

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Державний вищий навчальний заклад  
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

# ПСИХОЛОГІЯ

and similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetma

# ТА НАВЧАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Збірник тренінгів

*Рекомендовано  
Міністерством освіти і науки,  
молоді та спорту України*

УДК [159.9+37.015.3]:378.4

ББК 88.26

П 86

*Авторський колектив*

**Л. А. Колесніченко, М. І. Радченко, М. В. Артюшина,  
Л. Л. Борисенко, Л. В. Музичко, Г. М. Романова, В. В. Сгадова,  
В. В. Іванченко, О. В. Ловка, Ю. О. Матвієнко**

*Рецензенти*

**М. Б. Євтух**, д.пед.н., проф. дійсний член НАПН України  
(Національна академія педагогічних наук України)

**Е. О. Помиткін**, д.психол.н.  
(Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України)

**Х. Ш. Бахтіярова**, к.пед.н.,  
(Національний технічний університет України «КПІ»)

**Л. М. Журавська**, к.пед.н., доц.  
(Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана)

*Гриф надано Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України  
Лист № 1/11-17566 від 12.11.2012*

**Психологія діяльності та навчальний менеджмент [Електронний ресурс] : зб. тренінгів / Л. А. Колесніченко, М. І. Радченко, М. В. Артюшина та ін. — К. : КНЕУ, 2014. — 191, [1] с.  
ISBN 978–966–483–811–2**

Збірник тренінгів є важливим інструментом втілення концепції психолого-педагогічної підготовки у вищому навчальному закладі непедагогічного профілю. Тренінгові заняття розроблено відповідно до програми з дисципліни «Психологія діяльності та навчальний менеджмент». Використання тренінгових занять у курсі «Психологія діяльності та навчальний менеджмент» дає змогу актуалізувати мотиваційний потенціал, пізнавальну активність студентів і оптимізувати соціально-психологічний клімат у групі.

Збірник може використовуватись у процесі психолого-педагогічної підготовки студентів ВНЗ будь-яких спеціальностей, а також може бути корисним для всіх, хто розглядає навчальний процес з позиції теорії управління.

УДК [159.9+37.015.3]:378.4  
ББК 88.26

*Розповсюджувати та тиражувати  
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється*

© Л. А. Колесніченко, М. І. Радченко, М. В. Артюшина та ін., 2014  
© КНЕУ, 2014

ISBN 978–966–483–811–2

# ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ТРЕНІНГУ

- Якось досвідченого і відомого тренера запитали:  
— Коли ви ведете свої групи, ви займаєтесь лікуванням людей?  
— Так, звісно, — відповів він.  
— А можливо, все-таки ви допомагаєте їм в особистісному розвитку?  
— Безумовно, — підтвердив він.  
— Але люди, які бували у ваших групах, стверджують, що ви майже нічого не робите і майже весь час мовчите!  
— І це правда!  
— Так у чому ж секрет ефективності вашої роботи?  
— Мені цікаві люди. І я вірю в їхню здатність змінюватися.

*І. В. Вачков, С. Д. Деробко*

Перед системою професійної підготовки постають нові завдання, що полягають в оновленні принципів та реорганізації методів навчання, які спрямовані на формування та підтримку тих ключових компетентностей особистості, які сприяють адаптації та самореалізації молоді в нових умовах життя.

Ці завдання висвітлено у визначеному ЮНЕСКО переліку «основних навичок (ключових компетентностей та практичних здібностей) XXI сторіччя»:

- здатність навчати інших;
- здатність до самонавчання;
- навички критичного та творчого мислення;
- здатність до співпраці (вміння працювати в команді);
- громадянська відповідальність;
- навички етичного ведення бізнесу та толерантного ставлення до культурних традицій [12].

Отже, цілі навчальних дисциплін мають бути спрямовані на формування компетентностей, наявність яких забезпечує ефективну підготовку фахівця.

Дисципліна «Психологія діяльності та навчальний менеджмент» поєднує кращі здобутки педагогіки, психології та менеджменту, що дає змогу розглядати навчальну діяльність з позиції теорії управління, зробити психолого-педагогічну підготовку студентів-економістів системною, інтенсивнішою та прагматичнішою.

У процесі викладання цієї дисципліни студенти мають навчитися реалізовувати функції управління в процесі навчальної діяль-

ності, ефективно керувати навчальною діяльністю учнів різних освітньо-вікових категорій з урахуванням їхніх психологічних властивостей, сучасних новаторських освітніх підходів.

Результати навчання проявляються в знаннях, уміннях та ставленні студентів, які мають:

### **ЗНАТИ:**

- індивідуальні та соціально-психологічні властивості особистості, важливі для реалізації індивідуальної та спільної діяльності, зокрема навчання;

- загальні принципи, алгоритми, технології, методики управління навчанням інших людей,

### **УМІТИ:**

- формулювати цілі навчання;

- планувати навчальну діяльність;

- готувати зміст навчання;

- стимулювати, мотивувати й активізувати навчальну діяльність;

- застосовувати різні форми й методи навчання;

- контролювати й оцінювати навчальну діяльність,

### **ЦІНУВАТИ:**

- індивідуальний підхід у навчанні;

- гуманне ставлення до суб'єктів освітнього процесу;

- кооперацію в реалізації спільної діяльності навчання;

- використання інноваційних методів навчальної діяльності.

Усе це сприятиме розвитку компетентностей майбутніх фахівців.

Для досягнення поставлених цілей, як свідчить практика, доцільно поєднувати форми традиційного навчання (лекції, семінари) з тренінговою роботою.

Як інструмент діяльності тренінг почали вперше використовувати в зарубіжній психології. Основні ідеї, сформульовані німецько-американським психологом К. Левінім (1890—1947 рр.), творцем психологічної теорії поля та топологічної теорії особистості, звучали так: «Щоб виявити свої неадекватні настановлення та виробити нові стандарти поведінки, люди повинні вчитися бачити себе такими, якими їх бачать інші» і «Зазвичай легше змінити індивідуумів, зібраних у групу, аніж змінити кожного з них окремо» (К. Рудестам, [10]).

Однією з найважливіших передумов розробки тренінгових методів став відомий експеримент К. Левіна, спрямований на зміну звичок харчування. З цією проблемою американці зіштовхнулися під час Другої світової війни. Спроби впливати на свідомість людей звичними способами — через засоби масової інформації,

просвітницькі заходи, різні форми агітації — були марними. К. Левін запропонував використовувати принцип дискусійних груп. Сама процедура була дуже простою. Після короточасного виступу тренера учасники групи обговорювали між собою, як можливо спонукати людей до вживання нових продуктів харчування.

Результати виявились не просто обнадійливими, вони приголомшили! Після достатньо інформативної лекції лише 3 % присутніх відважувалися скуштувати хоча б одну з нових страв, а серед домогосподарок, які брали участь у дискусії, таких було вже 30 %.

Багато хто зі спеціалістів цієї галузі вважає, що часом «відкриття» тренінгових груп, підготовленого попередніми дослідженнями К. Левіна, слід уважати літо 1946 р. Комісія штату Коннектикут звернулася до нього з проханням допомогти в підготовці лідерів і проведенні досліджень зі створення ефективних заходів боротьби з расовими і релігійними забобонами в суспільстві. К. Левін і його співробітники для досягнення цієї мети вирішили провести «змінювальний експеримент».

Перша тренінгова група (Т-група) була створена кількома спеціалістами в галузі природничих наук (Л. Бредфорд, Р. Ліппітт, К. Левін), які зібрали в 1946 р. ділових людей і бізнесменів для дослідження основних соціальних законів (наприклад, закон про найм на роботу), пошуку оптимальних варіантів рішень і «програвання» різноманітних ситуацій, пов'язаних з їх використанням. Крім поставлених завдань, кожний з них набув досвіду саморозкриття й усвідомлення завдяки отриманню зворотного зв'язку.

Величезна заслуга К. Левіна полягає в розробленні принципових ідей, важливих як для вивчення психології малих груп, так і розробки тренінгових технологій.

У 1947 р. у м. Бетелі (штат Мен) уже було створено національну лабораторію тренінгу (НТЛ). Ці перші тренінгові групи отримали назву «Групи тренінгу базових вмінь». До кола основних завдань Т-груп входило навчання її учасників основним законам міжособистісного спілкування, вмінню керувати й приймати правильні рішення в скрутних ситуаціях. З часом такі групи стали диференціюватися за завданнями й розподілялись на такі категорії:

- 1) групи вмінь (підготовка керівників, ділових людей);
- 2) групи міжособистісних стосунків (проблеми сім'ї, сексу);
- 3) групи «сенситивності» (групи, зорієнтовані на зростання й самовдосконалення особистості, подолання нерішучості тощо).

Один з відомих спеціалістів у галузі застосування групових методів роботи з людьми К. Рудестам [10, с. 23], відзначає такі переваги зазначеного способу вирішення проблем:

1) можливість отримання зворотного зв'язку та підтримки від людей, які мають схожі проблеми або переживання з конкретними учасниками групи;

2) можливість прийняття цінностей і потреб інших людей;

3) можливість відчувати себе прийнятим, таким, що користується довірою й оточений турботою;

4) здатність ідентифікувати себе з іншими й використати встановлений емоційний зв'язок під час оцінювання власних почуттів і поведінки;

5) можливість полегшити процес самодослідження та інтроспекції, саморозкриття;

6) наявність економічних переваг (як метод психологічної допомоги груповий метод економічно більш доступний людям).

У 90-х роках минулого століття починає активно зростати науковий і практичний інтерес до тренінгу та тренінгових занять. Розглянемо, як визначають поняття «тренінг» на пострадянському просторі, частиною якого є й Україна.

Один з «піонерів» використання активних методів у навчанні Ю. М. Ємельянов [5, с. 89] вважає, що термін «тренінг» повинен використовуватись не для визначення методів навчання, а для визначення методів розвитку здібностей до навчання або опанування будь-якого складного виду діяльності, передусім спілкування.

Визначаючи тренінг як психологічний вплив, Л. А. Петровська пише: «Весь курс тренінгу й кожне окреме його заняття можна розглядати як ситуацію впливу, що спрямована на розвиток знань, соціальних настанов, умінь і досвіду в сфері міжособистісних стосунків» [8, с. 28].

О. П. Ситников наголошує, що: «Тренінги (навчальні ігри) — це синтетична антропотехніка, яка поєднує в собі навчальну та ігрову діяльність, що відбувається в умовах моделювання різних ігрових ситуацій...» [11, с. 144]. Під антропотехнікою учений розуміє складову акмеологічної практики, яка спрямована на перетворення природно даних людині здібностей і формування на їх основі культурного феномену професійної майстерності. Виділяються три основні антропотехніки: гра, наuczіння, навчання.

Гра — це вид діяльності, метою якої є власне «діяльність», а не практичні результати, яких завдяки їй досягають. Це діяльність в умовних ситуаціях, що спрямовується на відтворення й засвоєння суспільного досвіду, зафіксованого в засобах і спосо-

бах здійснення предметних дій. У грі формуються якості та вміння людини. В умовах тренінгових занять найчастіше використовується рольова гра (англ. *Role-playing game*), у якій учасники виконують певні ролі та колективно створюють історію або дотримуються вже заданої, діючи відповідно до своїх ролей. Учасники приймають рішення, спираючись на словесний образ персонажа, а дії завершуються успіхом чи провалом відповідно до визначеної системи правил, норм та принципів. У межах правил гравці можуть вільно імпровізувати; їхній вибір у кожній ситуації формує інсценування та результат гри. Важливий момент такої гри — це отримання задоволення від самого процесу гри.

Научіння — процес і результат набуття індивідуального досвіду. Термін «научіння» вперше з'являється в зоопсихології (Е. Торндайк та ін).

Научіння — це стійка зміна фізичної та психічної діяльності (поведінки), яка виникає завдяки попередній діяльності (поведінці), а не викликається безпосередньо вродженими фізіологічними реакціями організму. Научіння в людини — це засвоєння певних знань і дій.

Коли набуття досвіду — знань, навичок, умінь визначається пізнавальними мотивами й цілями, говорять про навчання. Навчання — спільна діяльність педагога й учня, зорієнтована на засвоєння знань, умінь і навичок, способів пізнавальної діяльності.

С. І. Макшанов дає таке визначення: «Тренінг — це багатофункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини» [6].

В. Г. Ромек указує, що «під тренінгом поведінки зазвичай розуміють цілеспрямовану й стандартизовану послідовність дій з формування нових навичок поведінки» [9, с. 28].

Для нашої роботи цікавим є підхід В. В. Нікандрова, який визначає: «Психологічний тренінг — це метод моделювання психогенних ситуацій з метою розвитку психологічної компетентності й формування та вдосконалення різних психологічних якостей, умінь і навичок у людей, які залучені в цій ситуації як учасники або глядачі» [7, с. 6].

Це визначення можна доповнити думкою Т. В. Зайцевої, яка, спираючись на положення культурно-історичної теорії Л. С. Виготського, у своїй роботі «Теорія психологічного тренінгу» пише про сутність тренінгу як інструментальну опосередковану дію, що надає учасникам тренінгу зброю й прийоми, які дозволяють їм активно оволодівати своєю поведінкою, перебудовувати не-

продуктивні структури діяльності й тим самим піднімати регуляцію поведінки на більш високий рівень [5].

М. Р. Бітянова [2], визначаючи роль тренінгових занять у навчально-виховному процесі, акцентує увагу на тому, що тренінг — це особлива форма групової роботи зі своїми можливостями, обмеженнями, правилами й проблемами. За своєю сутністю тренінг — це форма навчання, набуття нових навичок, відкриття в собі інших психологічних можливостей. Особливість цієї форми навчання полягає в тому, що той, хто навчається, займає в ній активну позицію, а засвоєння навичок відбувається в процесі проживання, особистого досвіду поведінки, відчуження, дії.

О. В. Аксьонова наполягає, що «тренінг — це методична форма ефективного поєднання економічної теорії та практики в розвитку знань, мислення, вміння, планування дій та поведінки майбутнього фахівця. Ця методична форма навчання поєднує в собі ефективні методичні прийоми мотивації, подачі інформації та ігрового закріплення фахових навичок в економічній діяльності. Крім того, вона є практичним засобом (прийомом) виявлення й розкриття потенціалу особистості та команди тих, хто навчається» [1].

Узагальнюючи різні підходи до визначення тренінгу, тренінгових занять, можна класифікувати тренінгові групи залежно від їхніх цілей.

Перша велика група — це поведінкові тренінги, тобто тренування тих чи інших видів і форм поведінки, умінь, навичок. Це передусім навчальні тренінги, тренінги, які використовують у навчальних закладах, різних організаціях, фірмах, центрах тощо. Вони спрямовані на формування професійних умінь та навичок, розвиток персоналу, допомагають у лікуванні різних залежностей і фобій. Якщо основна мета тренінгу — навчити конкретним навичкам і вмінням, він стає частиною процесу навчання або професійної адаптації. Існує таке прислів'я: «Я чув — та забув, я бачив — та запам'ятав, я зробив — тому я знаю». Йдеться про ефективність засвоєння матеріалу: найнижче — після лекції (7—10 %), достатньо високе — після практичних вправ (70—80 %), найвище — коли людина сама викладає цей матеріал (до 90 %). Тренінг дає змогу учасникам не лише вислухати нову інформацію чи подивитися мультимедійну презентацію, а й практично застосувати отримані знання, сформувані вміння та навички. Тому тренінгова форма роботи дедалі ширше застосовується в сучасних системах навчання.

Іншу філософію та спрямованість мають різноманітні тренінги міжособистісної взаємодії. На такому тренінгу розвивають здіб-



ності до адекватної оцінки й глибокого розуміння взаємодії членів групи та як наслідок — стосунків між людьми в цілому, що так само робить людину більш ефективною і вільною у виборі поведінки, а отже, сприяє реалізації людини.

Нарешті, велику нішу займають тренінги особистісного зростання. Під це визначення підпадають: тренінг розвитку впевненості в собі, подолання внутрішньоособистісних конфліктів; тренінг вирішення подружніх, дитячо-батьківських та інших міжособистісних проблем; тренінг усвідомлення власної тілесності та управління нею; розкриття потенціалу тощо.

Нескладно помітити, що в своїй основі всі ці підходи взаємодоповнюють один одного, вирішують перехресні завдання, оскільки мають одну мету — розвиток людини в усіх значеннях цього слова.

У процесі викладання дисципліни «ПДНМ» ми будемо використовувати передусім поведінкові тренінги — це плановірно здійснювана програму різноманітних вправ з метою формування та вдосконалення вмінь і навичок майбутнього викладача, підвищення ефективності професійної підготовки.

У цих різних видах тренінгу важливими є позиції тренера та членів тренінгової групи.

Існують різні підходи до того, як у тренінгу або на тренінгових заняттях розглядаються стосунки між тренером і членами групи: чи як суб'єктно-об'єктні (тренер — суб'єкт, а члени групи — об'єкти), чи як суб'єктно-суб'єктні (тренер і члени групи — суб'єкти).

З позиції *об'єкта* члени групи постають як продукт односторонніх впливів тренера, займаючи більш пасивну позицію. Як *суб'єкт* особистість активно задіяна під час проведення тренінгу, перетворює світ та творить себе. Активність — це такий спосіб взаємодії із середовищем, у якому проявляється прагнення особистості до його ефективного засвоєння та перетворення. Інший вияв активності маємо в ініціативному, самостійному, перетворювальному ставленні суб'єкта до дійсності, інших людей та до самого себе. Водночас активність є способом взаємодії суб'єкта із середовищем, у якому виражається його прагнення до ефективного освоєння довкілля; активність є якісним та кількісним показником взаємодії людини з оточенням.

Ці різні підходи знайшли своє відображення в існуванні різних парадигм тренінгу.

Парадигма — це мета-модель тренінгу, яка відображає позиції тренера й учасників групи, а також характер взаємодії між ними та може бути реалізована на основі різного розуміння психіки й

поведінки, за допомогою різних стратегій і технологій, різними за стилем тренерами.

Не кожний тренінг як ціле може належати до тієї чи іншої конкретної парадигми, в одному тренінгу можуть ставити різні завдання, вирішувати які ефективніше за допомогою різних парадигм.

І. В. Вачков, С. Д. Дерябо виокремлюють чотири принципово різні моделі (парадигми) взаємодії тренера й учасників групи: парадигма тренінгу як дресури, як репетиторства, як наставництва, як розвиток суб'єктності [3].

Розглянемо коротко ці моделі.

Тренінг як своєрідний метод дресури — це тренінг, у процесі якого жорсткими маніпулятивними прийомами (негативне та позитивне підкріплення) моделюється потрібна поведінка учасників.

Результатом тренінгу як тренування є формування та відпрацювання вмінь і навичок ефективної поведінки.

Метою тренінгу як форми активного навчання є передусім передача знань, а також розвиток умінь і навичок.

Тренінг розвитку суб'єктності — метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів розв'язання власних проблем.

Ми зупинимося на розкритті парадигм тренінгу як репетиторства і як наставництва. Саме вони забезпечують досягнення тих цілей, які висувають під час проведення тренінгових занять з дисципліни «Психологія діяльності та навчальний менеджмент».

*Парадигма тренінгу як репетиторства.* Тренер, який працює в цій парадигмі, вважає, що світ — це система, у якій окремі елементи з'єднані прямими та зворотними зв'язками. Будь-який вплив породжує у відповідь дію, яка вносить певні корективи в подальшу взаємодію.

Тренер займає позицію репетитора, який допомагає «підтягнути» менш успішних і підготувати їх до певного виду діяльності. Тренер-репетитор знає що та як саме робити, він проводить попередню діагностику, визначаючи рівень кожного, й починає роботу, ураховуючи вихідний рівень підготовки й індивідуальні особливості кожного.

Завдання тренера — дати членам групи необхідні знання й на цій основі сформувати вміння, навички та ефективні способи поведінки. Він також орієнтований на «кінцевий результат», але розуміє його дещо інакше, аніж тренер-дресирувальник: члени групи мають продемонструвати не стільки володіння певними способами поведінки, скільки навчитися використовувати вмін-

ня та навички в подальшій діяльності, самостійно обираючи найефективніші з них залежно від конкретної ситуації. Тому тренер-репетитор постійно перевіряє засвоєння членами групи «матеріалу».

Тренер ставить членів групи в об'єктну позицію. Їхнє завдання — виконувати запропоновані вправи, брати участь в обговореннях, дискусіях, вирішенні практичних ситуацій тощо й крок за кроком наближатися до оволодіння тими істинами, які пропонує тренер. А тренер завжди буде поряд, підкаже, якщо потрібно, допоможе, і загалом — навчить. Але члени групи також мають виявляти активність у відповідь на ініціативу тренера.

У змістовому плані стосунки тренера з членами групи на такому тренінгу характеризуються хоча й не симетричною, але взаємодією. Групам, які працюють у парадигмі репетиторства, властиві достатньо вільна (але завжди чітко керована) динаміка й чітка сконцентрованість на тренерові.

Парадигма репетиторства нині доволі популярна.

По-перше, тренінг як репетиторство дуже схожий на традиційну систему шкільної й вузівської освіти. «Знайомість» ситуації знижує невизначеність під час участі в тренінгу. Тренінг більш корисний, аніж традиційна система, оскільки вміння, котрі дійсно необхідні для діяльності, формуються з підвищеною зацікавленістю через використання таких методів, як рольові ігри, вправи, дискусії, відеоаналіз, аналіз кейсів тощо.

По-друге, це — найбільш зрозуміла парадигма, що має чіткий алгоритм для тренера: розповів, обговорив, відповів на питання, провів вправи, виправив помилки, проаналізував ситуації, провів гру тощо, потім підбив підсумки, виставив оцінки й дав домашнє завдання.

По-третє, вона достатньо ефективна. Набуті вміння та навички діяльності та поведінки після тренінгу не зникають, оскільки базуються на практичних знаннях.

*Парадигма тренінгу як наставництва.* Тренер, який працює в цій парадигмі, вважає, що одностороннього впливу в цьому світі фактично немає, завжди є взаємодія: кожна дія-причина викликає такий наслідок, який істотно визначає подальші умови перебігу дії, яка його спричинила. Тобто, який саме вплив здійснить щось на ту або іншу людину, залежить від особливостей цієї людини, тому виникнуть різні моделі взаємодії. Бо світ хоча й об'єктивний, але принципово неоднозначний і варіативний для різних людей.

У цій парадигмі кожний член групи розглядається як особистість з унікальним внутрішнім світом. Людина виявляє актив-

ність у цьому світі не тільки під дією зовнішніх обставин (стимулів середовища), не тільки відповідно до вироблених суспільством поведінкових навичок, а й на основі системи власних цінностей, ставлень, вибираючи з кількох оптимальних способів саме той, який найбільше їй імпонує, знаходячи свій неповторний шлях досягнення мети.

