які мають більш високу емоційність, які рефлексують власний стан, схильні до такого роду малюнків. Причому ця емоція може бути частіше протилежна тій, котра зображується. Наприклад, сумна людина часто малює усміхнене обличчя і т.п.

7. Зображення пози або руху — людина зображує себе в період здійснення певної дії. Такий тип зображення належить особам з виразними рухами, захопленням спортом, танцями і т.п.

8. Зображення автопортрету зі спини — замість обличчя малюється потилиця; зазвичай таке зображення належить особам, які мають протиріччя по відношенню до інструкції, наприклад, експериментатору і т.д., або при небажанні малювати обличчя і інші зображення.

Додаток 1.2

Інтерпретація тесту

"Ваша діяльність у відображенні вашого кольору"

Сірий — колір розважливих, заможних людей. Це, як правило, усталені характери, досить недовірливі і підозрілі. Вони прагнуть за всім спостерігати непомітно, не заявляючи про себе і залишаючись у тіні. Тим, кому не подобається сірий колір, мають легкий та імпульсивний характер, що виявляється в діяльності.

Синій колір люблять мрійники. У своєму оточенні вони виділяються скромністю і доброзичливістю. Ці люди швидко втомлюються і мають потребу в повноцінному відпочинку. Добре й упевнено вони почувають у товаристві собі подібних. Ті, кому не подобається синій колір, невпевнені і замкнуті у собі, часто легковажні і несерйозні, хоча й намагаються це приховати від оточуючих людей.

Зелений колір вибирають ті люди, що бояться чужого впливу і намагаються в усьому діяти самостійно. Це індивідуалісти й у групі почувають себе менш упевнено, ніж на самоті. Однак, якщо необхідно закрити грудьми амбразуру, такі люди зроблять це без зволікання. Труднощів не бояться, і увесь час шукають спосіб самоствердитися, тому що для них важливою є громадська думка.

Червоний колір люблять сміливі, владні, вольові, запальні і досить товариські люди. Вони легко вирішують конфліктні ситуації, хоча нерідко самі ж їх і створюють. У людей, яким червоний колір не подобається, є схильність до усамітнення, хоча для них характерна стабільність у відносинах.

Жовтий колір вибирають інтелігентні, товариські, допитливі люди, що легко пристосовуються як до людей, так і до обставин. Вони багато докладають зусиль, щоб привернути до себе увагу інших,— і їх є за що любити. Якщо людина уникає жовтого кольору, це свідчить про її песимізм.

Фіолетовому кольору віддають перевагу делікатні, емоційні і чуттєві люди. Це, як правило, гармонійно розвинені люди, приємні в спілкуванні. Вони не докучають оточуючих своїми проблемами, але візьмуть участь у вирішенні ваших.

Коричневий колір вибирають ті, хто упевнений у собі, твердо стоїть на ногах у всьому. Вони небагатослівні, неметушливі. На цих людей можна покластися у важкій справі, їм можна довіряти, але до свого серця вони мало кого допустять.

Чорний колір вибирають невпевнені люди. Вони схильні до депресії. Намагаються уникати спілкування з людьми і найчастіше самотні.

Додаток 1.3

Інтерпретація тесту "Професійний гороскоп"

Знак зодіаку	Професійно важливі якості	Сфери професійної діяльності	Професії, що рекомендуються
Водолій	працьовитість, відповідальність, терпимість, товариськість, допитливість, мудрість	наука, педагогіка, мистецтво, техніка, філологія,	хімік, фізик, біолог, учитель, вихователь, перекладач
Риби	інтуїція, чуйність, терпимість, обґрунтованість, потреба в інформації	наука, спорт, література, педагогіка	психолог, вихователь, актор, лікар, фахівець з інформатики
Овен	активність, сила переконання, наполегливість, енергійність, цілеспрямованість, організаторські здібності	наука, педагогіка, справа, сільське господарство, політика, військова	учитель, дизайнер, журналіст
Телець	об'єктивність, самовладання, практичність, спритність, спостережливість	прикладна наука, ремесло, садівництво	психолог, співробітник соціального забезпечення, журналіст

Близнюки	допитливість, багата фантазія, швидкість реакції, широта мислення, творчі здібності, діловитість, красномовство	наука, техніка, філологія, мистецтво	дизайнер, письменник, музикант, перекладач
Рак	інтуїція, чутливість, дбайливість, аналітичні здібності, обережність	техніка, бізнес, медицина, квітництво	психолог, режисер, банківський службовець, поет
Лев	прагнення керувати, честолюбство, вміння усе систематизувати, впевненість у собі, працездатність, заповзятливість,	педагогіка, реклама, промисловість, торгівля, інформатика, обчислювальна техніка	вихователь, соціолог, рекламний агент
Діва	відповідальність, тактовність, пунктуальність, гарна пам'ять, організаторські й аналітичні здібності, ощадливість	педагогіка, будівництво, мистецтво, медицина	вихователь, соціолог, психолог, лікар, будівельник
Терези	чарівність, дипломатичність, товариськість, математичні здібності, здатність пристосовуватися, вміння наполягти на своєму	право, мистецтво, наука, археологія, економіка	фізик, математик, економіст, актор, працівник соціального забезпечення, історик, художник
Скорпіон	працездатність, вміння збирати й оцінювати інформацію, справедливість, вміння ладити з людьми, реалістичність	філософія, фізика, хімія, педагогіка	учитель, вихователь, юрист, психолог, політолог, бібліотекар
Стрілець	цілеспрямованість, схильність до ризику, впевненість у собі, оптимізм, організаторські здібності, відповідальність, творче начало	філологія, право, геологія, мистецтво	детектив, менеджер, секретар, музикант, геолог
Козеріг	самостійність, об'єктивність, захопленість, відповідальність, винахідливість, честолюбство	наука, торгівля, дипломатія, будівництво, філософія, сільське господарство	фізик, дипломат, священик, дизайнер

Додаток 1.4

**Якості, що забезпечують успішність виконання
професійної діяльності:**

Здібності:

- викладацькі здібності;
- ораторські здібності;
- організаторські здібності;
- вербальні здібності (уміння говорити ясно, чітко, виразно);
- комунікативні здібності (навички спілкування і взаємодії з людьми);
- гарний розвиток пам'яті;
- високий рівень розподілу уваги (здатність приділяти увагу декільком об'єктам одночасно);
- психічна й емоційна врівноваженість;
- здатність до співпереживання.

Особистісні якості, інтереси і схильності:

соціальна активність, готовність і здатність діяльно сприяти вирішенню суспільних проблем у сфері професійно-педагогічної діяльності.

схильність до роботи з людьми;

цілеспрямованість — уміння направляти і використовувати всі якості своєї особистості на досягнення поставлених педагогічних задач.

урівноваженість – здатність контролювати свої вчинки в будь-яких педагогічних ситуаціях.

уміння оперативно приймати оптимальні педагогічні рішення і діяти відповідно до них.

ерудиція – широкий кругозір у сполученні з глибокими професійними знаннями.

уміння зацікавити своїм задумом, повести за собою;

високий ступінь особистої відповідальності;

самоконтроль і урівноваженість;

вимогливість до себе й інших;

інтерес і повага до іншої людини;

прагнення до самопізнання, саморозвитку;

тактовність;

артистизм.

Якості, що перешкоджають ефективності

професійної діяльності:

неорганізованість;

психічна й емоційна неурівноваженість;

агресивність;

ригідність мислення (нездатність змінювати способи рішення задач відповідно до умов середовища, що змінюється,);

егоїстичність;

відсутність організаторських здібностей.