Тренер виконує роль людини, яка має більший досвід у тій чи іншій сфері, аніж ті, хто прийшов до нього на тренінг. Він — носій не стільки «правильного», скільки «перевіреного» уявлення про світ, ставлення до нього, способів дій. Тренер чітко усвідомлює варіативність шляхів досягнення мети й тому не прагне нав'язати один для всіх у групі спосіб розв'язання завдання, а пропонує спектр можливих. З огляду на це тренер-наставник орієнтований на те, щоб запустити процес набуття учнем досвіду, який буде продовжуватися і в реальній діяльності, після закінчення тренінгу.

Завдання тренера — створити необхідні умови для того, щоб під його керівництвом члени групи могли самостійно набувати досвіду безпосередньо в процесі виконання різних завдань, у яких спеціально моделюється, так чи інакше відтворюється, констатується на тренінгу діяльність, яку учасники засвоюють.

Члени групи в парадигмі наставництва займають у цілому суб'єктну позицію, вони — молодші партнери тренера. Їхнє завдання — у запропонованих тренером умовах проявити власну активність, щоб шукати й знайти найоптимальніші для себе способи поведінки.

У змістовому плані стосунки тренера з членами групи в парадигмі наставництва носять характер відносно симетричної взаємодії, хоча джерело активності зміщене до полюса тренера. Саме тренер є ініціатором взаємодії, задає її форму, основні характеристики тощо. При цьому очікують і заохочують активність кожного члена групи. Залежно від активності учасників групи тренер-наставник може не тільки вносити корективи в технічний аспект своєї діяльності в групі, а й навіть змінити стратегію. Групи, які проводяться в цій парадигмі, можуть мати як керовану, так і спонтанну динаміку; вони частіше центровані на тренері, але можуть бути центрованими й на учасниках.

Ця парадигма має певні недоліки. Для отримання очевидних результатів необхідне виконання двох умов: достатня кількість часу, самостійна робота кожного члена групи після тренінгу. Але час, відведений на тренінгові заняття, залежить від навчального плану цієї дисципліни, а самостійна робота кожного члена групи

вимагає отримання постійного зворотного зв'язку під час індивідуально-консультаційної роботи.

Але парадигма наставництва має й ряд переваг.

По-перше, результати, отримані в процесі тренінгу, мають високу стабільність. Набуті вміння та навички виявляються внутрішньо несуперечливими та органічними для особистості: сформовані уявлення й способи поведінки не суперечать цінностям людини, усій системі її суб'єктивних уявлень, тому не виникає їх відторгнення як «чужорідного тіла».

По-друге, у процесі експериментування зі способами діяльності, поведінки й пошуку серед них органічних для особистості члена групи, відбувається інтеграція підструктури суб'єктивного ставлення й підструктури вмінь, що дає змогу засвоювати такий компонент діяльності, як цілепокладання. Відповідно, кожен член групи здатний зайняти цю діяльністю не тільки як виконавець, а також як ініціатор або керівник.

По-третє, парадигма наставництва є більш універсальною, аніж парадигма репетиторства: її підґрунтям є система суб'єктивних ставлень.

Отже, при організації тренінгових занять з курсу «Психологія діяльності та навчальний менеджмент» ми виходили з того, що тренінг — це системно здійснювана програма різноманітних вправ з метою формування та вдосконалення вмінь і навичок майбутнього викладача, підвищення ефективності його професійної психолого-педагогічної підготовки.

Під час організації тренінгових занять ми спиралися на використання парадигм наставництва й партнерства, які є найдоцільнішими в процесі проведення тренінгових занять з дисципліни «ПДНМ».

Мета тренінгових занять полягає у формуванні компетентностей, наявність яких є важливим результатом ефективної підготовки викладача-фахівця сьогодні. Студенти мають навчитися реалізовувати функції управління в навчальній діяльності, ефективно управляти навчальною діяльністю учнів різних освітньо-вікових категорій з урахуванням їхніх психологічних властивостей, сучасних і перспективних освітніх підходів.

Під час занять відбуваються тренування тих чи інших видів і форм поведінки та діяльності, передавання й засвоєння нової інформації, формування вмінь і навичок, джерелом яких є тренер, члени тренінгової групи й тренінгові ситуації. При цьому учасники не просто отримують готовим цей комплекс, а самі є активними та важливими учасниками цього процесу, без яких він не відбувся б.

Обираючи тренінгову форму навчальних занять з цього курсу, автори видання усвідомлювали, що вони можуть бути використані:

- для всієї навчальної групи (вправи, що входять до складу того чи іншого заняття, можна давати всій групі, кільком підгрупам студентів, індивідуально кожному учасникові тренінгу);
- в обов'язковому порядку;
- у режимі коротких зустрічей раз на тиждень;
- у ситуації досить низької психологічної безпеки, що характерна для навчального закладу.

Тренінгові заняття мають свої переваги та недоліки.

До недоліків належать такі:

- ✓ непридатність тренінгових занять для подання великого обсягу лише теоретичного матеріалу (формул, історичних відомостей, фактів з реального життя тощо);
- ✓ недостатня ефективність за наявності великої кількості учасників у групі (у студентській групі може бути від 14 до 26 осіб);
- ✓ необхідність однакового рівня теоретичної підготовки членів групи;
- ✓ надмірна вимогливість до майстерності викладача, оскільки студенти можуть по-різному усвідомлювати тренінгові вправи.

Назвемо переваги тренінгової форми навчання:

- ✓ активність групи;
- ✓ підвищення пізнавальної активності студентів;
- ✓ створення атмосфери розкнутості і психологічно комфортно-го спілкування учасників;
- ✓ підвищення рівня мотивації;
- ✓ здатність групи до колективного мислення та прийняття рішень;
- ✓ практична перевірка та закріплення отриманих знань;
- ✓ відпрацювання конкретних зразків або моделей поведінки;
- ✓ формування вмінь;
- ✓ розширення практичного досвіду учасників та групи в цілому.

Наші заняття мають таку структуру:

1. Мета.
2. Обладнання, наочність, дидактичні матеріали.
3. Робочий зошит тренера, у якому розкрито організаційні особливості тренінгу.
4. Завдання для студентів з підготовки до тренінгового заняття.

5. Список літератури для підготовки до тренінгового заняття.
6. Зміст та методи роботи на кожному етапі тренінгу.
7. Додатки.

Тренінг — це сукупність продуманих психолого-педагогічних дій і кроків, підбір вправ, які здійснюються в певній послідовності, надання знань і можливості їх використовувати; сприяння набуттю вмінь та закріпленню навичок. Відбір методів реалізації вправ був спрямований на опанування студентами професійних якостей, умінь і навичок через вплив на особистісну сферу учасників тренінгу. На наших заняттях перевага надається груповій дискусії, рольовим іграм, вирішенню психолого-педагогічних ситуацій.

Оцінювання тренінгового заняття відбувається так: оцінюються результати тренінгового заняття в цілому, діяльність кожного учасника після досягнення цілей заняття й особистісних цілей. Критеріями оцінювання ефективності заняття та значущості його для кожного учасника можуть бути: успішність (чи були досягнуті цілі тренінгу та яке його значення для кожного його учасника); ефективність (які зміни відбулися в розвитку особистісно-професійних якостей і вмінь учасників тренінгу).

У курсі «Психологія діяльності та навчальний менеджмент» тренінгові заняття насамперед спрямовані на зміну поведінки студентів, формування професійних умінь та навичок майбутнього викладача. Також вони зорієнтовані на підвищення мотивації до навчання й здобуття майбутньої професії викладача та вдосконалення моделей міжособистісних комунікацій і взаємодії, на розвиток здібностей до адекватного оцінювання та розуміння взаємодії членів групи та як наслідок — стосунків між людьми в цілому, що робить людину більш ефективною й вільною у виборі поведінки, а отже, сприяє її професійній реалізації.

### **Література**

1. Аксьонова О. В. Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у вищій школі: Навч. посібник / За ред. М. В. Артюшиної, О. М. Котикової, Г. М. Романової. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 194—212.

2. Битянова М. Р. Система развивающей работы школьного психолога: Курс лекций. Лекция седьмая. Психологический тренинг как форма развивающей работы // Школьный психолог. — 2004. — № 46.

3. *Вачков И. В., Дерябо С. Д.* Окна в мир тренинга. Методологические основы субъективного подхода к групповой работе: Учеб. пособие. — СПб.: Речь, 2004. — 272 с.
4. *Емельянов Ю. Н.* Активное социально-психологическое обучение. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1985, — 89 с.
5. *Зайцева Т. В.* Теория психологического тренинга. — СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002.
6. *Макишанов С. И.* Психология тренинга. — СПб.: Речь, 1997.
7. *Никандров В. В.* Антитренинг, или Контуры нравственных и теоретических основ психотренинга. — СПб.: Речь, 2003. — С. 6.
8. *Петровская Л. А.* Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга. — М.: МГУ, 1982. — С. 28.
9. *Ромек В. Г.* Тренинг уверенности в межличностных отношениях. — СПб.: Речь, 2003. — С. 28.
10. *Рудестам К.* Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика: Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. Л. П. Петровской. — 2-е изд. — М.: Прогресс, 1993. — 368 с.
11. *Ситников А. П.* Акмеологический тренинг. Теория. Методика. Психотехнологии. — М.: Технологическая школа бизнеса, 1996. — 144 с.
12. <http://www.unesco.org/education>



# ВСТУП ДО ПДНМ

Найкраща помилка та,  
якої припускаються в навчанні.

*Г. Сковорода*

**Мета тренінгу:** узагальнити та систематизувати знання про сутність педагогічних систем з точки зору теорії управління, а також сутність та функції навчального менеджменту, про специфічні особливості та структуру спільної навчальної діяльності, а також про психологічні та дидактичні чинники формування індивідуального стилю учіння особи. Навчитися використовувати переваги та зменшувати прояв недоліків свого навчального стилю.

## ПЛАН ТРЕНІНГУ

Основні етапи тренінгу	Таймінг, хв
1 Організаційно-мотиваційний	15
2 Актуалізація базових знань	11
3 Проведення сюжетно-рольової гри « <b>Мої навчальні преференції</b> »	64
3.1 Інструкція для роботи. Регламент.	2
3.2 Робота в малих групах — підготовка групової позиції	20
3.3 Презентація результатів групової роботи	20
3.4 Оцінювання результатів	10
4 Підсумковий. Домашнє завдання	12
<b>Разом:</b>	<b>90</b>

## Обладнання, наочність, дидактичні матеріали

Мультимедійний проектор, мультимедійна презентація «Навчальні стилі»; дидактичні матеріали «Загальна характеристика навчальних стилів», «Концепція навчального стилю Д. Колба—Р. Фрая», «Розробка теорії стилів учіння в сучасній науці»; методика діагностики індивідуального стилю учіння (Р. Honey, A. Mumford в адаптації Сидорова В. М.), бланки для відповідей, ключ та ілюстрація для унаочнення результатів; дошка, крейда.

## Робочий зошит тренера

Дисципліна «Психологія діяльності та навчальний менеджмент» є вибірковою. Навчальні групи зазвичай є збірними, до яких входять студенти різних академічних груп. Тому виникає необхідність знайомства студентів як учасників одного навчального процесу. Ураховуючи той факт, що саме цим заняттям розпочинається низка тренінгів з тем, що входять до змісту навчальної дисципліни, процедуру знайомства доцільно провести саме на початку тренінгу.

Обираючи вправу для знайомства, варто зважити на кількісний склад студентів у групі. Якщо група невелика, можна виконати одну з вправ — «Снігова куля», «Інтерв'ю» (планом можуть слугувати пункти, обрані за бажанням, наприклад такі: 1) прізвище, ім'я; 2) враження, які залишилися від шкільного навчання або враження від власного поточного навчання; 3) яким чином обирався пакет психолого-педагогічних дисциплін; 4) які очікування від вивчення курсу) тощо. Якщо кількість учасників перевищує 20 осіб, доцільно використовувати вправи, що потребують паралельної роботи в міні-групах та презентації загального результату.

### ***Вправа на знайомство*** (для великих груп).

Розподілити студентів на міні-групи, скориставшись будь-яким критерієм: якщо потрібно мати 4 робочі групи, то такими критеріями розподілу можуть бути назви пір року (відповідно утворяться групи «Весна», «Літо», «Осінь» та «Зима»), якщо 5 — назви робочих днів («Понеділок», «Вівторок» і т. д.). Кожна група отримує завдання, яке потрібно виконати спільно та презентувати результат. Зміст завдань може бути довільним, наприклад студентам можна запропонувати:

1. Скласти коротку розповідь про свою групу, указавши спільну мету, якої прагнуть досягти всі, а також те, чому це важливо.

2. Дібрати асоціації до імен усіх учасників міні-групи, а також символічний образ групи (її назви, складу тощо), який би її уособлював.

3. Створити девіз, який, на вашу думку, відображає мету студента, який мріє навчати інших.

4. Підготувати невеличке інформаційне повідомлення на тему «Найголовніше, що ви повинні знати про нас, — це...».

5. Вибрати об'єкт, який може бути символом вашої групи, та пояснити свій вибір.

Термін виконання завдання — близько 5 хв, а для презентації результатів відводиться 2—3 хв залежно від кількості груп.

Проведення цього тренінгу потребує подальшої роботи студентів у міні-групах та виконання ними певних ролей. Для забезпечення цього потрібно врахувати та реалізувати відповідні організаційні моменти. Назвемо їх.

#### **Крок 1-й. Формування міні-груп.**

Для реалізації цього етапу потрібно здійснити підготовчу роботу, яка полягає в діагностиці особливостей індивідуального стилю учіння кожного студента. Методику для здійснення цієї діагностики подано в дод. 1. Якщо в групі є особи, у яких діагностовано яскравий вияв певного навчального стилю, вони беруть на себе відповідну роль — Активіста, Рефлексора, Теоретика або Прагматика. Важливо, щоб під час групової роботи були реалізовані всі ролі, що визначають прояв навчальної поведінки, притаманної особам — носіям стилю. Якщо в групі немає представників певних стилів, то виконання їхніх ролей беруть на себе інші учасники. Для того, щоб оптимізувати роботу, важливо приблизно порівну розподілити учасників на міні-групи.

#### **Крок 2-й. Формулювання завдань міні-групам.**

Студентам пропонується зануритися в уявну навчальну ситуацію, яку описує тренер: «Ви — студенти, які беруть участь в одному навчальному проекті (тема й зміст довільні). На початок його виконання склались такі умови: обмежений час до моменту презентації результату, паралельно потрібно виконувати достатньо великі за обсягом завдання з інших предметів, викладач не оголосив алгоритму роботи в проекті — вибір форми роботи залишив за учасниками».

Завдання полягає в тому, щоб розподілити роботу в групі так, щоб навчальні преференції кожного учасника, зумовлені особливостями його навчального стилю, були використані з максимальною користю, що врешті-решт дасть змогу здійснити проектне завдання з найкращим результатом. Якщо студенти виконують ролі, що узгоджуються з реальними стильовими особливостями їхньої навчальної діяльності, тренер наголошує на тому, що саме їхній досвід навчання має бути для них орієнтиром у визначенні того, що і як саме вони робитимуть у проекті. Якщо ж студентам доводиться грати роль досі незвичного для них стилю, тренер повинен звернути їхню увагу на необхідність керуватись характеристиками стильової поведінки відповідних осіб для обґрунтованого вибору способу навчальної поведінки свого «героя» (див. дод. 2).

### **Крок 3-й. Робота в малих групах.**

Передбачає аналіз ситуації виконання навчального завдання, а також усвідомлення дій учасників, що є необхідними для успішного розгортання цього процесу та отримання бажаного результату. Така попередня робота повинна бути підґрунтям для оптимального розподілу роботи всередині робочої групи, виконання якої потребує наявності у виконавця конкретних навчальних преференцій, обумовлених його індивідуальним стилем учіння. Результатом групової роботи є план виконання спільної діяльності з чітким розподілом функцій та розподілом предметної сфери, визначеної змістом завдання. Отже, алгоритмом роботи студентів є виконання таких дій: 1) усвідомлення наявних навчальних преференцій, зумовлених сформованим у студента індивідуальним стилем учіння; 2) установлення «сфери персональної відповідальності» кожного учасника як у процесі, так і в предметі спільної навчальної діяльності, спрямованої на реалізацію групового проекту; 3) узгодження розподілу функцій між учасниками проекту (на основі аргументів, які ґрунтуються на сильних сторонах певного навчального стилю, що забезпечують достатньо високу ефективність навчання).

**Крок 4-й. Презентація результатів групової роботи та загальна дискусія щодо їх змісту.**

Відбувається у вигляді конкурсу проектів з планування спільного навчання. Кожна міні-група подає план, який вона вважає найоптимальнішим для організації ефективної спільної навчальної діяльності. План має містити послідовність конкретних дій групового суб'єкта навчальної діяльності (всіх учасників проекту), відповідний розподіл предметного змісту та аргументацію того, чому саме цей учасник якнайкраще виконає певну частку роботи з огляду на особливості його стильової поведінки.

Під час дискусії студенти інших міні-груп (особливо ті, які виконували аналогічні ролі) з позиції експерта можуть поставити уточнювальне запитання, висловити свою власну думку тощо. У разі висловлювання критичних зауважень особливою умовою є те, що критика має бути конструктивною. Тобто, якщо хтось заперечує доцільність певної дії, розподілу змісту роботи тощо, він повинен запропонувати свій варіант як альтернативу того, що заперечує.

**Крок 5-й. Оцінювання** передбачає встановлення міри відповідності презентованого результату отриманому завданню. Критеріями можуть слугувати такі показники: цілісний характер за-

пропонованого плану, його реалістичність та досяжність. Обґрунтованість запропонованого способу розподілу роботи між учасниками робочої групи проявляється в тому: чи виявлено дії, необхідні для реалізації проекту; чи враховано навчальні преференції виконавців, зумовлені стилем учіння. Важливо звертати увагу на те, які аргументи використовують студенти під час презентації результатів. Для визначення переможців конкурсу проводиться анонімне голосування з метою отримання відповіді на запитання «Планування роботи якої групи є найбільш виваженим і має найкращі шанси на успішне завершення?».

### **Завдання для студентів для підготовки до тренінгового заняття**

1. Здійсніть діагностику індивідуального стилю учіння за допомогою питальника Гоні—Мамфорда (в адаптації Сидорова В. М.) та опишіть його характерні ознаки (див. дод. 1). Скористайтесь описами стилів-складників та опишіть психологічний портрет себе як студента, який має унікальний індивідуальний навчальний стиль.

2. Виконайте тест самоконтролю за темою «Планування навчання» і за необхідності скоригуйте свої знання.

**Тест самоконтролю.** *Інструкція:* виконайте тестові завдання. Перевірте правильність відповідей, які наведені наприкінці теми. За наявності помилок Ви можете скоригувати свої знання, звернувшись до навчальної літератури, що рекомендована для підготовки до занять з цієї теми.

#### **1. Виберіть одну правильну відповідь**

1. Відшукайте ознаку, за якою спільна діяльність відрізняється від індивідуальної:

- а) цілеспрямованість;
- б) вмотивованість;
- в) результативність;
- г) полісуб'єктність;
- г) предметність.

2. Відшукайте в переліку функцію управління навчанням, якої немає в класичних схемах:

- а) контроль;
- б) організація;
- в) цілепокладання;
- г) мотивація;
- г) планування.

**2. Виберіть кілька правильних варіантів відповіді**

3. Укажіть, що можна вважати педагогічною системою:

- а) суб'єкти навчання;
- б) заклад освіти;
- в) педагогічний процес;
- г) процес навчання;
- г) навчальне заняття.

4. Визначте суттєві характеристики принципу бінарності психолого-педагогічної підготовки:

- а) отримання двох спеціальностей паралельно;
- б) фундаменталізація підготовки економістів за рахунок психолого-педагогічних знань;
- в) формування спеціаліста широкого профілю;
- г) закладення психолого-педагогічної бази майбутньої професійної діяльності;
- г) забезпечення необхідної та достатньої підготовки для викладання економіки.

5. Визначте істотні характеристики принципу ступеневості змісту предметного навчання:

- а) психічна активність суб'єкта навчання, що функціонує за певними загальними законами;
- б) діяльність економіста та викладача економіки набуває особливих проявів у процесі управління діяльністю інших людей;
- в) неперервне професійне навчання характеризується відповідними дидактичними, методичними та виховними аспектами;
- г) процес набуття спеціальності викладача економіки є поетапним, спрямованим від «меншого до більшого» рівня досвіду;
- г) процес набуття спеціальності викладача економіки ґрунтується на попередньо набутих знаннях у галузі економіки.

6. Визначте елементи, що становлять предмет педагогічної діяльності:

- а) самовдосконалення педагога;
- б) управління навчанням інших осіб;
- в) формування досвіду інших осіб;
- г) педагогічне спілкування між педагогами;
- г) формування особистісних властивостей тих, хто навчається.

7. Визначте фактори, що впливають на формування стилю діяльності особи:

- а) психологічні;
- б) соціальні;

- в) пов'язані з діяльністю;
- г) соціально-психологічні;
- г) пов'язані з особистістю вчителя.

8. Зазначте складники, що утворюють педагогічну систему:

- а) співпраця учасників;
- б) взаємодія з навколишнім середовищем;
- в) формування особистості;
- г) цінності соціуму;
- г) розвиток особистості.

9. Зазначте елементи — складники закладу освіти як організації:

- а) люди;
- б) технологія;
- в) інформація;
- г) середовище;
- г) капітал.

**3. Установіть відповідність між елементами лівої та правої колонок**

10. Установіть відповідність різновиду менеджменту системі, у якій він реалізовується:

- |                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| 1) освітній;          | а) соціальні процеси;  |
| 2) кадровий;          | б) процес виробництва; |
| 3) навчальний;        | в) управління кадрами; |
| 4) виробничий;        | г) процес навчання;    |
| 5) соціальної галузі. | г) система освіти.     |

## ***Література***

1. Практична психологія та соціальна робота. — 2002. — № 6. — С. 16—20.

2. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артющина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артющиної. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 6—28.

3. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / В. А. Козаков, М. В. Артющина, О. М. Котикова та ін.; За заг. ред. В. А. Козакова. — К.: КНЕУ, 2003. — С. 60—81, 82—89, 551—571, 806—811.

4. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Зб. міні-кейсів (завдання та практичні ситуації) / М. І. Радченко, Л. А. Колесніченко та ін. — К.: КНЕУ, 2011. — С. 5—17.

5. [disser.org.ua/file45164.html](http://disser.org.ua/file45164.html)

## **Зміст і методи роботи на кожному етапі тренінгу**

**Методи:** психодіагностичний метод (робота з питальником), робота в малих групах, «мозковий штурм», психолого-педагогічне завдання, метод презентації.

### **Етап 1. Організаційно-мотиваційний**

**Установлення** регламенту та ознайомлення з планом майбутньої роботи.

**З'ясування** мети та забезпечення усвідомлення учасниками її значення для формування педагогічного досвіду, а також шляхів його збагачення та вдосконалення в майбутньому.

**Актуалізація мотивів**, які активують процеси здобуття відповідного досвіду (знань та вмінь) учасниками тренінгу.

*Зміст мотивувальної промови:* для того, щоб у своєму поточному навчанні досягти найбільших успіхів, зробити цей процес легшим та більш емоційно привабливим важливо знати свої навчальні преференції та обмеження. Успіх особи в подальшому житті забезпечується її здатністю до неперервного навчання не лише в предметній галузі майбутньої професії для підтримання конкурентного рівня професійної компетентності, а й в напрямі особистісного зростання, соціально-психологічної компетентності тощо. Навчання може стати тим засобом, який змінить життя так, як цього прагне людина. Саме тому усвідомлення особливостей власного способу навчання є першим кроком до ефективного використання цього засобу в процесі своєї життєдіяльності.

### **Етап 2. Актуалізація опорних знань**

1. Бесіда на тему «Особливості КНЕУ як навчальної системи: переваги та недоліки».

2. Варіант *а*. «Мозковий штурм» для встановлення об'єктивних та суб'єктивних причин недосконалості навчальної системи, що склалась у навчальному закладі.

Варіант *б*. Розв'язання психолого-педагогічного завдання.

*Мінімум, який необхідно знати для розв'язання завдання:* стиль педагогічної діяльності, фасилітуюча функція вчителя.

Варіант *в*. «Диференційований» підхід при організації навчання.

Викладач під час організації навчання чітко орієнтований на взаємодію із «сильними» студентами. Цих студентів він знає на ім'я, останніх ідентифікує в обличчя та за списком журналу. Такий викладач є достатньо прискіпливий під час оцінювання знань студентів, що призводить до заниження оцінок, які підсумовують результати їхньої роботи. Він не схильний до спільної роботи в



аудиторії з широким загалом студентів, на заняттях вони здебільшого самостійно виконують індивідуальні завдання. Орієнтований навчити студентів використовувати здобуті знання, а не накопичувати суто теоретичний досвід. У групах, де він працює, студентів, вартих, з погляду викладача, його уваги, інші студенти називають улюбленими чи привілейованими. Деякі з тих, хто не потрапив до касти «обраних», ображаються й говорять про те, що вони не подобаються викладачеві й тому він не сприймає їх серйозно. Деякі взагалі втратили мотивацію вивчати предмет і не бачать сенсу напружуватись і доводити викладачеві, що вони також здатні на більше. Є частина студентів, яким нецікаво навчатися загальною, і тому їм байдуже, як поводить викладач. А студенти, яким викладач приділяє основну увагу, говорять про нього як про компетентного фахівця найвищого гатунку.

*А. Проаналізуйте ставлення викладача до студентів з різними навчальними можливостями та ставлення студентів до такого диференційованого підходу до них з боку викладача (усвідомлення).*

*В. Поясніть ситуацію: як проявляється ставлення викладача до «сильних» та «слабких» студентів та зумовлену ним навчальну взаємодію з різними категоріями студентів з позиції досвідченого педагога-теоретика (корекція усвідомлення).*

*С. Запропонуйте конкретні дії, які необхідно зробити викладачеві, аби уникнути можливого конфлікту зі студентами з приводу його диференціації навчання різних студентів (корекція поведінки) з позиції досвідченого педагога-практика.*

### **Література для розв'язання завдання**

1. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни. — К.: КНЕУ, 2003. — С. 556—557.
2. Никитина Н. Н., Железнякова О. М., Петухов М. А. Основы профессиональной педагогической деятельности: Учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования. — М.: Мастерство, 2002. — С. 93—107.

### **Етап 3. Здобуття практичного досвіду**

Після виконання запропонованих завдань у студентів мають сформуватись уміння використовувати дослідницьку методику для отримання інформації щодо індивідуальних проявів навчаль-

ного стилю, з'ясовувати навчальні преференції особи з огляду на структуру її навчального стилю, а також визначати напрями його гармонізації.

#### **Етап 4. Підсумковий**

*Зміст завершальної промови.* Виконавши низку завдань, ви знаєте суттєві **ознаки навчальних систем, які функції повинні бути реалізовані в процесі ефективного управління ними**, а також те, як ваш навчальний стиль зумовлює особливості перебігу та впливає на якість результату вашого навчання. Ви вмієте визначати змістові характеристики стилю учіння, використовувати навчальні преференції, які він зумовлює, а також уникати його негативних проявів у навчанні. Отриманий досвід знадобиться вам не лише для підвищення ефективності власного навчання, а й для реалізації індивідуального підходу до учнів під час проходження педагогічної практики. Набутий досвід може бути широко використаний після закінчення навчання в університеті — в професійній діяльності для підвищення рівня власної компетентності та для навчання інших осіб.

#### ***Домашнє завдання***

1. Проаналізуйте теоретичне положення педагогічної психології про гармонійний навчальний стиль особи, запропоноване в дисертаційному дослідженні Л. В. Музичко «Особистісні чинники формування індивідуального стилю учіння студентів економічних спеціальностей». Для цього скористайтесь ресурсом сайту [5]. Нанесіть показники прояву стилю учіння, отримані в попередньому дослідженні (рис. 1) та визначте напрями його гармонізації.

2. З'ясуйте зміст понять, що використовуються в темі «Планування навчання», відповідно до того, як це викладено в навчальному посібнику «Психологія діяльності та навчальний менеджмент» [2, с. 29—96], та використовуйте їх під час виконання навчальних завдань на наступному занятті.

#### **Правильні відповіді на завдання тесту самоконтролю**

1 — г; 2 — в; 3 — б, в, г, г; 4 — б, г, г; 5 — а, б, в; 6 — б, в, г; 7 — а, в; 8 — а, б, в, г, г; 9 — а, б, в, г, г; 10 — 1 — г, 2 — в, 3 — г, 4 — г, 5 — а.

**Методика діагностики індивідуального стилю учіння<sup>1</sup>**  
(Р. Honey, A. Mumford; адаптація Сидорова В. М.)

1. Я имею твердое мнение о том, что правильно или неправильно, плохо или хорошо.
2. Я часто действую, не думая о возможных последствиях.
3. Я склонен решать проблемы последовательно, шаг за шагом.
4. Я думаю, что формальные процедуры и методы работы сковывают инициативу.
5. Я всегда говорю, что думаю, — просто и прямо.
6. Я часто замечаю, что действия, основанные на чувствах, интуиции, бывают правильными, как и те, которые основаны на тщательном изучении и анализе.
7. Я люблю работать таким образом, чтобы было достаточно времени для тщательной подготовки и выполнения заданий.
8. Я постоянно задаю людям вопрос об их базовых гипотезах.
9. Самое главное, работает ли идея на практике.
10. Я стремлюсь приобрести новый опыт.
11. Когда я узнаю о новой идее или методе, я сразу же стараюсь по возможности применить их на практике.
12. Строго контролирую себя: сижу на диете, регулярно делаю зарядку, следую распорядку дня и т. д.
13. Горжусь тем, что тщательно выполняю работу.
14. Я легче общаюсь с людьми, которые подходят ко всему с логической точки зрения, и хуже — с людьми, действия которых спонтанны или иррациональны.
15. Я внимательно анализирую и объясняю предоставленную мне информацию, избегая необоснованных выводов.
16. Решения стараюсь принимать осторожно, взвешивая различные альтернативы.
17. Меня больше привлекают свежие, оригинальные идеи, нежели практические.
18. Мне не нравится неорганизованность, я предпочитаю последовательность и планомерность в работе.
19. Я придерживаюсь запланированных действий и методов работы настолько, насколько это эффективно для выполнения данной работы.
20. Мне нравится соотносить свои действия с общими принципами.
21. Во время дискуссий мне нравится идти прямо к цели.
22. Общаюсь на работе с людьми, предпочитаю придерживаться формальных отношений и держать дистанцию.

---

<sup>1</sup> Текст питальника подається мовою оригіналу, оскільки стандартизація для українського населення не здійснювалась.

23. Мне нравится разбираться в чем-то новом, решать трудные задачи.
24. Мне нравятся жизнерадостные, непосредственные люди.
25. Перед тем, как сделать вывод, я тщательно выясняю детали.
26. Мне трудно импульсивно выдавать идеи.
27. Я думаю, что к сути дела нужно идти сразу же.
28. Я стараюсь не делать поспешных выводов.
29. Я предпочитаю иметь как можно больше источников информации — чем больше данных для обсуждения, тем лучше.
30. Меня обычно раздражают легкомысленные люди, которые на жизнь смотрят недостаточно серьезно.
31. Перед тем, как высказать свою точку зрения, я выслушиваю мнения других людей.
32. Как правило, я искренне выражаю свои чувства.
33. Во время дискуссий мне нравится наблюдать за маневрами других участников.
34. Я предпочитаю на события реагировать спонтанно, а не планировать свои реакции заранее.
35. Меня привлекают такие методы работы, в которых детально изложены способы принятия решений.
36. Я нервничаю, когда, выполняя какую-либо работу, мне приходится спешить, чтобы успеть сделать ее в срок.
37. Я оцениваю идеи других по принципу их практической значимости.
38. Я чувствую себя неловко со спокойными, рассудительными людьми.
39. Меня часто раздражают люди, которые торопят события.
40. Гораздо важнее наслаждаться настоящим моментом, чем думать о прошедшем или будущем.
41. Я думаю, что решения, основанные на тщательном анализе всей информации, надежнее, чем те, которые были основаны на интуиции.
42. Я стараюсь все доводить до совершенства.
43. Во время дискуссий я часто выдаю много спонтанных идей.
44. Во время занятий я выдвигаю практические и реалистичные идеи.
45. Чаще всего правила существуют для того, чтобы их нарушать.
46. Я предпочитаю посмотреть на ситуацию со стороны и рассмотреть все варианты ее развития.
47. В аргументах других людей часто вижу противоречия и недостатки.
48. Я сравнительно больше говорю, чем слушаю.
49. Я часто лучше других замечаю надежные и практические пути для выполнения какого-либо задания.
50. Я думаю, письменные доклады должны быть краткими и деловыми.

51. Я думаю, что должно побеждать рациональное, логическое мышление.
52. Я склонен обсуждать с людьми конкретные вещи, а не дискутировать на общие темы.
53. Мне больше нравятся люди, которые подходят к вещам практически, а не теоретически.
54. Во время дискуссий меня раздражает, когда отклоняются от темы и обсуждают вещи, которые не имеют отношения к теме.
55. При написании доклада я вначале исписываю много черновиков.
56. Мне нравится пробовать различные идеи на практике.
57. К ответу стараюсь приходить логическим путем.
58. Люблю быть главным говорящим лицом.
59. Часто убеждаюсь, что в дискуссиях я реалист, и стараюсь не давать другим отклоняться от темы или фантазировать.
60. Прежде чем принять решение, я взвешиваю различные варианты.
61. Во время дискуссий я часто обнаруживаю, что я наиболее беспристрастен и объективен по сравнению с остальными.
62. Во время дискуссий я предпочитаю, скорее, оставаться в тени, чем брать руководство на себя и говорить больше всех.
63. Я доволен тем, что в моих силах связать конкретные действия в нынешнее время с дальнейшими более широкими перспективами.
64. Когда что-то не ладится, я не унываю.
65. Я обычно отвергаю необдуманные, спонтанные идеи, так как они непрактичные.
66. Лучше хорошо все обдумать, прежде чем начинать действовать.
67. Я сравнительно больше слушаю, чем говорю.
68. Мне трудно иметь дело с людьми, которым сложно логически размышлять.
69. В большинстве случаев я думаю, что цель оправдывает средства.
70. Если это необходимо для выполнения работы, могу даже задеть чувства других людей.
71. Меня утомляют формальные требования иметь ясные цели, задачи и планы.
72. Я обычно — душа компании.
73. Я делаю все, что является выгодным и целесообразным для выполнения работы.
74. Мне быстро надоедает кропотливая, методичная работа.
75. Всегда охотно занимаюсь исследованием базовых гипотез, принципов и теорий, которые подкрепляют различные идеи, события.
76. Мне всегда интересно узнать мнения других людей.
77. Мне нравится, когда занятия проходят методично, согласно запланированному расписанию.
78. Я стараюсь избегать субъективных или двусмысленных тем.
79. Восхищаюсь драматизмом и возбуждающим характером критических ситуаций.
80. Люди часто считают, что я равнодушен к чувствам других.

### КЛЮЧ

2	7	1	5
4	13	3	9
6	15	8	11
10	16	12	19
17	25	14	21
23	28	18	27
24	29	20	35
32	31	22	37
34	33	26	44
38	36	30	49
40	39	42	50
43	41	47	53
45	46	51	54
48	52	57	56
58	55	61	59
64	60	63	65
71	62	68	69
72	66	75	70
74	67	77	73
79	76	78	80
<b>Активіст</b>	<b>Рефлектор</b>	<b>Теоретик</b>	<b>Прагматик</b>

*Обробка та інтерпретація отриманих результатів.* За кожен збіг відповіді з ключем нараховується 1 бал. Підрахувати суму балів, що характеризують кожний вид навчального стилю, та оцінити рівень його прояву, використавши дані оцінної таблиці:

Стиль учіння	Рівні сформованості стилю учіння		
	високий	середній	низький
Активіст	20—11	10—7	6—0
Рефлектор	20—15	14—12	11—0
Теоретик	20—14	13—11	10—0
Прагматик	20—15	14—12	11—0

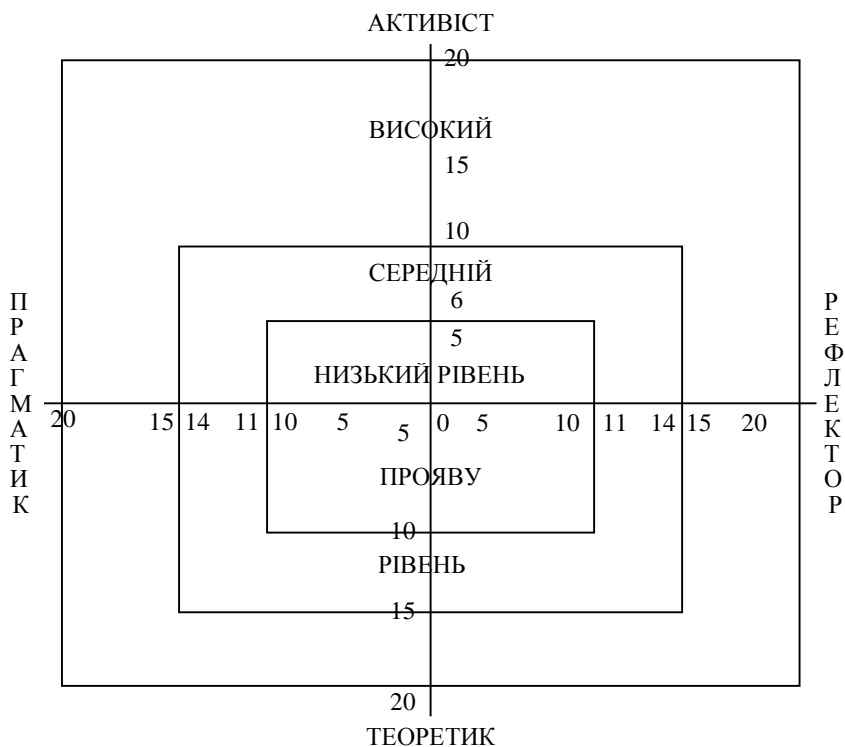


Рис. 1. Рівні прояву складників навчального стилю особи

Після здійснених підрахунків складається «формула» навчального стилю. Наприклад, АПР, яка означає, що в особи високий прояв має навчальна активність, притаманна Активістам та Прагматикам, і середній — Рефлекторам. Навчальна поведінка, притаманна Теоретикам, не спостерігається.

Для інтерпретації отриманих результатів потрібно скористатись коротким описом прояву навчальної поведінки осіб, які вирізняються різними стилями учіння.

### Дидактичні матеріали «Загальна характеристика навчальних стилів»

Для того, щоб визначити характерні особливості власного стилю учіння, студентам доцільно скористатись описами, які подають у своїх роботах П. Гоні та А. Мамфорд.

**Активісти.** Їхня увага спрямована на ситуацію «тут і тепер», на те, що відбувається в конкретний момент. Вони полюбують набувати нових знань та вмінь. Досить об'єктивні та не скептичні, що дає змогу їм з ентузіазмом сприймати все нове. Для Активістів важливо «все хоча б один раз спробувати». Забуваючи про обачність, без зайвих роздумів поринають у ризиковані справи й отримують задоволення від діяльності. Полюбують нетривалу боротьбу в критичній ситуації. Проблеми найчастіше розв'язують методом «мозкового штурму». Після виконання якогось завдання швидко втрачають інтерес до нього та починають шукати нове. Уміють впоратися з усілякими труднощами, які виникають перед виконанням нового завдання, але після виконання завдання може здаватися нудним (особливо, якщо його потім потрібно часто повторювати). Саме тому Активісти знижують ефективність роботи тоді, коли необхідно багаторазово виконувати завдання за аналогією. Для них головне — знайти нову інформацію, а не «відшліфовувати» майстерність. Активісти дуже товариські, полюбують знаходитися серед людей і бути в центрі уваги товариства. З огляду на це вони часто-густо виступають організаторами групової роботи під час вивчення нового матеріалу. Найефективніші на стадії навчального циклу, яка пов'язана з конкретними переживаннями.

**Рефлектори.** Полюбують зробити крок назад для того, щоб зважити, обміркувати та розглянути з різних позицій весь набутий досвід. Вони аналізують, збирають інформацію (власну та отриману від інших), а перед тим, як зробити висновок, ретельно її обробляють. Аналіз та переробка інформації стосовно набутих знань та практичного досвіду має для них велике значення, тому такій активності відводиться якомога більше часу, на відміну від формулювання висновків. Для Рефлекторів важливо бути обережними та нічого не залишати непоміченим. Вони схильні до роздумів та полюбують розглядати питання з усіх можливих боків і шукати в ньому прихований смисл перед тим, як рухатися далі. Під час занять та дискусій зазвичай займають споглядальну позицію, тому їм подобається спостерігати за діями інших людей і лише потім висловлювати власну думку (спершу слухають, що говорять інші, і вловлюють напрям дискусії). Вони виступають лише тоді, коли вже мають повну картину, у якій наявні події минулого та майбутнього,



що пов'язані з актуальним моментом, а також результати спостережень — власних та інших людей. У навчальному циклі фокусуються на стадії осмисленого спостереження.

**Теоретики.** Схильні аналізувати й синтезувати, а також адаптувати та інтегрувати спостереження в складні, але логічні теорії, що відрізняються здоровим глуздом. Розглядаючи проблеми, вони роблять це в логічній послідовності, крок за кроком, охоплюючи проблеми цілком. Уміють вибудовувати послідовні теорії з фактів, які здаються незіставними. Віддають перевагу висуванню базових гіпотез і принципів, моделюванню, системному мисленню. Зазвичай усе виконують бездоганно й не заспокоюються доти, доки все не буде зроблено так, щоб воно вписувалось у їхню систему раціональності. В основу їхнього пізнання покладено логіку та раціональність. Дуже часто вони ставлять запитання стосовно того, чи має щось сенс. Зазвичай вони неупереджені, багато аналізують, більше схильні до раціональної об'єктивності, аніж до чогось сумнівного та суб'єктивного. Їхні підходи до різноманітних проблем послідовно логічні (це їхні мисленнєві настанови), і все, що не відповідає останньому, вони миттєво відкидають. Теоретики часто сумніваються й не люблять суб'єктивних суджень, лінійного способу мислення та всього того, що може вважатися легковажним. Цей стиль учіння пов'язаний з абстрактною концептуалізацією.

**Прагматики.** Полюбляють випробовувати різноманітні ідеї, теорії та методи для того, щоб побачити, чи спрацюють вони на практиці. Шукають нові ідеї й відразу, за першої нагоди, експериментують у напрямі їх використання. Прагматики — дієві практики, що віддають перевагу справі, а не розмовам про неї. Їм подобається швидко й упевнено діяти, справлятися з роботою та реалізовувати ідеї, які їх приваблюють. Проблеми та нові можливості сприймають як «виклик», схильні відшукувати кращий спосіб розв'язання задачі, вирішення проблеми, відповіді на запитання. Вони проявляють нетерпимість до туманних ідей, прагнуть бути незалежними, люблять контролювати ситуацію. У процесі навчання переваги стилю виявляються на етапі активного експериментування.

**Дидактичні матеріали**  
**«Концепція навчального стилю Д. Колба—Р. Фрая»**

Досліджувані різновиди навчальних стилів описані в межах теорії навчання, що спирається на досвід Д. Колба та Р. Фрая, у якій йдеться про те, що емпіричне научіння (*випадок, коли термін «научіння» в англомовній літературі відбиває зміст поняття «учіння»* — Л. М.) є процесом створення знання через трансформацію досвіду, коли особа безпосередньо взаємодіє з реальністю, яку вивчає, а не просто думає про зустріч з нею чи розмірковує про можливість «щось з нею зробити». Автори запропонували описувати процес учіння за допомогою двох біполярних вимірів, які утворюються його модусами — певними формами навчальної активності. Континуум проявів одного виміру обмежується конкретним досвідом та абстрактною концептуалізацією. Для другого виміру полюсами слугують активне експериментування та рефлексивне спостереження. Уважається, що рух у вертикальній площині репрезентує процес концептуалізації, а рух по горизонталі — зміни від пасивної до активної маніпуляції. В інтерпретації авторів учіння виступає процесом переходу від одного полюса до протилежного. Здобуття нового досвіду є певною «конфронтацією, що має чотири модуси емпіричного учіння» — конкретний досвід (КД), рефлексивне спостереження (РС), абстрактна концептуалізація (АК) та активне експериментування (АЕ). Для ефективного учіння людина має бути здатною до певної активності, яка визначається цими модусами учіння. Тобто йдеться про здатність сприймати конкретний досвід (бути вільною від упередження та відкритою для нового досвіду); здатність до рефлексивного спостереження (уміти розглядати власний досвід з різних точок зору на основі рефлексії); здатність до абстрактної концептуалізації (уміти інкорпорувати власні спостереження в надійні та раціонально обґрунтовані теорії); здатність до активного експериментування (уміти приймати рішення та розв'язувати проблеми, спираючись на розроблені теорії). Д. Колб вважає, що набутий досвід істотно впливає на ступінь вираження модусів та вироблення стратегій учіння, які виступають комбінацією базових його модусів (наприклад, КД/РС, РС/АК, АЕ/КД/РС тощо), причому найвищий рівень учіння досягається за умови прояву всіх чотирьох модусів.

На думку Д. Колба та Р. Фрая, учіння є циклічним та кумулятивним процесом постійного оновлення та розширення досвіду людини. Його мета полягає в такій зміні поведінки особи, щоб вона була більш успішною. Саме вплив на поведінковий компонент структури особистості

приводить до її постійної трансформації. Отже, процес учіння можна подати у вигляді чотирьох стадій, які змінюють одна одну. На різних стадіях навчального процесу потрібен свій, особливий підхід до навчання.

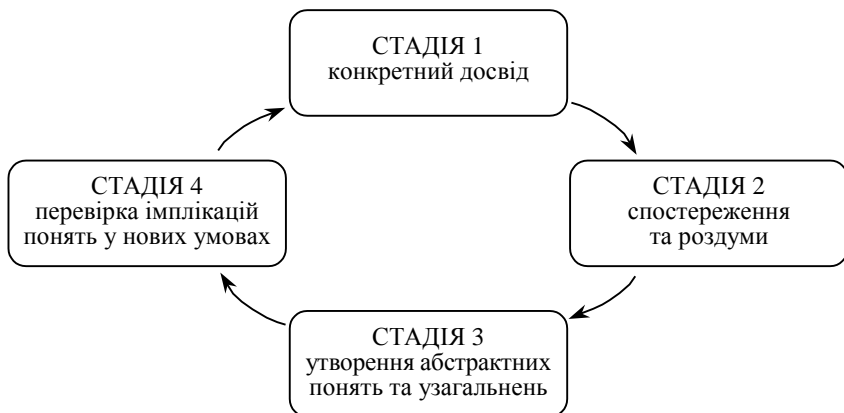


Рис. 2. Модель навчального циклу (за Д. Колбом та Р. Фраєм)

Використавши модель Д. Колба, П. Гоні та А. Мамфорд, описано стилі учіння простішими термінами: Активіст, Рефлектор, Теоретик та Прагматик. У Великобританії вчені досліджували їх значення для тренінгу професійної діяльності менеджерів. Хоча автори спираються на ідеї Д. Колба, їхні погляди дещо відрізняються. П. Гоні дотримується більш механічної точки зору та вважає, що процес учіння на основі досвіду охоплює чотири стадії, що послідовно розгортаються:

- **накопичення досвіду**: дієвий навчальний досвід, який може бути реактивним (щось відбувається з особою спонтанно) та проактивним (людина сама прагне отримати цей досвід);

- **рефлексія**: безоцінний погляд на те, що відбувається під час учіння;

- **висновки**: процес узагальнення того, що вироблено на попередній стадії, з метою виявлення уроків, які особа насправді засвоїла;

- **план**: перевірка засвоєного на попередній стадії, а також планування на майбутнє з метою застосування отриманих знань та навичок.

Описаний цикл не має ані початку, ані середини, ані свого закінчення. Залежно від ситуації, той, хто навчається, може вступити в цей цикл у будь-якій «точці». П. Гоні та А. Мамфорд, так само як і Д. Колб, уважали, що на кожній стадії учіння потрібні певні прояви навчальної активності людини. Вона матиме певні переваги в учінні,

якщо її навчальні можливості найкраще відповідають вимогам його конкретних етапів. Навчальна активність, адекватна кожному етапу циклу учіння, виявляється в певному стилі учіння, а саме: на стадії набуття досвіду найбільш ефективним є стиль Активіста, на стадії осмислення — Рефлектора, на стадії висновків — Теоретика, на стадії планування — Прагматика. Учені вважають, що в кожній особі в навчанні виявляється схильність до використання певного (певних) стилю (стилів) учіння, й ця здатність може трансформуватися залежно від обставин. Інколи це може бути результатом цілеспрямованої активності щодо відпрацювання нерозвинених стилів. У разі розвиненості всіх стилів учіння особа може бути високоефективною на всіх етапах навчального циклу. Якщо домінує якийсь певний стиль учіння, важливо знати його сильні й слабкі сторони для того, щоб використати його переваги у власному навчанні.

### Дидактичні матеріали «Розробка теорії стилів учіння в сучасній науці»

Підхід до розуміння та визначення індивідуальних навчальних стилів, використаний під час тренінгового заняття, є одним з теоретико-практичних напрямів дослідження цього психологічного феномена. У психолого-педагогічній науці існують інші цікаві, з позиції теорії, та корисні, з погляду практичного використання, підходи до вивчення індивідуального стилю учіння особи. Назвемо лише деякі з них.

1. Г. Рейнерт визначив сутність стилів учіння в термінах різних модальностей досвіду (візуальних образів, вербальних звуків, емоційних переживань). У літературі, присвяченій нейролінгвістичному програмуванню (НЛП), описують основні інформаційні канали (репрезентативні системи) — візуальний, аудіальний та кінестетичний, які є притаманними особі перевагами, що використовуються нею під час оперування інформацією.

2. Д. Міллер вважає, що індивідуальні відмінності в стилях учіння зумовлені міжпівкульною спеціалізацією головного мозку: домінування правопівкульного мислення (обробка інформації відбувається у формі синтезу та одночасної інтеграції різноманітних впливів) або лівопівкульного мислення (логічна, лінійна та послідовна форми обробки інформації). Теоретичним фундаментом цієї позиції слугує відомий поділ людей на типи, запропонований ще І. Павловим, залежно від домінування правої («художники») чи лівої («мислителі») півкуль. М. Гріндер об'єднує погляди Г. Рейнерта та Д. Міллера, виділяючи домінування інформаційного каналу та певної півкулі головного мозку як фактори, що визначають специфіку **типів учіння**. За критерієм провідних способів роботи з інформацією виокремлюються 6 типів учнів: ліво- та правопівкульні візуали, ліво- та правопівкульні аудіали, ліво- та правопівкульні кінестетики. Дослідник описав особливості навчальних можливостей осіб, у яких проявляються різні типи учіння, що виявляються у відповідному способі його реалізації. Зазначений підхід має значення для сучасної дидактики та прикладної педагогіки (у дискусії про неспроможність системи освіти забезпечити однакові навчальні умови для осіб з різними пізнавальними можливостями, коли в сприятливіших умовах перебувають лівопівкульні аудіали та візуали, а в найгірших — правопівкульні кінестетики). М. Гріндер був переконаний, що «здатність визначити доцільний стиль навчання є основою успіху» в організації навчання. Варто зазначити, що ці ідеї плідно використовуються в сучасних роботах вітчизняних учених, наприклад у дослідженнях І. О. Зуєва також обґрунтовується доцільність виділення зазначених типів учіння. Для діагностики останніх створено відповідну експрес-методику, яку опубліковано в статті «Учебные стили. Экспресс-методика и рекомендации педагогам» [1, с. 16—20].

# МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Щоб бути щасливим, потрібно поставити перед собою яку-небудь мету, і тоді, прагнучи до неї, людина відчуватиме щастя, не піклуючись про нього.

*Дж. Міль*

**Мета тренінгу:** навчитися визначати специфіку навчальних цілей, називати, пояснювати та наводити приклади помилкових формулювань навчальних цілей, виявляти та виправляти такі помилки; пояснювати відмінності й наводити приклади навчальних цілей різних видів, формулювати цілі різного ступеня конкретності, будувати ієрархії навчальних цілей.

## ПЛАН ТРЕНІНГУ

Основні етапи тренінгу	Таймінг, хв
1 Організаційно-мотиваційний	5
2 Актуалізація опорних знань	15
3 Здобуття практичного досвіду	55
4 Підсумковий. Домашнє завдання	15
<b>Разом:</b>	<b>90</b>

## Обладнання, наочність, дидактичні матеріали

Мультимедійний проектор, мультимедійна презентація «Навчальні цілі»; дидактичні матеріали «Приклади помилок», «Приклади завдань для «Бліц-оцінювання», годинник із секундною стрілкою; крейда; дошка, кольорові «картки-стимулятори», фло-мастери, кольорові олівці або ручки, плакатний папір, приклади проектів «дерево цілей».

## Робочий зошит тренера

Проводячи цей тренінг, рекомендується взяти до уваги деякі організаційні особливості.

**Крок 1-й.** На початку тренінгу необхідно пояснити студентам, що ця тема має особливе значення в курсі психології діяльності й

навчального менеджменту, є запорукою ефективності управлінської діяльності, у тому числі й у навчанні.

**Крок 2-й.** Формування команд (2 команди по 5 студентів у кожній).

Відбувається за бажанням з-поміж тих студентів, які вважають, що ретельно підготувалися до заняття й почуваються готовими відповідати в швидкому темпі. На окремому аркуші учасники записують свої прізвища й номери груп і здають їх тренеру. Наприкінці гри на них виставляються отримані кожною групою бали. Поки студенти визначаються, викладач на дошці креслить таблицю № 1.

*Таблиця № 1*

#### РЕЗУЛЬТАТИ ГРИ

Гр. № 1	Гр. № 2
1-ше завдання (бліц-опитування) — тут проставляються бали, отримані групами	
2-ге завдання (сорткування)	
3-тє завдання («дерево цілей»)	
4-те завдання (помилки) — резервне	

**Крок 3-й.** «Бліц-опитування».

Під час «бліц-опитування» викладач у швидкому темпі зачитує визначення, які розкривають зміст базових понять теми. За дві хвилини члени однієї, а потім другої команди підбирають відповідні терміни та поняття. Гравцям рекомендується уникати довгих пауз і говорити «далі», якщо вони не можуть швидко підібрати адекватну відповідь. Ведучий також забороняє студентам, які не беруть участі в командній грі, підказувати гравцям правильні відповіді. Результати «бліц-опитування» фіксуються в таблиці № 1.

**Крок 4-й.** Робота із «залом».

Завдання має на меті активізувати всіх членів студентської групи (а не тільки гравців) і дати їм можливість заробити бали. За кожну правильну відповідь студент отримує індивідуальний бал (у вигляді «карток-стимуляторів», «ціну» яких визначає викладач). Індивідуальні результати фіксуються викладачем у студентському журналі наприкінці заняття під час повернення «карток-стимуляторів».

### **Крок 5-й. «Сортування».**

Завдання спрямоване на формування вмінь розрізняти види навчальних цілей (афективні, когнітивні, психомоторні). У той час, коли гравці готуються до виконання завдання, тренер працює зі студентами, які не входять до складу команд-гравців, і пропонує їм письмово сформулювати якнайбільше когнітивних (афективних, психомоторних) цілей (на вибір викладача).

### **Крок 6-й. Проект «дерево цілей».**

Для виконання цього творчого завдання тренер пропонує гравцям ознайомитися зі створеними раніше проектами у вигляді схем-малюнків, а також надає їм можливість скористатися фломастерами, кольоровими олівцями та плакатним папером для створення власних проектів. Під час роботи гравців над проектами тренер працює із «залом»: виявляє автора найдовшого списку когнітивних (афективних, психомоторних) цілей, який зачитує свій варіант і отримує за це індивідуальний бал («картку-стимулятор»), що фіксується наприкінці заняття в студентському журналі.

**Крок 7-й. «Помилки при формулюванні навчальних цілей» (резервне завдання).**

Завдання спрямоване на формування вмінь називати, пояснювати та наводити приклади помилкових формулювань навчальних цілей, виявляти та виправляти такі помилки. За браком часу на його виконання на занятті пропонується студентам для домашнього опрацювання (як вибіркове завдання).

### **Крок 8-й. Визначення переможця.**

У кінці заняття підраховується загальна кількість балів, визначається команда-переможець. Кожен, хто брав участь у грі — команда-переможець та активні вболівальники — заохочуються балами та оцінками.

## ***Завдання для студентів з підготовки до тренінгового заняття***

**Завдання 1.** Виконайте тест самоконтролю.

**Мета** — самостійно перевірити свою теоретичну готовність до теми.

### ***Інструкція до виконання***

Вивчіть рекомендовані теоретичні джерела до теми та виконайте тест самоконтролю. Потім самостійно перевірте правильність відповідей, які наведено наприкінці теми. Якщо Ви помилилися, то свої знання можете скоригувати, звернувшись до літератури для підготовки до теми.



### ***Зміст тесту***

Виберіть одну правильну відповідь:

1. Причина існування організації, головна її мета:
  - а) навчальна;
  - б) ідеал;
  - в) тасономія;
  - г) цілепокладання;
  - г) місія.
2. Результат, якого ніколи не досягають, але до якого прагнуть:
  - а) зовнішня мета;
  - б) стратегічна мета;
  - в) місія;
  - г) ідеал;
  - г) мета.
3. Цілі, що спрямовані на створення вмінь та навичок, називаються:
  - а) загальними;
  - б) орієнтовними;
  - в) психомоторними;
  - г) афективними;
  - г) когнітивними.
4. Схематично цілі діяльності різної ієрархічності чи рівня конкретизованості відображають у вигляді:
  - а) «дерева цілей»;
  - б) бізнес-плану;
  - в) таблиці;
  - г) діаграми;
  - г) графіка.
5. У міжнародній тренінговій практиці прийнятим є опис цілей за принципами:
  - а) ОБУН;
  - б) SMART;
  - в) таксономії;
  - г) цілепокладання;
  - г) біхевіоризму.
6. Ієрархія, модель-класифікація навчальних цілей називається:
  - а) таксономією;
  - б) дидактикою;
  - в) цілепокладанням;
  - г) реконструкцією;
  - г) репродукцією.

### Укажіть кілька правильних відповідей

7. Американський дослідник Б. Блум розрізняє такі типи навчальних цілей:

- а) виховна;
- б) афективна;
- в) розвиваюча;
- г) пізнавальна;
- ґ) психомоторна.

8. За масштабом виокремлюють такі види цілей:

- а) довгострокова;
- б) стратегічна;
- в) афективна;
- г) тактична;
- ґ) оперативна.

9. Поділіть наведені дії на ті, що можуть свідчити про досягнення когнітивних, афективних і психомоторних навчальних цілей. Запишіть у зошиті свої відповіді: *дати визначення поняттю; навести приклад; віддати перевагу певному виду діяльності; розрахувати за формулою; цікавитись певним предметом; перекласти словесний текст; назвати термін; висловити усно свою думку; передати інформацію жестами; побудувати графік; дати оцінку певному явищу.*

**Завдання 2.** Виконайте вправу.

**Мета** — навчитися складати цілі діяльності й навчання із запропонованих слів.

#### **Інструкція до виконання**

Складіть кілька цілей діяльності з наведених нижче слів: *зателефонувати, привітати, приїхати, прочитати, сказати, подарувати, запросити, робота, книга, лист, телефон, дитина, школа, друзі, прогулянка, подарунок, день народження, вчасно, завтра, уранці, за гарної погоди.*

**Завдання 3.** Виконайте вправу.

**Мета** — навчитися розпізнавати неправильні формулювання навчальних цілей.

#### **Інструкція до виконання**

Прочитайте наведені формулювання цілей навчання до цієї теми й письмово позначте помилкові та правильні визначення, типи помилок у неправильних формулюваннях:

1. Засвоїти тему «Цілі навчання».
2. Навчитись різним способам формулювати цілі навчання.

3. Навчити формулювати конкретні цілі навчання.
4. Уміти розробляти ієрархію цілей навчання.
5. Сформулювати цілі вивчення теми «Цілі навчання».
6. Розвивати абстрактне мислення.
7. Навчитись формулювати цілі навчання.
8. Визначати помилки у формулюванні цілей навчання.
9. Навчитися застосовувати отримані теоретичні знання на практиці.
10. Описати особливості визначення цілей навчання.
11. Пояснити студентам відмінність цілей навчання.
12. Уміти виявляти й виправляти помилки в постановці цілей навчання.
13. Зацікавити студентів вивченням теми.

**Завдання 4.** Проаналізуйте ситуацію.

**Мета** — осмислити проблеми, пов'язані з формулюванням навчальних цілей.

#### **Інструкція до виконання**

Проаналізуйте наведену нижче ситуацію та назвіть типи педагогічних цілей. Визначте, яку мету мала в цій ситуації вчителька. Поясніть сутність поняття «таксономія навчальних цілей». Порівняйте таксономії навчальних цілей, запропоновані Б. Блумом та Ю. Кулюткіним і Г. Сухобською.

#### **Ситуація для аналізу**

Пролунав дзвоник на урок. До класу ввійшла вчителька фізики Лідія Іванівна і помітила, що класна дошка не витерта. Вона ретельно, без будь-яких нарікань, витерла її і промовила: «Надалі, якщо вам так важко витерти дошку, підготувати її до навчальної роботи, заздалегідь попередьте мене, і я вирішу це питання або сама приходитиму раніше, щоб не завдавати Вам клопоту» [3, с. 24].

#### **Література для підготовки до тренінгового заняття**

1. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.; За заг. ред. В. А. Козакова. — К.: КНЕУ, 2003. — 732 с.
2. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 191—198.
3. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Зб. міні-кейсів (завдання та практичні ситуації) / М. І. Радченко, Л. А. Колесніченко та ін. — К.: КНЕУ, 2011. — С. 96—97.

## Зміст і методи роботи на кожному етапі тренінгу

### Етап 1. Організаційно-мотиваційний

На цьому етапі тренер має довести ту значну роль, яку відіграють цілі діяльності в житті людини, підкреслити значення «рефлексу цілі», пояснити механізм цілеспрямованої діяльності за допомогою «Фізичної метафори Робінса», установити регламент та ознайомити учасників з послідовністю майбутньої роботи.

#### *Можливі методи та прийоми*

##### 1. Пояснення й доведення

Як відомо, цілі діяльності відіграють значну роль у житті людини. Загубивши мету свого життя, людина навіть може покінчити життя самогубством. І. П. Павлов пояснював самогубство втратою *«рефлексу мети»*.

З огляду на це він писав: «Рефлекс мети має величезне життєве значення, він є основною формою життєвої енергії кожного з нас. Життя тільки для того стає красивим і сильним, хто весь час прагне до мети, якої він постійно досягає, але ніяк не може досягти. Навпаки, життя перестає прив'язувати до себе, тільки-но зникає ціль. Хіба ми не читаємо дуже часто в записках, котрі лишають самогубці, що вони припиняють життя тому, що воно безцільне. Звичайно, цілі людського життя нескінченні й невичерпні. Трагедія самогубця в тому й полягає, що в нього відбувається найчастіше швидкоплинне й тільки набагато рідше тривале затримання, гальмування, як ми, фізіологи, говоримо, рефлексу цілі»<sup>1</sup>. Отже, мета, яку ми ставимо перед собою, наповнює наше життя смыслом, стає джерелом нашої активності. Будь-яка діяльність людини спрямована на реалізацію певної мети. Усе, що ми робимо, має певний сенс лише тоді, коли дозволяє отримати бажаний результат (наприклад, продукт, винагороду чи просто задоволення від діяльності). Звичайно, цей кінцевий результат постає в нашій свідомості як певний ідеальний образ, більш чи менш усвідомлений. Такий ідеальний образ майбутнього результату діяльності називають **метою**.

2. Пояснення й доведення: вправа на осмислення функцій цілеутворення.

Людський мозок і вся нервова система діють цілеспрямовано... Вони функціонують як чудовий «спрямований на задану мету механізм», як свого роду *автоматична система наведен-*

---

<sup>1</sup> Павлов І. П. Полн. собр. соч. — Т. 1—6. — Изд. 2-е. — М.-Л., 1951—52. — С. 456.

ня, що працює на Вас як «механізм успіху» чи «механізм невдач», залежно від того, як ви, оператор, керуєте ним і які встановлюєте йому цілі. Коли ми ставимо перед собою конкретну мету, ми ніби даємо власному організму наказ прагнути її виконання.

У цьому ми можемо переконатися за допомогою вправи «**Фізична метафора**» А. Робінса».

Устаньте, поставте ноги на ширині плечей, руки витягніть уперед паралельно підлозі. Потім поверніться всім корпусом назад і зафіксуйте поглядом на стіні те місце, до якого вдалося повернутися. Поверніться у висхідне положення, заплющіть очі. Уявіть собі, що наступного разу ви зможете повернути свій корпус значно далі. А потім, розплющивши очі, спробуйте знову повернутися. Порівнюючи те місце в просторі, у якому ви тепер виявилися, з уявною позначкою на стіні, можна наочно переконатися в реальній силі впливу поставленої перед собою мети.

Це завдання показує нам, що, якщо людина ставить перед собою якусь мету, наш організм робить усе, щоб її досягти.

## **Етап 2. Актуалізація опорних знань**

На цьому етапі слід узагальнити та систематизувати знання щодо базових понять теми: мета, навчальні цілі, правила постановки навчальних цілей, типові помилки формулювання навчальних цілей.

### ***Можливі методи та прийоми***

1. Проведення бесіди на тему: «Місце й роль цілей діяльності в навчальному процесі».

Обговорення питань:

— Чим «мета» відрізняється від «цілі»?

«Крім категорії «мета», в українській мові використовується також категорія «ціль». На відміну від «мети» як деякого загального образу майбутнього результату, «ціль» означає конкретний орієнтир дій, ніби «мішень», у яку слід влучити. Ми вживатимемо категорію «ціль» для позначення конкретного, точного, чітко визначеного бажаного результату діяльності. (див.: Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 29).

У чому специфіка навчальної мети?

**Навчальні цілі** — це передбачувані зміни в досвіді учнів, виражені у вигляді дій, які вони можуть здійснити після вивчення певного навчального матеріалу. Тому можна зазначити, що фор-

мулювання навчальної цілі аналогічне формулюванню звичайної цілі діяльності, однак має відображати кінцевий результат навчання — зміни в поведінці учня, діяльність чи окремі дії, які він стає здатним виконати після оволодіння певними знаннями, навичками та вміннями.

— Які ви знаєте компоненти правильного формулювання навчальної цілі?



— Яких помилок часто припускаються викладачі під час постановки навчальних цілей?

(див. дод. 1).

— Які ви знаєте правила постановки навчальних цілей?

(див. дод. 2).

### **Етап 3. Здобуття практичного досвіду**

Цей етап спрямований на відпрацювання конкретних умінь з формулювання цілей навчання, побудови ієрархії цілей діяльності.

#### **Можливі методи та прийоми**

Рольова гра «Щасливий випадок»

### **Дидактична розробка гри «Щасливий випадок»**

**Мета гри** — набути навичок оперування базовими поняттями теми й формулювання операціоналізованих навчальних цілей.

## ПЛАН ГРИ

Етапи	Таймінг, хв
Вступ до гри	5
Перший тур «Бліц-опитування»	10
Другий тур «Сортування»	10
Третій тур «Дерево цілей»	20
Четвертий тур «Помилки при формулюванні навчальних цілей» (резервне завдання)	5
Визначення переможця	5
<b>Разом:</b>	<b>55</b>

### *Хід гри*

#### ***Вступ до гри***

Тренер пояснює сутність і призначення гри. Описує ігрову ситуацію. Встановлюється регламент.

#### ***Інструкція учасникам***

Серед студентів групи обираються дві команди (по 5 студентів у кожній) за бажанням. Ведучим є викладач, який повідомляє правильні відповіді. Також обирається помічник ведучого, який стежить за часом та підраховує кількість правильних відповідей.

На аркуші паперу члени міні-груп записують свої прізвища, номер групи та номер завдання.

**Перший тур: «Бліц-опитування»** (на зразок гри «Щасливий випадок»). Учасники команди виходять у центр аудиторії. Викладач протягом двох хвилин зачитує команді перелік визначень, до яких слід підібрати відповідні терміни та поняття. Приблизна кількість визначень — 10—12. За кожну правильну відповідь команді нараховують один бал. Помічник стежить за часом (кожній команді дається по 2 хв) та письмово фіксує результати (кількість правильних відповідей). Приклади завдань для «Бліц-опитування» наведено в дод. 3.

Після оголошення результатів «Бліц-опитування» студентам, які не входять до складу команд-гравців, пропонується відповісти на запитання, на які не було знайдено правильних відповідей (конспектом користуватися забороняється).

**Другий тур: «Сортування».** Кожній команді дається однакова кількість карток, на яких позначаються вміння та навички, що будуть сформовані в результаті досягнення однієї з трьох ти-

пів навчальних цілей: когнітивної, психомоторної та афективної. Підгрупи мають відсортувати та розкласти картки на 3 групи відповідно до 3-х вищезазначених типів цілей (час виконання завдання обмежується — 3 хв). Потім викладач, який виконує роль ведучого, перевіряє картки (див. дод. 4), а студент-помічник підраховує кількість правильних відповідей. Під час роботи команд «зал» виконує таке завдання: за 3 хв сформулювати якнайбільше когнітивних (афективних, психомоторних) цілей.

**Третій тур: проект «Дерево цілей».** Студентам кожної команди пропонується поставити перед собою яку-небудь загальну мету (наприклад, «стати керівником банку»). Далі необхідно розбити досягнення загальної мети на кілька етапів через формулювання декількох більш конкретних (*орієнтовних*) цілей (наприклад, «отримати диплом», «влаштуватися на роботу за спеціальністю»). Нарешті, ці конкретизовані цілі треба перевести в більш *точні* (діагностичні, операціоналізовані) цілі-завдання, які містять докладний опис результатів діяльності, засобів, умов та необхідних норм їх отримання (наприклад, «уміти протягом 5 хв проаналізувати певну професійну діяльність письмово та назвати її основні складові»). Цілі діяльності різної ієрархічності чи рівня конкретизації студенти мають схематично (використовуючи фломастери, кольорові олівці, ручки та плакатний папір) відобразити у вигляді «дерева», чи «грона», кожна гілка якого — більш конкретна ціль. Під час підготовки проекту (10 хв) тренер працює зі студентами, які не входять до складу команд. Вони підраховують і називають кількість сформульованих когнітивних (афективних, психомоторних) навчальних цілей, потім свій список презентує студент, який написав найбільшу кількість цілей. Студент-переможець отримує індивідуальні «картки-стимулятори».

Через 10 хв команди презентують свої проекти. Результати презентації обговорюються, викладач видає студентам, котрі не входять до складу команд, маленькі аркуші, на яких вони записують номер групи, яка, на їхній погляд, найкраще виконала цей проект. Результати голосування підраховують та оголошують.

**Четвертий тур: «Помилки при формулюванні навчальних цілей» (резервне).**

Командам роздаються картки (по 1-й кожній команді) (див. дод. 5). За 3 хв кожна з команд повинна знайти помилки, яких припустилися студенти в курсових роботах під час формулювання навчальних цілей, пояснити їх сутність та дати правильні відповіді. Викладач оцінює відповіді, а спостерігач підраховує бали (кожна правильна відповідь — плюс один бал, неправильна —



мінус один бал). Студенти, які перебувають у «залі», також отримують такі самі завдання, але індивідуально.

### **Контроль та оцінювання навчальних досягнень студентів**

Результати гри фіксуються в таблиці № 1, підраховується загальна кількість балів, яку отримала кожна команда, визначається група-переможець. Окремо оцінюються члени команд, пасивні спостерігачі (студенти, які не брали активної участі в грі), спостерігачі-учасники (студенти, які отримали під час гри індивідуальні бали) та помічник. За роботу на занятті студенти можуть отримати 3 бали. Залежно від позиції учасника, бали розподіляються так: усі члени групи-переможця отримують по 3 бали, члени групи-суперниці — по 2, помічник (залежно від якості виконаної роботи) може отримати максимум 3 бали, спостерігачі-учасники отримують бали залежно від кількості та «ціни» накопичених ними індивідуальних «карток-стимуляторів», пасивні спостерігачі зможуть отримати бали тільки після виконання додаткових домашніх завдань.

### **Етап 4. Підсумковий**

На цьому етапі слід підбити підсумки тренінгу, здійснити завершену навчальну мотивацію.

#### ***Можливі методи та прийоми***

1. Установлення зв'язку нового досвіду з цілями, які висувалися на початку роботи.

Отже, тепер Ви знаєте, які існують види навчальних цілей і як їх потрібно правильно формулювати. Ви також навчилися визначати специфіку навчальних цілей, наводити приклади правильних формулювань, називати, пояснювати та наводити приклади помилкових формулювань навчальних цілей, виявляти й виправляти такі помилки; називати, порівнювати, пояснювати відмінності та наводити приклади навчальних цілей різних видів, формулювати цілі різного ступеня конкретності, будувати ієрархії навчальних цілей.

2. Пояснення значення вивченого матеріалу.

Цей досвід Вам стане в нагоді під час написання курсової роботи, проходження педагогічної практики, а також у майбутній власній викладацькій діяльності. Необхідно усвідомлювати те, що правильне формулювання цілей (у тому числі й навчальних), — питання складне не тільки для студентів, а часом і для досвідчених педагогів.

Крім того, прагнення до точного й однозначного формулювання навчальних цілей значно сприяє розвитку розумових здіб-

ностей і є своєрідною гімнастикою розуму, оскільки коректне формулювання цілей навчання потребує хорошого відчуття мови й розвиненого лексико-логічного мислення.

3. Визначення групи-переможця.

4. Проведення завершальної бесіди на тему: «Цілі діяльності та життєвий успіх».

### **Домашнє завдання**

На цьому етапі тренер пропонує студентам опрацювати § 2.2. на с. 44—67 та письмово виконати завдання 4—6 на с. 95 (див.: Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — 336 с.)

### **Правильні відповіді на «Тест самоконтролю»**

1. — г); 2. — г); 3. — в); 4. — а); 5. — б); 6. — а); 7. — б), г), г); 8. — б), г), г).

9. когнітивні цілі: *дати визначення поняттю; навести приклад; назвати термін;*

афективні цілі: *віддати перевагу певному виду діяльності; цікавитись певним предметом; дати оцінку певному явищу;*

психомоторні цілі: *обчислити за формулою; перекласти словесний текст; висловити усно свою думку; передати інформацію жестами; побудувати графік.*

## ДОДАТКИ

### Додаток 1

#### Типові помилки формулювань навчальних цілей

1. Визначення цілей через зміст: *розглянути питання...*, *вивчити тему...* — таке визначення не є інструментальним, не пояснює результату.

2. Визначення через діяльність учителя: *ознайомити з...*, *пояснити...*, *розповісти про...* — зосереджує увагу вчителя на своїх діях, не зрозумілий кінцевий результат.

3. Постановка цілей через діяльність учнів: *вирішити завдання...*, *виконати вправу...* — акцентує увагу на зовнішньому боці діяльності; не позначає її результати — зміни в досвіді учня.

4. Постановка цілей через внутрішні процеси інтелектуального, емоційного, особистісного розвитку учня: *розвинути пізнавальну самостійність...*, *сформувати ставлення...*, *покращити мислення...* — надмірно глобальні цілі, що найчастіше не можуть бути досягнуті в межах вивчення однієї теми; не вказано конкретні результати.

5. Абстрактні формулювання: *засвоїти матеріал...*, *набути знань...*, *перейняти досвід...* — процес і результат навчання залишаються незрозумілими й підходять для будь-якої теми.

### Додаток 2

#### Правила постановки навчальних цілей

1. Формулювання навчальної цілі не повинно обмежуватися змістом.

2. Навчальна ціль має бути сформульованою для учня.

3. Навчальна ціль має визначати те, що буде вміти робити учень після реалізації навчальної діяльності.

4. Навчальні цілі мають описувати навички, дії, які учні починають виконувати після вивчення певного навчального матеріалу, що свідчать про зміну в їхньому досвіді.

5. У формулюванні навчальних цілей мають використовуватись конкретні слова, зрозумілі для учнів.

**Правильна постановка навчальних цілей** — це ясний, зрозумілий опис результатів навчання, які досягаються після вивчення навчального матеріалу: *учень може назвати конкретні факти, пояснити правила, поняття, виконати дію за алгоритмом, розв'язати задачу за формулою, застосувати правило тощо.*

## ПРИКЛАДИ ЗАВДАНЬ ДЛЯ «БЛІЦ-ОПИТУВАННЯ»

Гр. № 1	Гр. № 2
1 Причина існування організації, головна її мета — це... <b>Місія</b>	1 Результат, якого ніколи не досягають, але до якого прагнуть, — це... <b>Ідеал</b>
2 За ступенем абстракції (конкретизованості) виділяють такі цілі... <b>Загальні, орієнтовні, точні</b>	2 Японці, які вміють домагатися свого, на планування витрачають... <b>95 % часу, а 5 % власне на реалізацію</b>
3 Цілі, що спрямовані на створення вмінь та навичок, називаються... <b>Психомоторними</b>	3 Б. Блум розрізняє такі типи навчальних цілей... <b>Афективні, когнітивні, психомоторні</b>
4 Цілі, що формують здібності розуміти й утримувати в пам'яті нову інформацію, називаються... <b>Когнітивними</b>	4 Ціль з описом 3-х складових (результат, умови, норми) називаються... <b>Операціоналізованою</b>
5 Цілі, що характеризуються найвищим ступенем абстракції (конкретизації), називаються... <b>Загальними</b>	5 Цілі, що характеризуються середнім ступенем абстракції (конкретизації), називаються... <b>Орієнтовними</b>
6 Постановка чи формулювання цілей називається... <b>Цілепокладанням</b>	6 Ієрархія, модель-класифікація навчальних цілей називається... <b>Таксономією</b>
7 У міжнародній тренінговій практиці прийнятим є опис цілей за принципом... <b>SMART</b>	7 Схематично цілі діяльності різної ієрархічності чи рівня конкретизованості відображають у вигляді... <b>«Дерева цілей»</b>
8. За масштабом виокремлюють такі види цілей... <b>Стратегічні, тактичні, оперативні</b>	8 За часом цілі поділяються на... <b>Довготермінові, середньотермінові, короткотермінові</b>
9 У вітчизняних підручниках з педагогіки найчастіше виокремлюють такі типи педагогічних цілей... <b>Освітні, розвиваючі, виховні</b>	9 Ціль, що задається іншою людиною і виражає суспільну потребу, називається... <b>Зовнішньою</b>
10 Рівень засвоєння навчального матеріалу, за якого учні копіюють запропоновані їм зразки дій, називається... <b>Репродуктивний (учнівський)</b>	10 Рівень засвоєння навчального матеріалу, за якого учні застосовують відомі знання, прийоми, дії до нових ситуацій, називається... <b>Реконструктивний (алгоритмічно-дійовий)</b>

## ПЕРЕЛІК УМІНЬ ТА НАВИЧОК (картки)

Формувати вміння керувати та приймати рішення	Уміння вести переговори
Усвідомлення власних обов'язків	Формування лояльності
Формувати самостійність	Формувати розумову активність
Формувати вміння встановлювати контакти	Наукова ерудиція
Формування загальної ерудиції	Формувати пізнання фундаментальних наук
Уміння співпрацювати в колективі	Соціальна підготовка до виконання певних ролей
Здібності вчитися самостійно	Розподіляти завдання та контролювати
Уміння ефективно спілкуватися	Здатність адаптуватись до змін
Здатність критично мислити	Уміння коротко та чітко запитувати
Уміння писати	Професійні навички та вміння
Уміння малювати	Уміння коротко та чітко відповідати
Часто та швидко змінювати рухи однієї кінцівки (руки, ноги)	Уміння плавати
Уміння креслити	Уміння чітко усно та письмово викладати думки
Здатність застосовувати теоретичні знання в практичній діяльності	Здатність аналізувати, синтезувати
Уміння творчо оволодівати новими ситуаціями	Уміння копіювати малюнки
Уміння впевнено та швидко повторювати те, що щойно прочитали	Уміння виконувати малі та спритні рухи
Одночасно виконувати різними кінцівками (руками, ногами) різну роботу	Уміння ефективно користуватись інформацією
Уміння читати: 160 знаків на 1 хв	Уміння концентрувати увагу на певних періодах робочого процесу

## ПРИКЛАДИ ПОМИЛОК

КАРТКА 1.	Тема	Предмет і метод економічної науки
	Навчальні цілі	<i>«Зрозуміти, що таке економіка...»</i>
	Сутність помилки	Тлумачення неоднозначне (Що це означає? Як перевірити?)
	Варіант виправлення	<i>«У результаті засвоєння цієї теми учні мають вміти пояснити своїми словами, що таке економіка...»</i>
КАРТКА 2.	Тема	Праця та оплата праці в сільському господарстві
	Навчальні цілі	<i>«Закріпити учням поняття й терміни: «винагорода», «заробітна плата» ...»</i>
	Сутність помилки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• граматична («закріпити учням»);</li> <li>• цілі навчальної діяльності учнів підміняються діяльністю викладача</li> </ul>
	Варіант виправлення	<i>«У результаті засвоєння цієї теми учні повинні вміти усно та письмово давати визначення поняттям...»</i>

# ЗМІСТ НАВЧАННЯ

Головне не в тому, щоб накопичити якомога більше знань, — головне в тому, щоб це знання, велике чи мале, належало тобі одному, було виплекане твоєю душею, було б дітищем твоїх власних зусиль.

*Р. Роллан*

**Мета тренінгу:** узагальнити та систематизувати знання про сутність, структуру, функції, предмети, групи елементів змісту навчання, навчитись аналізувати й підбирати зміст навчання відповідно до навчальної мети, критеріїв, предметів і процедур та презентувати підготовлений виступ певного змісту.

## ПЛАН ТРЕНІНГУ

Основні етапи тренінгу	Таймінг, хв
1 Організаційно-мотиваційний	5
2 Актуалізація опорних знань	20
3 Здобуття практичного досвіду	50
4 Підсумковий. Домашнє завдання	15
<b>Разом:</b>	<b>90</b>

## Обладнання, наочність, дидактичні матеріали

Мультипрезентація, відеоролик, підібрані тексти.

## Робочий зошит тренера

Під час проведення цього тренінгу рекомендується врахувати деякі організаційні особливості.

**Крок 1-й.** Сформувати міні-групи.

Оскільки це не перше тренінгове заняття, то студентська група була поділена на команди раніше. За бажання можна сформувати нові підгрупи.

**Крок 2-й.** Пояснити актуальність теми, повідомити про етапи тренінгу.

Викладач має акцентувати увагу студентів на важливості правильного підбору змісту навчання відповідно до мети заняття та

віку студентів, указати на ті труднощі та проблеми, які можуть виникнути внаслідок неправильного підбору змісту навчання.

### **Крок 3-й. Робота в міні-групах.**

На цьому етапі викладач перевіряє виконання студентами завдань з підготовки до тренінгового заняття; допомагає студентам узагальнити та систематизувати знання щодо базових понять теми: сутності, структури, функцій, предметів, груп елементів і теорій змісту навчання.

### **Крок 4-й. Презентація результатів роботи міні-груп.**

Викладач організовує діяльність студентів у командах так, щоб відбувалося формування конкретних умінь, а саме: аналіз, опрацювання та підбір різних предметів змісту навчання відповідно до теми й мети заняття та застосування процедур опрацювання та підготовки змісту навчання. Результатом роботи має стати презентація міні-групами студентів опрацьованих уривків. Кожна підгрупа працюватиме з різними текстами за тематикою, запропонованою викладачем.

Кожна команда разом з викладачем оцінює презентації інших команд за певними критеріями.

### **Крок 5-й. Підсумки та висновки до заняття. Домашнє завдання.**

На цьому етапі оголошуються результати оцінювання презентацій підгрупами, викладач узагальнює та підбиває підсумки тренінгового заняття, дає завдання на наступне заняття.

## ***Завдання для студентів для підготовки до тренінгового заняття***

### ***Завдання 1. Виконайте тест самоконтролю.***

**Мета** — самостійно перевірити свою теоретичну готовність до теми.

### ***Інструкція до виконання***

Вивчіть рекомендовані теоретичні джерела до теми та виконайте тест самоконтролю. Потім самостійно перевірте правильність відповідей, які наведено наприкінці теми. Якщо Ви помилилися, то свої знання ви можете скоригувати, звернувшись до літератури для підготовки до теми.

### ***Тест самоконтролю***

#### **1. Дайте розгорнуту відповідь**

1. Дайте визначення. Зміст навчання — це...
2. Визначте складові змісту навчання за сферами соціального досвіду, що засвоюється:

а) ...



б) ...

в) ...

**2. Виберіть одну правильну відповідь**

1. Процедура підготовки змісту навчання, яка полягає у відборі з різноманітних інформаційних джерел тільки тих, що сприяють реалізації поставлених навчальних цілей:

а) редагування інформації;

б) фільтрація інформації;

в) стиснення інформації;

г) запам'ятовування інформації;

г) відкидання інформації.

2. Теорія змісту навчання, основна ідея якої — учня необхідно вчити тільки тому, що знадобиться в його повсякденному житті (те, що вигідне та корисне):

а) енциклопедизм;

б) дидактичний формалізм;

в) дидактичний утилітаризм;

г) екземпляризм;

г) проблемно-комплексне навчання.

3. Теорія змісту навчання, основна ідея якої — учням необхідно передати якомога більшу кількість знань з різних галузей науки:

а) енциклопедизм;

б) дидактичний формалізм;

в) дидактичний утилітаризм;

г) екземпляризм;

г) проблемно-комплексне навчання.

4. Теорія змісту навчання, основна ідея якої — необхідно розвивати пізнавальні здібності учня (увагу, пам'ять, мислення) та його пізнавальні інтереси:

а) енциклопедизм;

б) дидактичний формалізм;

в) дидактичний утилітаризм;

г) екземпляризм;

г) проблемно-комплексне навчання.

**3. Виберіть кілька правильних варіантів відповіді**

1. Теоріями організації змісту навчання є:

а) педагогіка;

б) дидактика;

в) дидактичний формалізм;

г) екземпляризм;

г) парадигма.

2. Предметами навчальної діяльності є:

- а) текст;
- б) навчальні завдання;
- в) способи дій;
- г) аксіоматика;
- г) проблемні ситуації.

#### 4. Установіть відповідність між елементами лівої та правої колонок

1. Функції навчання та їх визначення

1 Гносеологічна	а) ініціювання та підтримання поведінки
2 Орієнтовна	б) визначення цінностей, норм, ідеалів людини, суспільства
3 Відтворювальна	в) перетворення світу, створення якісно нових об'єктів
4 Оцінна	г) формування уявлень про навколишній світ
5 Перетворювальна	г) вказування напряму та способів доцільної поведінки
6 Регулювальна	д) збереження та відтворення культури

2. Назви груп змісту навчання та їх елементи

1 Мова науки	а) моделі, теорії, гіпотези, концепції, парадигми
2 Аксіоматика	б) алгоритми, процедури, поради, рекомендації, прийоми, методи, інструкції
3 Узагальнені порівняння	в) приклади, факти, спостереження, статистичні дані, цитати, афоризми, метафори, аналогії
4 Концептуальні узагальнення	г) терміни, поняття, позначення
5 Способи дій	г) властивості, причини, зв'язки, формули, залежності

**Завдання 2.** Проаналізуйте текст.

**Мета завдання** — навчитися визначати та виокремлювати різні групи елементів змісту навчання.

#### **Інструкція до виконання**

У зазначеному нижче уривку з посібника «Психологія та педагогіка» визначте та виділіть елементи різних груп змісту навчання за такими підгрупами: мова, наука, аксіоматика, узагальнені порівняння, концептуальні узагальнення, способи дій.

Виокремлені групи змісту навчання з тексту № 1 внесіть у таблицю 1.

Таблиця 1

1 Мова науки (терміни, поняття, позначення)	
2 Аксиоматика (приклади, факти, спостереження, статистичні дані, цитати, афоризми, метафори, аналогії)	
3 Узагальнені порівняння (властивості, причини, зв'язки, формули, залежності)	
4 Концептуальні узагальнення (моделі, теорії, гіпотези, концепції, парадигми)	
5 Способи дій (алгоритми, процедури, поради, рекомендації, прийоми, методи)	

## ТЕКСТ № 1

«Психологія сформувала систему наукових уявлень, які розкривають природу психіки, поліпшують життя людей, їхню поведінку та діяльність. Інтенсивне дослідження найскладнішого з об'єктів науки — психіки людини — триває.

Оволодіння системою психологічних знань сприяє зростанню психологічної культури окремої людини та всього суспільства, покращенню якості життя, психічного здоров'я людини, підвищенню рівня навчальної та професійної діяльності, громадської поведінки.

Ми знаємо, що кожна наука має предмет та об'єкт.

Яка різниця між предметом та об'єктом наукового дослідження?

Уявіть собі, що Ви пливете пароплавом річкою. Ніч. Темно. Ви хочете побачити, що там на березі, напружуєте зір, але нічого не видно. Берег — це об'єкт наукового пізнання, тобто все те, на що спрямована пізнавальна діяльність. Але ось, нарешті, увімкнули прожектор, який освітив частину берега: будиночок, дерева, паркан і людину, яка махає Вам рукою. Те, що освітлює прожектор — це предмет наукового пізнання, тобто певний аспект, під яким розглядається об'єкт.

Таким чином, **об'єкт** наукового дослідження — це все те, на що спрямовується пізнавальна або інша діяльність (явища, процеси...).

**Предмет** — це той аспект, специфічний кут зору, під яким наука розглядає об'єкт, що вивчається.

Різні науки можуть мати один і той же об'єкт, але різні предмети. Наприклад, людина є об'єктом вивчення анатомії, фізіології та психо-

логії. Але аспекти вивчення людини в цих науках різні. Якщо анатомія та фізіологія досліджують фізіологічні аспекти людини, то що ж є предметом психології?

Що є предметом психології?

Ще наприкінці 20-х років XX ст. видатний психолог Л. С. Виготський писав, що відповідь на питання, що є предметом психології — найважча з усього, що є у світі, предмет психології «найменш піддається вивченню» [Т. 1, 1983, с. 417]. Виокремлення предмета вивчення психології має давню історію. Спочатку предметом психології була Душа, існуванням якої пояснювали всі психічні прояви людини: поведінку, діяльність, неповторність та схожість людей тощо. Цей період розвитку психології пов'язаний з іменем Аристотеля (384—322 р. до н. е.). Його трактат «Про душу» — перше системне дослідження душі. Потім в епоху Відродження (XVII ст.) акцент зміщується на свідомість. Ця зміна акценту пов'язана з іменем Р. Декарта (1596—1650). Він уважав, що свідомість (духовне існування) та тіло абсолютно різні: «Тіло за своєю природою завжди подільне, тоді як дух зовсім неподільний». На початку XX ст. з'являється декілька різних предметів психології: поведінка, інтелект, мотив, образ, пізнавальна сфера, діяльність. Сьогодні предметом психології вважають психіку людини, яка охоплює всі вищезазначені її складові та формує суб'єктивну картину об'єктивного світу, тобто індивідуальний світ людини, узятий у психологічних закономірностях його виникнення, розвитку, прояву, функціонування та згасання» [2, с. 8].

**Завдання 3.** Створіть таблицю.

**Мета завдання** — навчитися визначати та розуміти сутність різних процедур опрацювання тексту.

**Інструкція до виконання**

Складіть таблицю «Процедури опрацювання та підбору тексту». Вона має містити назву, визначення та опис кожної процедури.

### **Література для підготовки до тренінгового заняття**

1. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. А. Козаков, М. В. Артющина, О. М. Котикова та ін.; За заг. ред. В. А. Козакова. — К.: КНЕУ, 2003. — 732 с.

2. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артющина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артющиної. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 191—198.

3. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Зб. міні-кейсів / М. І. Радченко, Л. А. Колесніченко, Л. Л. Борисенко та ін. — К.: КНЕУ, 2010. — 151 с.

## **Зміст і методи роботи на кожному етапі тренінгу**

### **Етап 1. Організаційно-мотиваційний**

#### ***Можливі методи та прийоми***

##### **1. Пояснення й доведення**

«Ця тема необхідна для того, щоб навчитися аналізувати й підбирати зміст навчання відповідно до навчальної мети, критеріїв, предметів і процедур і презентувати підготовлений виступ певного змісту. Уявіть, що вам потрібно розповісти про атмосферні опади дошкільнятам. І Ви говорите, що атмосферні опади — це вода, що перебуває в рідкому чи твердому стані, що випадає з хмар чи безпосередньо з повітря на земну поверхню. З хмар випадають: дощ, мряка, сніг, мокрий сніг, крупа, град, льодяний дощ. З повітря виділяються: роса, рідкий наліт, іній, твердий наліт, паморозь.

Випадання атмосферних опадів з хмар відбувається внаслідок укрупнення частинок уже наявних хмарних елементів (крапель або кристалів) до розмірів, за яких вони отримують помітну швидкість падіння. Найбільші кристалічні елементи, випадаючи з хмари, зіштовхуються з переохолодженими краплями, приморожуючи їх до себе, або змерзаються між собою, утворюючи пластівці. Потрапивши в атмосферні шари з температурами вище 0°C, тверді частки тануть, утворюючи краплі дощу. За низьких температур повітря (близько 0°C і нижче) тверді частини досягають земної поверхні, не розтанувши (сніг, крупа тощо). Чи зрозуміють діти природу цих явищ? Швидше за все, — ні, тому що неправильно був підібраний зміст навчання до їхнього віку».

##### **2. Комунікативна атака**

###### **Притча про важливість шкільної граматики**

Одного разу мулла, власник човна, запросив шкільного вчителя зі свого села поплавати з ним по Каспійському морю. Шкільний учитель зручно влаштувався в човні під тентом і запитав у мулли: «Як ти гадаєш, яка сьогодні буде погода?» Мулла визначив напрямком вітру, подивився на сонце, спохмурнів і говорить: «Якщо ти в мені запитуєш, то в нас буде буря». Шкільний учитель з жахом наморщив ніс і зауважив: «Мулла, невже ніколи не вивчав граматику? Потрібно говорити не «в мені», а «в мене». Мулла, якого так вишпетили, тільки знизав плечима й сказав: «Що мені до граматики?» Учитель був у відчаї: «Ти не знаєш граматики! Це означає, що половина твого життя минула даремно».

Через деякий час налетіла страшна буря, сильний штормовий вітер гнав хвилі, а човен гойдало, як горіхову шкаралупу. «Ти коли-небудь учився плавати?» — запитав мулла вчителя. «Ні, — відповів той. — А навіщо мені було вчитися плавати?»

Мулла усміхнувся й сказав: «Тоді змарновано все твоє життя: наш човен зараз потоне».

Знову постає питання: «Як важливо правильно підібрати зміст навчання?».

## **Етап 2. Актуалізація опорних знань**

### ***Можливі методи та прийоми***

• Проведення бесіди щодо визначення думок студентів з приводу змісту шкільних предметів. З'ясуємо, чи були вони задоволені їх навчальним змістом. Яку навчальну мету реалізує підбір такого змісту? Чи відповідає зміст шкільних навчальних дисциплін очікуванням і вимогам сьогодення?

З чого складається зміст навчання? Які процедури та критерії використовуються під час його підбору?

- Перевірка завдань з підготовки до тренінгових занять.
- Виконання вправи.

**Мета завдання** — осмислити проблеми, пов'язані з визначенням та підбором змісту навчання (Чому потрібно навчати?).

### ***Інструкція до виконання***

Висловіть власні пропозиції щодо того, чому (яким має бути зміст навчання) треба вчити учнів. Використовуючи матеріал про різні теорії організації змісту, визначте, як Ваше бачення цієї проблеми зіставляється з наявними теоріями організації змісту навчання? Укажіть позитивні сторони та недоліки Вашого підходу. Чи можна його застосовувати в нинішніх умовах соціально-економічного розвитку України?

## **Етап 3. Здобуття практичного досвіду**

Цей етап спрямований на відпрацювання конкретних умінь аналізу, опрацювання та підбору змісту навчання.

### ***Можливі методи та прийоми***

Виконання вправ; аналіз, підбір тексту; презентація тематичного виступу.

**Завдання 3.** Аналіз притчі.

**Мета завдання** — зрозуміти та усвідомити сутність і необхідність використання різних предметів навчальної діяльності.

### ***Інструкція до виконання***

Використовуючи притчу про глечик, проаналізуйте, чому в навчальній діяльності потрібно задіювати різні предмети навчання (див. дод. 1). Обґрунтуйте необхідність їх використання. Кожній підгрупі надається 3 хв для виступу.

«До багатія прийшов голодний бідняк. Багатій наказав дати йому велику миску супу, а коли бідняк поїв, запитав, чи ситий він. «Так», — відповів бідняк. Тоді багач наказав дати йому ще й м'яса. Той з'їв усе до останнього шматочка. «Чи ти ситий тепер?» — знову поцікавився багатій. Бідняк знову підтвердив, що наївся. Багач розпорядився принести глечик молока, який бідняк випив до останньої краплі. Багатій засміявся й запитав:

— Нащо ж ти говорив, що ситий, якщо готовий був усе їсти й їсти?

Замість відповіді бідняк узяв глечик і докраїв наповнив його камінням.

— Чи повний глечик? — запитав він у багача.

— Звісно! — заявив той.

У проміжках між камінням бідняк додав, скільки зміг, морської гальки, і знову запитав:

— А тепер повний?

— Ну, тепер вже точно повний!

Бідняк узяв декілька жмень піску й насипав у глечик.

— А тепер повний?

Багатій мовчав. Тоді бідняк налив у глечик води, наповнивши його вчетверте».

**Завдання 3.** Аналіз тексту.

**Мета завдання** — навчитися визначати вид, мету та функції тексту.

**Інструкція до виконання**

Кожна підгрупа обговорює три уривки (Текст № 2; Текст № 3; Текст № 4), які наведено нижче; визначає вид та мету кожного тексту; називає уривки; з'ясовує їх функції; визначає відмінності між ними. Один з представників кожної підгрупи оголошує результати обговорення. Інформацію для виконання завдання подано у дод. 2.

## ТЕКСТ № 2

«...Після сніданку Хемуль надів лижі й виліз на найвищий схил пагорбу... Біля підніжжя пагорбу стояли всі гості Мумі-тролля й дивилися на Хемуля, не знаючи, що й думати.

Вони тупцювали на снігу, час від часу витираючи мокрі носи — день був на рідкість холодний.

Але ось Хемуль помчав униз. Усі припишкли від жаху. Посередині пагорба він різко повернув, піднявши цілу хмару виблискуючих сніжинок. Потім щосили загорлав, різко повернув у протилежний бік. На величезній швидкості він робив повороти то в один, то в другий бік, а від чорно-жовтої куртки мерехтіло в очах.

Міцно заплющивши очі, Мумі-троль подумав:

«До чого ж всі, хто прийшов сюди — різні».

Крихітка Мю стояла на вершині пагорба й кричала від радості й захоплення. Вона розламала дерев'яну бочку та міцно прив'язала до черевиків дві дошки.

— А тепер — я! — лементувала вона й, ні хвилини не вагаючись, спустилася вниз з пагорба по прямій. Мумі-трольль поглянув одним оком вгору й зрозумів, що Мю впорається. Її маленьке негарне личко випромінювало радість і впевненість, а ніжки, немов палички, міцно стояли на снігу.

Мумі-трольль відчув гордість. Крихітка Мю рухалася вперед так відчайдушно, вона мчала шалено, не думаючи й ледь не врзалася в сосну, похитнулася, але все ж утрималася на ногах. І ось вона вже внизу і, голосно регочучи, впала на сніг.

— Вона — з моїх найстаріших друзів, — пояснив Мумі-трольль Філіфьонці.

— Так я і думала, — кисло промовила Філіфьонка.

— Коли в цьому будинку подають каву?

До них широкими кроками підійшов Хемуль. Він зняв лижі. Обличчя його лисніло.

— А тепер ми навчимо Мумі-тролля кататися на лижах, — доброзичливо сказав він.

— Ні, дякую, краще не треба, — пробурмотів Мумі-трольль, відступивши назад. Він швидко поглянув туди, де щойно була Туу-тіккі. Але вона пішла, мабуть, ловити рибу для свіжої юшки.

— Головне, не потрібно боятися, — підбадьорюючи проговорив Хемуль, міцно прив'язуючи лижі до лап Мумі-тролля.

— Але я не хочу... — почав було нещасний Мумі-трольль.

Крихітка Мю подивилася на нього, високо піднявши брови.

— Ну добре, — похмуро погодився Мумі-трольль. — Але тільки не з дуже високого пагорба...

— Ні, з'їдеш з пагорба, що веде до мосту, — сказав Хемуль. — Зігни коліна! Нахилися вперед! Стеж тільки, щоб лижі не роз'їжджалися! Верхню частину тулуба — прямо! Руки притисни до тіла! Ну, усе запам'ятав?

— Ні, — відповів Мумі-трольль.

Його хтось штовхнув у спину, він заплющив очі й поїхав. Спочатку лижі його роз'їжджалися в різні боки. Потім вони схрестилися, переплуталися з лижними палицями, і на все це незграбно впав Мумі-трольль. Глядачі пожвавилися.

— Запасись терпінням, — радив Хемуль. — Уставай, друже, пробуй ще раз.

— Ноги тремтять, — пробурмотів Мумі-трольль.

Ось тобі! Це було, мабуть, не краще, ніж самотність. Навіть сонце, за яким він так сильно сумував, світило прямо в долину й було свідком його приниження.

Цього разу міст у підніжжя пагорба стрімко ринувся до Мумі-тролля, й він підняв одну ногу вгору, щоб утримати рівновагу. Інша ж його нога продовжувала ковзати сама по собі. Гості кричали «ура», гадаючи, що життя знову стає веселішим.

Мумі-трольль вже не розумів, куди їде, — уверх чи вниз. Навколо були лише сніг і негода. Під кінець він повиснув на куші, що ріс на самому



березі річки, а хвіст його опинився в холодній воді. Увесь світ був суцільною мішаниною з лиж, лижних палиць і можливих неприємностей.

— Не занепадай духом! — ласкаво сказав Хемуль. — Давай ще раз!

Але цього «ще раз» більше не сталося, бо Мумі-троль утратив мужність. Так, він утратив мужність і ще довго потім часто мріяв про те, як усе було б, якби він утретє урочисто з'їхав з пагорбу. Він описав би на мосту красиву дугу й усміхнений повернувся б до гостей. А вони б кричали від захоплення. Але так не сталося.

Замість цього Мумі-троль промовив:

— Я пішов додому. Катайтесь, якщо хочете, а я пішов додому.

І, ні на кого не дивлячись, він заповз через сніжний тунель у свою теплу вітальню, у своє гніздо під кріслом-качалкою.

Він чув, як Хемуль кричить на все горло на пагорбі. Засунувши голову в піч, Мумі-троль прошепотів:

— Мені він усе одно не подобається.

У відповідь прашур викинув з печі трішки сажі, може він хотів показати свою прихильність до нащадка. Мумі-троль почав спокійно малювати шматочком вугілля на спинці дивана. Він намалював Хемуля, який стояв догори дригом у сніжній кучугурі. А в печі стояла захована велика банка полуничного варення.

### ТЕКСТ № 3

У художній літературі та побутовому мовленні «закріпились» численні слова-образи, використовуючи які можна коротко описати людину або підкреслити якусь її найхарактернішу рису. Ці слова можуть характеризувати особу з погляду її трудової майстерності («золоті руки»), її знань («ходяча енциклопедія»), а також її поведінки — манери спілкуватися з людьми, реагувати на оточення, виконувати справу тощо. Називаючи когось флегматиком, ми намагаємось одним словом дати портрет неквапливої, «спокійної, як двері» людини. Сангвініком називаємо рухливу людину, яка має жваву міміку та жестикуляцію, схильну до спілкування. Коли ми чуємо про холерика, то уявляємо людину нерівноважену, часто нестриману, що бурхливо й глибоко переживає радощі й печалі. А меланхоліками ми називаємо тих, хто глибоко відчують, мають певну усталеність переживань та дещо хворобливо сприймають різні сторони власного життя. У такий спосіб підкреслюються індивідуальні психофізіологічні властивості, які вивчає психофізіологія.

...Одним з основних понять психофізіології є темперамент, наукове вивчення якого здійснюють уже впродовж двох тисячоліть. *Темперамент* (від лат. *temperamentum* — відповідне поєднання рис) — *індивідуально — типологічна характеристика індивіда, що характеризує його динамічні особливості психічної діяльності та проявляється в силі, напруженості, швидкості, темпі, ритмі, інтенсивності та рівноваженості його психічних процесів* [2].

Засновником учення про темперамент традиційно вважають давньо-грецького лікаря Гіппократа (460—377 рр. до н. е.). Використавши гуморальний підхід, Гіппократ виділив 4 типи «красису» (у перекладі з грецької — змішування), тобто співвідношення в організмі чотирьох рідин («Про природу людини»). Кожна має свої властивості (кров — тепло, слиз — холод, чорна жовч — вологість, жовта жовч — сухість), і тому переважання однієї з них визначає стан організму, його схильність до певних захворювань. Гіппократ виділив типи темпераментів, але їх назви, що збереглися й донині, пов'язані з іменами римських лікарів, які жили набагато пізніше й використовували його уявлення про змішування рідин. Вони замінили грецьке слово «красис» на латинське «темпераментум», від якого й походить термін «темперамент»... Переважання жовтої жовчі (лат. *chole* — «холе») призводить до появи в особи холеричного темпераменту, крові (лат. *sanguis* — «сангвіс») — до сангвінічного, чорної жовчі (лат. *melanos chole* — «меланос холе») — до меланхолічного, а слизу (лат. *phlegma* — «флегма») — до флегматичного.

Спробу розтлумачити вчення про типи темпераментів з наукової позиції здійснив І. Павлов. Підґрунтям такого тлумачення він уважав наявність у тварин і людини певного ступеня прояву властивостей нервової системи. Спочатку акцент ставився на співвідношенні збудження та гальмування, трохи згодом — на силі нервової системи. Даючи фізіологічне обґрунтування різних типів поведінки, І. Павлов дійшов висновку про необхідність сполучення типологічних особливостей проявів властивостей нервової системи (НС) і почав ототожнювати типи темпераментів з типами вищої нервової діяльності. Його класифікація мала такий вигляд:

- холеричний тип (нестримний): сильна, неврівноважена НС;
- сангвінічний тип (урівноважений): сильна, рухлива, урівноважена НС;
- флегматичний тип (інертний): сильна, урівноважена, інертна НС;
- меланхолічний тип (гальмівний): слабка НС.

## ТЕКСТ № 4

«Нещодавно я був присутній на урочистому обіді в Нью-Йорку. Одна з гостей, пані, котра одержала спадщину, щосили намагалася справити на присутніх приємне враження. Свою скромну спадщину вона витратила на хутра, діаманти, перли, але нічого не зробила з виразом свого обличчя. Воно було кислим і самозакоханим. Вона не знала того, що відомо кожному чоловікові, а саме: що вираз, який жінка «одягає» на своє обличчя, залишає більше враження, ніж сукня, яку вона одягає на своє тіло. (До речі, ця думка варта того, щоб її запам'ятати, якщо вашій дружині захочеться купити хутряне манто)...

Учинки «говорять» голосніше, ніж слова, а усмішка «говорить»: Ви мені подобається. Ви робите мене щасливим. Я радий бачити вас». Ось

чому собаки мають такий успіх. Вони так раді нас бачити, що готові вистрибнути зі своєї шкіри. І природно, ми раді бачити їх.

Нещира усмішка? Ні. Вона ніколи не введе нас в оману. Механізм лицемірства нам відомий, і воно нас обурює. Говорю про щирі усмішки, усмішку, сповнену щирості добра, що йде від душі, про усмішку, яку високо цінують на біржі людських почуттів.

Завідувач великого нью-йоркського універмагу говорив мені, що охоче візьме на роботу продавцем дівчину, яка не змогла закінчити школу, але має чарівну усмішку, ніж доктора філософії з кислою фізіономією. ...

Ви повинні зустрічати людей з радістю, якщо хочете, щоб вони раділи зустрічі з вами. ...

Ви не відчуваєте бажання усміхатися? Що ж тоді вам можна запропонувати? По-перше, примусьте себе усміхатись. Якщо ви на самоті, насвистуйте чи муркотіть якусь мелодію чи пісню. Поводьтеся так, ніби ви вже щасливі, й це приведе вас до щастя. Покійний Вільям Джеймс, професор Гарвардського університету, так обґрунтував це: «Здавалося б, учинок має бути наслідком почуття, але в дійсності вчинок і почуття йдуть поруч, і, керуючи вчинками, котрі знаходяться під безпосереднім контролем волі, ніж почуття, ми одержуємо можливість опосередковано керувати почуттями. Таким чином, свідомий шлях до життєрадісності, якщо вона нами втрачена, — це взяти себе в руки й змусити говорити та поводитись так, ніби життєрадісності було вже досягнуто...».

У цьому світі кожен шукає щастя, й існує тільки один спосіб, один правильний шлях, щоб віднайти його. Це — контроль своїх думок. Щастя не залежить від зовнішніх обставин. Воно залежить від внутрішнього сприйняття.

Те, чим ви володієте, чи те, ким ви є, чи те, де ви знаходитесь, чи те, чим ви займаєтеся — не роблять вас щасливим чи нещасливим. Вас робить таким те, що ви думаєте про це. Так, наприклад, дві людини можуть знаходитися в тому самому місці, займатися тією ж справою, мати однаковий капітал і повагу в суспільстві, проте одна може бути щасливою, а інша — нещасливою. Чому? Через розбіжності поглядів.

... «Немає нічого, що було б гарним чи поганим, — сказав Шекспір, — але свідомість робить його таким».

А. Лінкольн якось зазначив, що «більшість людей щасливі настільки, наскільки вони зважуються бути такими». Він мав рацію. Нещодавно я бачив живе підтвердження цієї істини, піднімаючись сходами зі станції метро Лонг-Айленд у Нью-Йорку. Прямо переді мною йшли тридцять чи сорок хлопчиків-калік з палицями й милицями. Одного хлопчика несли. Я був приголомшений тим, що вони сміялися й веселилися, тому висловив свій подив одному із супровідників дітей.

Так, — сказав він, — коли дитина зрозуміє, що вона на все життя залишиться калікою, вона спочатку буває вражена цим. Але, зазвичай скоряється своїй долі й тоді стає щасливішою, ніж звичайні діти.

У мене з'явилося бажання зняти капелюх перед цими хлопчиками. Вони дали мені такий урок, який, сподіваюся, ніколи не забуду.

...Прочитайте уважно мудру пораду Елберта Хаббарда<sup>1</sup>, але запам'ятайте: від самого лише уважного читання без подальшого застосування не буде вам ніякої користі. «Кожного разу, коли ви виходите з будинку, будьте бадьорим, високо підніміть голову, так, начебто вона увінчана короною, дихайте на повні груди, «пийте» сонячне світло; вітайте усмішкою ваших друзів і кладайте душу в кожне рукостискання. Не бійтеся, що вас неправильно зрозуміють, навіть на мить не згадуйте про ваших недоброзичливців. Намагайтеся зосередити думки на тому, що вам хотілося б зробити, й тоді, не змінюючи напрямку, ви будете рухатися прямо до мети. Постійно пам'ятайте про ті великі й прекрасні цілі, яких вам хотілося б досягти, і через якийсь час ви з'ясуєте, що стали несвідомо вловлювати необхідні для виконання ваших бажань можливості, подібно до того, як поліпи коралів уловлюють з хвиль припливу, що набігають, необхідні для їхнього життя речовини.

Намалюйте в своїй уяві образ тієї обдарованої, гідної та корисної людини, якою хотілося б вам бути, й підтримуваний вашою думкою, уявний образ буде щогодини й щохвилини перетворювати вас у саме на таку особистість...

Думка — вище за все. Займіть правильну психологічну позицію — позицію мужності, щирості та життєрадісності. Правильно мислити — означає уже створювати. Усе проходить через бажання. Ми створюємо себе за власним смаком. Будьте мужні й високо тримайте голову, так, наче вона увінчана короною. Ми боги, що ще знаходяться в коконі, але поки що не здобули крил».

У давніх китайців — безодня мудрості, це відомо всьому світу. Одне з прислів'їв нам варто було б написати на папері та приклеїти з внутрішнього боку наших капелюхів. Воно говорить: «Людина без усмішки на обличчі не повинна відкривати крамницю».

**Завдання 4.** Опрацювання уривків з текстів, їх коротка презентація.

**Мета завдання** — навчитися використовувати різні процедури опрацювання та підготовки змісту навчання й презентувати підготовлений виступ за цією тематикою.

### **Інструкція до виконання**

Методом жеребкування кожна команда отримує один з трьох уривків, з якими попередньо працювали. Використовуючи попередні напрацювання щодо отриманого уривка (назва, вид, мета) та процедури опрацювання й підготовки тексту: фільтрацію, стиснення, редагування й структурування, кожна команда готує презентацію свого уривка (5 хв). Кожна презентація оцінюється викладачем та іншими підгрупами за критеріями:

---

<sup>1</sup> Хаббард Елберт (1856—1915) — відомий американський письменник.

Критерії	Бали
Чіткість подачі інформації	від 0 до 3
Доступність	від 0 до 3
Взаємодія з аудиторією	від 0 до 3
Вільне володіння матеріалом	від 0 до 3
Загальне враження від виступу	від 0 до 3

Кінцевий результат визначається так:

- 1) кожна команда розраховує середній бал оцінок інших команд;
- 2) розраховується загальний середній бал оцінок студентів для кожної команди;
- 3) розраховується середній бал між загальною оцінкою студентів та оцінкою викладача. Середній бал студентів і середній бал викладача буде загальною оцінкою.

#### **Етап 4. Підсумковий**

На цьому етапі здійснюються контроль та оцінювання навчальних досягнень студентів, підбиваються підсумки тренінгу, здійснюється завершальна навчальна мотивація.

#### **Контроль та оцінювання навчальних досягнень студентів**

На занятті студент може отримати 5 балів. Критеріями оцінювання на занятті є повнота відтворення теоретичного матеріалу, аргументованість суджень, активність учасників тощо. Бали розподіляються так:

#### **РОЗПОДІЛ БАЛІВ**

Критерії	Значення критеріїв, бали
Повнота відтворення теоретичного матеріалу	достатня — 1 бал
Активність у відповідях на запитання викладача, вагомість аргументів, суджень	висока — 2 бали середня — 1 бал
Активність участі в груповій роботі	активна участь — 3 бали середня активність — 2 бали низька — 1 бал

#### **Висновки**

«Отже, тепер Ви знаєте, які функції виконує зміст навчання, які критерії необхідно враховувати під час підбору змісту, які

процедури використовуються, Ви також умієте використовувати це на практиці при підготовці та презентації виступу. Цей досвід Вам стане в нагоді, з одного боку, у просуванні в психолого-педагогічній діяльності: для написання курсової роботи, проходження педагогічної практики, для реалізації власної викладацької діяльності; а з іншого, у Вашій майбутній професійній діяльності, де питання підбору змісту є теж дуже важливим».

### **Домашнє завдання**

На наступну пару необхідно буде кожній підгрупі підготувати виступи на вільну тему. На занятті кілька представників (або всі члени) від кожної підгрупи проводять міні-заняття з підготовленої теми (до 15 хв), пропонуючи розроблені предмети навчання до теми: текст, який має містити, окрім основної інформації (певних понять, положень, що засвоюються), також допоміжну інформацію (опис, пояснення, ілюстрації), що поліпшують засвоєння основної; два питання: репродуктивне та проблемне, навчальне завдання, наочні засоби для своїх однокласників. Кожну запропоновану тему та її презентацію спільно оцінюють з точки зору критеріїв підбору навчальної інформації: доцільність, доступність, змістовність, інформативність, а також ступеня володіння аудиторією під час викладу. Далі вираховують середній бал і подають викладачу. Середній бал студентів і середній бал викладача буде загальною оцінкою.

### **РОЗПОДІЛ БАЛІВ**

Критерії	Бали
Доцільність	від 0 до 5
Доступність	від 0 до 5
Змістовність	від 0 до 5
Інформативність	від 0 до 5
Взаємодія з аудиторією	від 0 до 5
Вільне володіння матеріалом	від 0 до 5
Загальне враження від виступу	від 0 до 5

### Правильні відповіді на «тест самоконтролю»

№ 2	№ 3	№ 4
1 — б	1 — в, г	1) 1 — г; 2 — г; 3 — д; 4 — б; 5 — в; 6 — а
2 — в	2 — а, б, г	2) 1 — г; 2 — в; 3 — г; 4 — а; 5 — б
3 — а		
4 — б		

### **Домашнє завдання студентам до теми «Планування навчання»**

1. Сплануйте заняття з будь-якої теми курсу «Психологія діяльності та навчальний менеджмент» за таким алгоритмом:
  - а) оберіть тему заняття;
  - б) визначте цілі заняття;
  - в) оберіть основні етапи заняття та побудуйте структурно-логічну схему заняття;
  - г) визначте завдання, зміст і тривалість кожного етапу;
  - г) опишіть очікувані результати.

### **Додаткова література**

1. *Карнеги Д.* Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей: Пер. с англ. Ф. П. Красавина. — К.: Наук. думка, 1991. — С. 63—68.
2. Психологія та педагогіка: Навч. посібник / Л. А. Колесніченко, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.; За заг. ред. Л. А. Колесніченко. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 125—128.
3. *Янссон Т.* Веселые и удивительные приключения Муми-тролля и его друзей: Сказки. — М.: АО «Объединение «ОКО», 1993. — С. 58—61.

## ДОДАТКИ

### Додаток 1

Предмети навчання	Визначення
Текст (лат. <i>textum</i> виткане)	взаємозв'язок слів, об'єднаних змістом та логікою
Дидактичні запитання	завдання для учнів, що вимагають від них відтворення певної навчальної інформації та дають змогу підтримувати їхню розумову активність на належному рівні, повторювати й запам'ятовувати основні положення доповіді, спільно обговорювати суперечливі питання й робити висновки
Проблемна ситуація	надання нових умов та інформації, які вимагають прийняти рішення на основі пошуку, аналізу нових шляхів
Навчальна задача	чітко сформульована проблема й умови її розв'язання, у ній добре розрізняється відоме та невідоме — те, що слід віднайти через здійснення певної послідовності дій
Вправи	повторне (багаторазове) виконання розумової чи практичної дії з метою оволодіння нею чи підвищення її якості
Наочність	показ матеріалів, розрахованих на сприйняття учнями конкретних предметів і явищ чи їх зображень, розвитку їхньої спостережливості та формування мислення



**Види тексту**

*Художні тексти.* У них інформативність дещо відходить на другий план, а на перший виступає емоційно-образний ряд, розрахований на відповідну реакцію читача або слухача.

*Релігійні тексти* спрямовані на створення певного духовного настрою, підкріпленого вірою. У них однакове значення надається єдності змісту й музичної форми. Квінтесенцією такого тексту є молитви, де кожне слово афористичне й мелодійне. Майже всі молитви перетворюються на спів, і їх зміст поглиблюється. Так, молитва «Символ віри» містить усі постулати християнства, зміст яких цілком осягається саме під час промовляння вголос.

*Рекламні тексти* розраховані на потенційних покупців, спрямовані до їхньої підсвідомості. Зазвичай вони короткі, помітні, у них, як у жодних інших, наявні накази, спонукання споживачів придбати рекламовану продукцію.

*Нормативні тексти* відрізняються великою кількістю вживання безособової чи неозначено-особової форми дієслова (впливає, потрібно, не потрібно, можна, не можна), а головне — такий текст не допускає різночитань (гранична конкретність змістів і дій). Їх структура цілісна, стисла, тексти відрізняються лаконічністю, не містять нічого зайвого.

*Науково-популярний текст* поєднує в собі інформативність з цікавістю. Він повинен зацікавити читачів, що мають лише загальні уявлення про сутність того, про що йдеться в тексті, викликати в них бажання довідатися більше, а відтак — має бути доступним для їхнього сприйняття.

*Науковий текст* розрахований на професійно компетентну людину, діяча певної області науки, скажімо, на колег. Такий текст рясніє безліччю термінів, формул, йому притаманний науковий стиль. Головне в ньому — наявність наукової інформації, найчастіше якісно нової. Оскільки науковий текст призначається для обізнаних у цій науці і не виконує навчальної функції, у ньому яскравіше виявляються стильові особливості автора. Цей текст може бути заважким для сприйняття, що не применшує його наукової цінності, але може приректи автора на невдачу. Так свого часу не була зрозумілою знаменита «Теорема Франсуа-Вієта» через труднощі її стилю викладу.

*Науково-навчальний (дидактичний) текст.* Функції науково-навчального тексту, по-перше, — передавання наукової інформації в стислому й систематизованому вигляді, доказ її професійної корисності та практичної цінності для тих, хто навчається, і, по-друге, — активізація їхнього логічного мислення.

# ПЛАНУВАННЯ ЗАНЯТТЯ

Кожен урок повинен бути для наставника завданням, виконання якого він прагне, обдумуючи його завчасно: кожним завданням необхідно чогось досягти, зробити подальший крок і змусити весь клас зробити цей крок...

*К. Д. Ушинський*

**Мета тренінгу:** узагальнити та систематизувати знання про сутність, види, способи, правила планування навчального заняття; навчитися моделювати й планувати заняття з певної теми (будувати схематичну структуру заняття, розробляти робочий план заняття).

## ПЛАН ТРЕНІНГУ

Основні етапи тренінгу	Таймінг, хв
1 Організаційно-мотиваційний	10
2 Актуалізація опорних знань	15
3 Здобуття практичного досвіду	40
4 Підсумковий. Домашнє завдання	25
<b>Разом:</b>	<b>90</b>

## Обладнання, наочність, дидактичні матеріали

Роздавальні матеріали; фліп-чарт, аркуші паперу, фломастери.

## Робочий зошит тренера

**Крок 1-й.** На початковому (організаційно-мотиваційному) етапі тренінгу тренер повинен: акцентувати увагу студентів на важливості теми заняття для їхньої можливої подальшої викладацької діяльності; повідомити про мету, етапи тренінгу та зміст роботи на кожному з них; виробити або узгодити правила роботи групи; створити сприятливу (позитивну) емоційну атмосферу для тренінгу, використовуючи для цього відповідні вправи.

**Крок 2-й.** Основною метою викладача (тренера) на другому етапі (актуалізація опорних знань) тренінгу є створення сприятливих умов для прояву пізнавальної активності студентів та набуття вмінь планувати навчальне заняття з певної теми. Засобами її досягнення є: урізноманітнення форм і методів навчальної діяльності; використання не тільки тих завдань, які допомагають

відтворити, закріпити, систематизувати знання студентів з теми «Планування заняття», а й тих, що створюють атмосферу зацікавленості кожного студента в роботі тренінгу.

**Крок 3-й.** Особливої уваги тренера на третьому етапі (здобуття практичного досвіду) потребують підготовка й проведення дидактичної гри «КВК» (клуб веселих і кмітливих). Для проведення цієї гри тренер повинен сформувати три міні-групи: дві групи — це дві команди з однаковою кількістю її членів та одна група суддів (3—5 осіб). Наприклад, якщо на тренінгу присутні 25 студентів, то група суддів може становити 5 осіб, а кожна команда налічуватиме 10 осіб.

Наступний крок тренера — розподіл ролей між учасниками гри. Назвемо їхні рольові функції.

Тренер (викладач) пояснює сутність і призначення гри, визначає цілі гри, які мають бути досягнуті в результаті її проведення; докладно розкриває процес гри: послідовність етапів, кроків, функцій, які реалізують студенти в грі; тривалість кожного етапу; критерії оцінювання роботи студентів у грі. Розподіляє ролі. Бере участь в оцінюванні роботи студентів та суддів. Підбиває підсумки гри та робить висновок.

Капітан команди організовує роботу групи з підготовки до її проведення, забезпечує ефективну взаємодію групи (розподіляє, хто з учасників, яке завдання в команді буде виконувати, організовує виконання завдання, координує діяльність членів команди).

Члени команд беруть активну участь у підготовці та презентації конкурсних завдань: «Привітання команд», «Домашнє завдання», «Запитання для команд».

Судді оцінюють діяльність учасників гри за такими критеріями: правильність відповіді, активність, творчість, ґрунтовність знань з теми, оригінальність відповіді. Кожен критерій оцінюється за п'ятибальною шкалою.

**Крок 4-й.** На підсумковому етапі викладач (тренер) узагальнює та підбиває підсумки тренінгового заняття, оголошує результати роботи груп та студентів, повідомляє про домашнє завдання на наступне заняття. На цьому етапі доцільно обговорити з учасниками тренінгу не тільки те, чому навчились, а й те, що сподобалося й чому, що хотілося б виконати ще раз, що зробити інакше; оцінити не тільки правильні відповіді студентів, а й проаналізувати те, як студент розмірковував, у чому помилився та чому.

Домашнє завдання до тренінгу потребує від викладача пояснення змісту роботи студентів, способів і послідовності його виконання; акцентування уваги на раціональних способах організації самостійної навчально-пізнавальної діяльності студентів.

## **Завдання для студентів з підготовки до тренінгового заняття**

**Завдання 1.** Виконайте тест самоконтролю.

**Мета** — перевірити знання студентів з теми; розвинути вміння самооцінювання й самоконтролю навчальної діяльності.

### ***Інструкція до виконання***

Вивчіть рекомендовані теоретичні джерела до теми та виконайте тест самоконтролю. Потім самостійно перевірте правильність відповідей, які наведено наприкінці теми. Якщо Ви помилилися, то свої знання Ви можете скоригувати, звернувшись до літератури для підготовки до теми.

### ***Тест самоконтролю***

#### **Виберіть одну правильну відповідь**

1. Мисленнєва діяльність щодо реалізації навчальних цілей, яка полягає в розробці програми дій для їх здійснення — це

- а) управління;
- б) організація;
- в) спілкування;
- г) планування;
- г) цілепокладання.

2. Стратегія й тактика реалізації навчальних цілей з урахуванням суб'єктивних та об'єктивних умов навчання — це

- а) засіб;
- б) метод;
- в) план;
- г) захід;
- г) прийом.

3. Форма проекту майбутнього заняття, що передбачає докладний опис діяльності суб'єктів навчальної діяльності на кожному її етапі — це

- а) конспект;
- б) сценарій;
- в) тези;
- г) блок-схема;
- г) план-конспект.

4. У процесі реалізації спільної діяльності суб'єктів навчання план виконує роль (функцію)

- а) виховну;
- б) організаційну;
- в) стимулювальну;

- г) координаційну;
- г) спонукальну (мобілізаційну).

5. Державний нормативний документ, який визначає підсумкове навчальне навантаження тих, хто навчається, та його розподіл за етапами навчання й класами (групами) — це

- а) навчальна програма;
- б) навчальний план;
- в) навчальний предмет;
- г) робочий план;
- г) варіативний навчальний план.

6. Планування навчального заняття починається з вибору:

- а) типу заняття;
- б) етапів заняття;
- в) методів і форм заняття;
- г) цілі заняття;
- г) навчального змісту заняття.

7. Назвіть ім'я вченого, якому належать слова: «Процес планування — це мисленнєва діяльність, яка інтегрує такі пізнавальні процеси, як пам'ять (образ минулого), сприймання (образ сучасного) та уявлення (образ майбутнього):

- а) Б. Ф. Ломов;
- б) В. А. Козаков;
- в) В. А. Якунін;
- г) К. Д. Ушинський;
- г) Б. Г. Ананьєв.

8. Докладний опис результатів навчальної діяльності, засобів і умов їх отримання, контролю та необхідних норм — це цілі...

- а) орієнтовні;
- б) загальні;
- в) конкретні;
- г) етапні;
- г) точні діагностичні.

9. Установіть правильну послідовність у складанні плану занять:

- а) оберіть тип заняття;
- б) визначте цілі;
- в) оберіть тему;
- г) здійсніть розподіл загальної тривалості кожного етапу;
- г) визначте основні етапи.

**Завдання 2.** «Як я планую навчання».

**Інструкція до виконання**

Складіть у письмовій формі власний тижневий план навчання, указавши, які дії необхідно реалізувати та в які терміни.

Зробіть висновок, у якому визначте роль планування навчання у Вашому житті. Які чинники необхідно враховувати в процесі планування власної навчально-пізнавальної діяльності? Що, на Вашу думку, є основою для планування навчання?

### ***Література для підготовки тренінгового заняття***

1. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.; За заг. ред. В. А. Козакова. — К.: КНЕУ, 2003. — 732 с.
2. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 191—198.
3. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Зб. міні-кейсів (завдання та практичні ситуації) / М. І. Радченко, Л. А. Колесніченко та ін. — К.: КНЕУ, 2011. — С. 96—97.

### **Зміст і методи роботи на кожному етапі тренінгу**

#### **Етап 1. Організаційно-мотиваційний**

Без охоти немає роботи.

*Прислів'я*

**Мета** — усвідомити важливість набуття вмінь моделювати та планувати навчальне заняття; формувати прагнення до поліпшення власних досягнень у майбутній професійній діяльності; пізнати краще себе та інших членів групи.

**Завдання 1.** Створити позитивну емоційну атмосферу в тренінговій групі.

#### ***Можливі методи та прийоми***

##### **Вправа 1. «Мій настрій»**

Виберіть із запропонованих смужок червоного, помаранчевого, жовтого, зеленого, синього, фіолетового, чорного та білого кольорів смужку того кольору, який відповідає Вашому душевному, емоційному стану в цей момент.

Порівняйте отримані кольори з тим емоційним станом чи настроєм, якому вони відповідають.

#### **Завдання 2. Початкове мотивування**

#### ***Можливі методи та прийоми***

##### **1. Комунікативна атака**

##### ***Ефективна цитата:***

«Улюбленим учителем стає той, хто кожен день відкривається перед допитливим юним розумом і полум'яним серцем якоюсь

новою гранню. Турбуйтеся про те, щоб вихованцю вашому було що у вас відкривати. Якщо ж ви декілька років один і той же, якщо вчорашній день нічого не додав до вашого багатства, ви можете стати занудним і навіть ненависним. Як вогню бійтеся інтелектуального закріплення».

*В. О. Сухомлинський*

### *Цікаве запитання*

Чи потребує процес планування навчального заняття від викладача педагогічної майстерності?

### *Приклад, опис ситуації*

Викладач, читаючи лекцію, занадто відходить від її теми, зупиняючись на питаннях, які опосередковано стосуються лекції, а тому не встигає її завершити до кінця заняття. Студентам важко зорієнтуватися в логіці викладання навчального матеріалу та виділити основне, що призводить до непорозуміння між ними й викладачем. Натомість викладач упевнений, що підібраний ним зміст лекції є вдалим.

### *Анекдот*

Викладач: Ви добре запам'ятали, що я говорила на минулому занятті?

Студенти: Так! Ви говорили: «Не розмовляйте, слухайте мене».

## **2. Доведення та переконування**

### *Посилання на позитивні результати знання*

Володіння знаннями про способи, види, принципи планування та відповідні вміння допоможе Вам усвідомити важливість планування своєї навчальної діяльності, свого життя, кар'єри і як результат — бути успішним.

### *Використання аналогій і порівнянь*

Проведіть аналогію між бджолою, яка будує воскову комірку, і викладачем, який будує навчальне заняття.

Порівняйте працю педагога з архітектором, садівником, будівельником. З якими професіями можна ще порівняти професію вчителя?

### *Посилання на авторитети та авторитетні джерела в цій галузі*

Педагогіка, на думку К. Д. Ушинського, охоплює не тільки систему наукових знань, а й мистецтво, «найобширніше, складне, найвище і найнеобхідніше з усіх мистецтв». Отже, викладач — це не лише професіонал, а й майстер своєї праці. Майстерність його здебільшого визначають вмінням планувати навчання і, зокрема, навчальне заняття.

### **3. Сугестія (навіювання)**

*Повторення однієї думки, висування вимог до бажаної емоційної реакції студентів.*

Гадаю, Ви погодитеся зі мною, що ефективність навчального процесу здебільшого залежить від умінь його планувати тими, хто навчає, і тими, хто навчається.

Сподіваюсь, Ви не будете заперечувати, що планування, як одна з важливих функцій управління, є компонентом кар'єри, складовою професійного зростання особистості.

## **Етап 2. Актуалізація опорних знань**

Необхідно залучати в навчальний процес вмілі й розумні «приманки», здатні зацікавити тих, хто навчається, пробудити в них бажання вчитися із захопленням.

*Ш. Фур'є*

**Мета** — узагальнити та систематизувати знання щодо базових понять теми: план, планування, структура навчального заняття.

### **Можливі методи та прийоми**

Вправа 1. Складання асоціативного ряду до слова «планування»

Підберіть до слова «**планування**» слова, які близькі до нього за значенням.

Вправа 2. Зображення символу планування заняття

Пригадайте, у чому полягає сутність планування навчального заняття та позначте цей процес певним символом.

Вправа 3. Завершення висловлювань

Уважно прочитайте запропоновані висловлювання, усвідомте їх зміст та допишіть один або кілька варіантів завершення речень.

*Удосконалення педагогічної майстерності викладача передбачає ґрунтовну змістовну, методичну й організаційну підготовку кожного педагога, але в кожного з них вона...*

*Планування уроку в загальноосвітній середній школі відрізняється від планування занять у вищих навчальних закладах тим, що...*

*Під час підготовки до заняття викладач повинен ураховувати моменти, які забезпечують...*

*Хоч би який тип заняття викладач обрав, успіх його проведення залежатиме від...*

*Планувати заняття слід так, щоб студенти...*

*Це можливо тільки завдяки...*

*Ефективне планування заняття — це...*



#### Вправа 4. Пояснення змісту прислів'їв

Прочитайте уважно кожне прислів'я та дайте усно чи письмово відповіді на такі запитання до кожного з них: «Як ви розумієте це прислів'я?» «Підтвердженням якого змісту навчальної інформації воно є?» Спробуйте замінити ці прислів'я власними, використовуючи навчальний матеріал теми «Планування заняття».

Як спечеш, так і з'їси.

Як постелиш, так і випишся.

Як пошиєш, так і зносиш.

Що посієш, те й пожнеш.

Вправа 5. Формулювання основних проблем, пов'язаних з плануванням заняття.

На основі опрацьованого навчального матеріалу теми «Планування заняття» виокремте проблеми (труднощі), з якими зіштовхується викладач під час планування навчального заняття, та сформулюйте основні з них.

#### Вправа 6. «Зашифрований лист»

Розподіліться на 4—5 груп. Кожна група має відтворити зміст теми «Планування заняття» за допомогою схем, малюнків, символів і передати цей лист іншій групі. Потім (через 5—6 хв) кожна група доповідає про те, яка інформація була зашифрована в листі, отриманому групою. Оцінюються ґрунтовна доповідь та найкращий «наочний посібник» з теми.

#### Вправа 7. «Незакінчені ситуації та діалоги»

##### 1. Ситуація для аналізу

На засіданні педагогічної ради один з учителів запропонував жорсткий регламент кожного заняття із заздалегідь складеним методистами планом уроку, якого вони повинні цілковито дотримуватись.

##### *Інструкція до виконання*

Проаналізуйте цю ситуацію та дайте відповіді на запитання:

Чи варто вчителям рекомендувати жорсткий план проведення уроку? Чому? Чи враховує така «раціоналізація» індивідуальні особливості вчителя, його ініціативу? Чи можна при цьому врахувати рівень підготовки учнів, їхні здібності та інтереси? З яких елементів складається підготовка вчителя до уроку? У чому особливості цієї підготовки?

### Етап 3. Здобуття практичного досвіду

Якщо хочете чогось навчитися — робіть це!

*Роберт С. Шанк*

**Мета** — набути вмінь планувати навчальне заняття

## **Можливі методи та прийоми**

### **Дидактична гра «КВК»**

Мета гри — систематизувати знання з теми «Планування навчального заняття» та оволодіти відповідними вміннями.

#### **ПЛАН ГРИ**

Етапи	Таймінг, хв
1 Вступ до гри	5
2 Проведення гри	35
<b>Разом:</b>	<b>40</b>

#### **Хід гри**

##### **Етап 1. Вступ до гри**

Тренер розподіляє групи на 2 команди, погоджує, хто буде капітаном кожної з них, хто виконуватиме роль експертів. Пропонує учасникам гри придумати назви команд.

##### **Етап 2. Проведення гри**

**Завдання 1.** Розминка команд: «Запитання—відповідь»

Кожна команда задає по 5 запитань з теми «Планування заняття» іншій команді.

**Завдання 2.** Розробка “рецепту”: «Ефективне планування»

Члени команд обговорюють усі причини, які можуть вплинути на ефективність планування викладачем навчального заняття. Формують висновок про те, які якості та вміння необхідні викладачеві для ефективного планування заняття.

Розробляють для викладача “рецепт” ефективного планування та презентують його. Тривалість виконання завдання — 10 хв.

**Завдання 3.** Презентація кожною командою домашнього завдання «План заняття».

Кожна команда впродовж 5—7 хв обмірковує доцільність удосконалення розробленого заздалегідь плану заняття з урахуванням отриманих знань з теми «Планування навчання».

Потім команди презентують підготовлений проект навчального заняття. Презентація охоплює: назву обраної теми з дисципліни «Психологія діяльності та навчальний менеджмент», цілі, тип, структуру (завдання, зміст, засоби, форми, методи й тривалість кожного з етапів) заняття, очікуваний результат (знання та вміння, якими повинні оволодіти студенти після вивчення цієї теми).

Після презентації кожна команда робить висновок про те, як можна вдосконалити розроблені ними плани заняття, ураховуючи одержану навчальну інформацію з теми «Планування навчання», та оцінювати рівень набутих умінь планувати заняття.

#### **Завдання 4. Конкурс капітанів**

Капітани виконують 3 завдання тренера (10 хв):

1) Придумайте по три варіанта завершення речення: «Якби я був викладачем...».

2) Спробуйте промовити фразу: «Майстерність викладача значною мірою визначається вмінням скласти план конкретного заняття» щоразу з новою інтонацією: питальною, окличною, байдужою, здивованою тощо. Програє той капітан, який не зможе придумати нового варіанта.

3) Уважно слухаючи незавершені висловлювання, які зачитує тренер, висловіть свою думку щодо його завершення.

Однією з основних функцій управління будь-якою діяльністю і навчальною зокрема, є... (планування).

Діяльність людини в часі та просторі організує її... (план).

Якому вченому належать слова: «... процес планування — це мисленнєва діяльність, яка інтегрує такі пізнавальні процеси, як пам'ять (образ минулого), сприймання (образ сучасного) та уявлення (образ майбутнього)...» (В. А. Козаков).

Індивідуальне планування своєї діяльності тими, хто навчається, називають... (внутрішнім).

Дії того, хто планує навчальний процес, називаються плануванням ... (зовнішнім).

Перспективне, середньотермінове, поточне (бюджетне, оперативне) планування — це... (форми планування).

У проектуванні будь-якого заняття розрізняють два етапи: (попередній і безпосередній).

План уроку називають... (робочим планом).

Способи планування (проектування) майбутнього заняття — це... (конспект, план-конспект, сценарій, тези).

Певну послідовність і зв'язок етапів заняття, в основі виокремлення яких є логіка процесу засвоєння навчального матеріалу, називають... (структурою).

Тип навчального заняття, на якому вирішують кілька дидактичних завдань, називають... (комбінованим).

Творчий підхід до уроку зумовив виникнення терміна... («нестандартні уроки»).

## Етап 4. Підсумковий

Хто багато робив, той багато знає  
Мати знання хотіли б усі, але докласти  
зусиль для цього мало хто хоче в усіх справах.

*Латинське прислів'я*

**Мета** — підбити підсумки гри, тренінгу, здійснити завершальну мотивацію.

*Підбиття підсумків гри*

Судді та викладач оцінюють роботу кожної команди за такими критеріями:

**БЛАНК 1 (Оцінювання роботи учасників гри)**

Ролі	Критерії та бали оцінювання гри					
	грунтовність знань теми 0—5	активність 0—5	Творчість 0—5	правильність відповіді 0—5	оригінальність 0—5	ефективність групової взаємодії 0—5
Капітан команди						
Учасники гри						

Підрахунок балів здійснюється так: підсумовують бали всіх суддів і викладача кожного учасника гри та ділять на кількість експертів (усі судді й тренер (викладач)). Потім знаходять суму середніх балів кожного члена команди.

Після підрахунку результатів гри оголошують команду, яка набрала найбільшу кількість балів.

Тренер оцінює роботу суддів за таким бланком.

**БЛАНК 2 (Оцінювання роботи суддів)**

Експерти	Критерії		
	обґрунтованість оцінок (макс. 5 балів)	об'єктивність (макс. 5 балів)	організованість (макс. 5 балів)
1			
2			
3			
4			
5			

Обговорення виступу команд відбувається в такій послідовності. Спочатку тренер пропонує відмітити позитивні моменти у виступах команд, а потім указати на недоліки. Усі студенти за бажання можуть брати участь в обговоренні. Тренер завершує обговорення загальними висновками.

*Підбиття підсумків тренінгу, здійснення заключної мотивації.*

### **Можливі методи та прийоми (на вибір)**

Вправа 1. «Мій досвід»

Поділіться з групою тим, якими знаннями збагатились, яких умінь набули, що нового про себе та інших членів групи дізналися, у чому відчували труднощі, який висновок для себе зробили.

Вправа 2. «Завершіть речення»

Пригадайте та подумки проаналізуйте свою роботу на тренінговому занятті. Завершіть запропоновані тренером речення:

«Віднині я знаю...»

«Сьогодні я вмію...»

«Мені сьогодні бракувало...»

«Це заняття показало...»

«Найбільше запам'яталось на занятті...»

«Варто було б, на мою думку,...»

Вправа 3. «Стоп, кадр!»

Уявіть, що сьогоднішнє заняття записане на відеоплівку. Подумки прогляньте цей відеозапис і дайте відповідь на запитання:

Який епізод (кадр) цього відеофільму Вам найбільше запам'ятався? Хто був головним персонажем, хто найкраще зіграв свою роль?

Спробуйте всі разом створити ще один кадр, який має назву «Значення вивченого матеріалу для мого досвіду». Сформулюйте пропозиції щодо останнього кадру тренінгового заняття.

Вправа 4. «Важливі думки»

Запишіть на аркуші паперу за 3 хв ті думки, які на занятті здалися Вам важливими, бажано вказати, чому. Прикріпіть Ваш аркуш до дошки або наклейте на ватман.

Разом з викладачем здійснюється аналіз написаного всіма студентами. Ураховується, які думки найчастіше повторюються, які є найбільш оригінальними?

Вправа 5. «Настрій»

Візьміть зі столу тренера аркуш паперу того кольору, який максимально відповідає Вашому настрою та запишіть на ньому

почуття, яке переживали на занятті. Наклейте на ватман або прикріпіть до дошки.

Проаналізуйте, який настрій і почуття переважають у групі.

### **Домашнє завдання**

Опрацюйте тему 2.4. та 4.2. посібника Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 81—95; 155—168). Складіть план цієї теми.

### ***Правильні відповіді на «Тест самоконтролю»***

1 — г; 2 — в; 3 — б; 4 — г; 5 — б; 6 — г; 7 — б; 8 — а.

### ***Додаткова література***

1. Настільна книга педагога. Посібник для тих, хто хоче бути вчителем-майстром / Упоряд.: Андрєєва В. М., Григораш В. В. — Х.: Вид. група «Основа», 2006. — 352 с.

# МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Ти дізнався дещо таке,  
що комусь десь необхідно пригадати.  
Як ти повідомиш їм свої знання?

*Р. Бах*

**Мета тренінгу:** навчитися використовувати сучасні інтерактивні методи навчання відповідно до навчальної мети, з урахуванням дидактичних та соціально-психологічних особливостей навчального процесу, навчальних можливостей освітньо-вікових груп.

## ПЛАН ТРЕНІНГУ

Основні етапи тренінгу	Таймінг, хв
1 Організаційно-мотиваційний	10
2 Актуалізація опорних знань	10
3 Здобуття практичного досвіду	60
4 Підсумковий. Домашнє завдання	10
<b>Разом:</b>	<b>90</b>

## Обладнання, наочність, дидактичні матеріали

Мультимедійний проектор, комп'ютер, мультимедійна презентація з теоретичними викладками теми; запис відеофільму з фрагментом презентації методу проектів з предмета «Психологія та педагогіка» (7 хв); дидактичний матеріал: 1) таблиця «Методи навчання за рівнями засвоєння навчального матеріалу» (див. табл. 1.1); 2) таблиця «Оцінювання ефективності застосування методів навчання» (див. табл. 1.5.); 3) картки для сюжетно-рольової гри.

## Робочий зошит тренера

Під час проведення цієї теми необхідно врахувати деякі організаційні моменти.

1. Способи організації заняття.

Ця тема підготовлена за варіативним принципом — основну частину тренінгу можна проводити двома способами: а) у формі

презентації кількох методів, самостійно підготовлених учасниками тренінгу; б) у формі сюжетно-рольової гри та демонстрації відео з обговоренням особливостей оцінювання творчо-ігрових методів навчання. Тренер заздалегідь розподіляє між учасниками три методи для самостійної підготовки або проводить сюжетно-рольову гру та перегляд відеозапису з обговоренням.

## 2. План підготовки учасниками презентації.

Підготовка презентації методів навчання потребує часу, тому учасники тренінгу (індивідуально, парою або малою групою) мають заздалегідь, на попередньому занятті, або під час консультації обрати один з методів, який будуть самостійно апробувати на занятті («мозкову атаку», дискусію, «конкурс знавців»). Метод «мозкової атаки» готується на тему «Критерії оцінювання презентації методів навчання». Під час презентації методів учасники спочатку представляють теоретичні дані про обраний метод, його етапи, а потім виконують практичні дії. Методи дискусії та «конкурс знавців» готують на довільну актуальну тему з предмета. Також учасникам заздалегідь надається план презентації (послідовність етапів), за яким усі будуть працювати.

## 3. Дотримання регламенту.

Презентації інтерактивних методів можуть займати багато часу через обговорення та дискусії. Дискусії завжди викликають багато емоцій та можуть перейти в емоційні суперечки через бажання довести правильність свого погляду, на противагу думці опонента. Тому тренеру необхідно чітко дотримуватися регламенту, зупиняти студентів, які надмірно захопилися словесними баталіями, нагадувати, що метою роботи є не доведення певної позиції, а опанування методів ведення дискусії.

## 4. Особливості використання творчих методів.

У разі застосування на тренінгу евристичних вправ, слід пам'ятати, що для «запуску» в учасників процесу творчого мислення, який лежить в основі цього методу, необхідний час. На початку заняття важливо створити позитивну атмосферу в аудиторії, розпочавши роботу з творчої вправи. Так, хорошим методом активізації творчої роботи на тренінгу може бути метод асоціацій [1, с. 477—482].

## **Завдання для студентів з підготовки до тренінгового заняття**

**Завдання 1.** Виконайте тест самоконтролю.

**Мета** — перевірити свою теоретичну готовність до теми.



### **Інструкція до виконання**

Вивчіть рекомендовані теоретичні джерела до теми та виконайте тест самоконтролю. Потім самостійно перевірте правильність відповідей, які наведені наприкінці теми.

### **Тест самоконтролю**

#### **Виберіть одну правильну відповідь**

1. У перекладі з грецької поняття «метод навчання» — це:
  - а) прийом;
  - б) спосіб процесу навчання;
  - в) напрям руху;
  - г) шлях до мети;
  - г) цілеспрямований процес передачі знань.
2. Автори класифікації методів навчання за рівнями пізнавальної діяльності:
  - а) І. Я. Лернер, М. Н. Скаткін;
  - б) М. А. Данилов, Б. П. Йосипов;
  - в) В. А. Козаков;
  - г) В. Ф. Паламарчук, В. І. Паламарчук;
  - г) Д. В. Чернилевський, Н. В. Борисова.
3. Сутність частково-пошукового методу виявляється в таких характеристиках:
  - а) знання учням пропонуються в «готовому» вигляді;
  - б) учні самостійно організовують пошук нових знань;
  - в) частину знань повідомляє вчитель, частину — учні самостійно здобувають, відповідаючи на поставлені питання або вирішуючи проблемні завдання;
  - г) учні свідомо засвоюють знання, розуміють, запам'ятовують та відтворюють їх;
  - г) міцність засвоєння знань забезпечується багаторазовим повторенням.

#### **Оберіть кілька правильних відповідей**

4. До активних методів належать:
  - а) розв'язання задачі;
  - б) дискусія;
  - в) дидактична гра;
  - г) аналіз конкретних ситуацій;
  - г) малі групи.
5. Основними видами методів навчання за класифікацією В. А. Козакова є:
  - а) методи організації та проведення навчально-пізнавальної діяльності;

- б) інформаційно-презентативні;
- в) алгоритмічно-дійові;
- г) монологічні;
- г) самостійно-пошукові.
- 6. До традиційних методів належать:
  - а) досліди;
  - б) вправи;
  - в) дискусія;
  - г) конкурс знавців;
  - г) метод проектів.

**Завдання 2.** Підібрати доцільні методи навчання відповідно до теми та навчально-вікової категорії.

**Мета** — навчитися самостійно планувати проведення методів навчання в аудиторії.

**Інструкція до виконання**

1. Опрацюйте наведені в кінці теми джерела: [2, с. 673—689], [4, с. 13—21; 268—282; 352—366], [1, с. 112—116; 159—172; 184—192; 213—239; 261—275; 464—482].

2. Придумайте дві теми, на які б Ви хотіли підготувати заняття для різних освітньо-вікових груп (для старшокласників, студентів). Сформулюйте до кожної з цих тем загальну мету відповідно до навчальних можливостей обраної освітньо-вікової групи.

3. Підберіть з таблиці 1.1 методи, які доцільно використати для ефективного засвоєння кожної теми цієї віковою категорією.

*Таблиця 1.1*

Основні групи методів навчання відповідно до класифікації за навчальними цілями				
Інформаційно-презентативні		Алгоритмічно-дійові		Самостійно-пошукові
Усні	Лекція-диспут	Діалогічні	Дискусія	Моделювання
	Лекція-конференція		Опитування	Практичні вправи
Наочно-усні	Демонстрація	Предметно-групові	Задачі	Дослідження
	Презентація		Кейс-метод	Тестування
	Відеофільм	Групові	Малі групи	Евристичні вправи (метод синектики)

### Закінчення табл. 1.1

Основні групи методів навчання відповідно до класифікації за навчальними цілями				
Інформаційно-презентативні		Алгоритмічно-дійові		Самостійно-пошукові
Письмові	Тези		«Мозкова атака»	Спостереження
	Цитати		Проекти	
	План		Конкурс знавців	
			КВК	
	Схеми		Вікторина	

**Завдання 3.** Підготуватися до презентації методів навчання.

**Мета** — навчитися самостійно організовувати проведення інтерактивних методів навчання в аудиторії.

#### **Інструкція до виконання**

Виберіть один з методів: «мозкову атаку», дискусію, «конкурс знавців», підготуйте фрагмент заняття з використанням цього методу (індивідуально, у парі або малою групою) та апробуйте в аудиторії на тренінговому занятті з цієї теми для отримання практичних навичок.

#### **Література для підготовки до тренінгового заняття**

1. Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у вищій школі: Навч. посібник / За ред. М. В. Артюшиної, О. М. Котикової, Г. М. Романової. — К.: КНЕУ, 2007. — 528 с.

2. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.; За заг. ред. В. А. Козакова. — К.: КНЕУ, 2003. — С. 669—691.

3. Волкова Н. П. Педагогіка: Посіб. для студ. вищ. навч. закл. — К.: Видавничий центр «Академія», 2003. — 576 с.

4. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учеб. пособие. — СПб: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. — 536 с.

5. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии / Г. К. Селевко. — М.: Народное образование, 1998. — 256 с.

## Зміст і методи роботи на кожному етапі тренінгу

### Етап 1. Організаційно-мотиваційний

На початку заняття тренер пояснює студентам значення теми в початковому процесі. Для кращого сприйняття та засвоєння теоретичного матеріалу під час подальшої бесіди пропонується використовувати мультимедійну презентацію зі слайдами. Також на цьому етапі викладач застосовує прийоми мотивації та стимулювання. Для мотивування студентів можна скористатися *методом делегування*, який дає змогу тим, хто навчається, відчувати себе в ролі викладача. Для мотивування учасників до початку творчої роботи підходить *метод асоціацій*.

#### *Можливі методи та прийоми мотивації*

1. *Метод делегування*. Викладач звертається до аудиторії зі словами: «Основною частиною тренінгу є застосування методу презентації [1, с. 187], яка відбувається у вигляді мікрОВикладання, отже, зараз ми всі є колегами. Під час тренінгу всі учасники спочатку беруть участь у спільному формулюванні критеріїв оцінювання презентації методів навчання та виборі команди-переможця, що дає змогу відчувати себе причетним до контролювання процесу управління навчанням. Робота буде організована у формі змагання між командами (або між особами), які готувались індивідуально до конкурсу найкращої презентації. Команда або особа-переможець отримає додатковий бал за «педагогічну компетентність, найкраще виконання ролі викладача» (тривалість — 2 хв).

2. *Метод асоціацій*. Кожний учасник має придумати до своїх імені та прізвища асоціації та поєднати їх так, щоб отримати певну смислову конструкцію. За допомогою цього методу учасники швидше включаються в творчий процес, а ведучий тренінгу швидше запам'ятає учасників. Наприклад, Наталія Погоріла. До слова Наталія — підходить асоціація «на талії», до слова Погоріла — «погоріли калорії», разом: «у Наталії на талії погоріли калорії». (Час проведення — 8 хв).

Далі називається послідовність етапів презентації (табл. 1.2).

Проводячи тренінг у формі сюжетно-рольової гри та демонстрації відео з фрагментом запису презентації методу проєктів, необхідно назвати етапи проведення гри та порядок обговорення особливостей оцінювання творчо-ігрових методів навчання. Для мотивації цього варіанта тренінгу можна використати метод комунікативної атаки.

3. *Комунікативна атака*. Викладач звертається до учасників із запитанням: «Хто не хоче зараз грати в сюжетно-рольову гру та дивитися відеофільм, може сісти окремо й придумати свою кла-

сифікацію методів навчання». Перед переглядом відео необхідно розказати основні особливості методу проєктів [1, с. 184—188].

Таблиця 1.2

**ПЛАН ПРЕЗЕНТАЦІЇ:**

Етапи	Таймінг, хв
1 Вступ до презентації, надання теоретичних відомостей щодо особливостей та правил організації методу	5
2 Презентація методів навчання — проведення методів в аудиторії. Мета — навчити аудиторію використовувати на практиці інтерактивні методи навчання	10
3 Обговорення презентації, оцінювання	5
<b>Разом:</b>	<b>20</b>

**Етап 2. Актуалізація опорних знань**

На цьому етапі узагальнюються знання учасників тренінгу щодо базових понять теми: метод, спосіб та прийом навчання, значення категорії методу в педагогічному процесі; систематизуються знання щодо видів класифікацій методів навчання, відмінностей між традиційними та інноваційними, репродуктивними й творчими методами; аналізується сутність проблемних та інтерактивних методів. (Тривалість — 10 хв).

**Можливі методи та прийоми**

**1. Прийом «абракадабра»**

Група ділиться на малі групи, яким дається інструкція: «Перед Вами набір слів, наведених у довільному порядку. Спробуйте скласти з них закінчене речення, уживши їх у правильному відмінку, й Ви отримаєте визначення поняття «метод навчання»: *діяльність учнів, і загальний розвиток, спрямована, учнями, взаємопов'язана, системи знань, набуття, на засвоєння, умінь і навичок, їх виховання, викладача, та.* (Правильна відповідь — у кінці параграфа).

**2. Прийом класифікації**

Розподіліть у таблиці 1.3 наведені нижче методи навчання на три групи відповідно до рівнів засвоєння навчального матеріалу (репродуктивний, реконструктивний, творчий) за класифікацією М. М. Скаткіна та І. Я. Лернера. Теоретичний матеріал можна знайти у [1, с. 116].

*Методи навчання:* вирішення проблемних ситуацій, завдань; метод проєктів; розповідь; дослідження; пояснення; дискусія; евристична бесіда; вправи; робота з підручником; ділова гра; де-

монстрація; традиційна лекція; розв’язання завдань (за зразком); генерування ідей; досліди; проблемна лекція.

Таблиця 1.3

**МЕТОДИ НАВЧАННЯ  
ЗА РІВНЯМИ ЗАСВОЄННЯ НАВЧАЛЬНОГО МАТЕРІАЛУ**  
(класифікація М. М. Скаткіна та І. Я. Лернера)

Рівні засвоєння навчального матеріалу		
<i>Репродуктивний</i> (відтворювальний, виконавчий)	<i>Реконструктивний</i> (проблемний, пошуковий)	<i>Творчий</i> (продуктивний, дослідницький)
Пояснювально-ілюстративні:	Проблемного навчання:	Дослідницькі:
Репродуктивні:	Частково-пошукові:	

### 3. Обговорення запитань

1. Які методи навчання називають інтерактивними? Які ознаки лежать в основі цієї групи методів? Відповідь на запитання в [4, с. 4—21];

2. У чому полягає сутність частково-пошукових методів? Відповідь на запитання в [2, с. 675];

3. Як Ви розумієте такий вислів: «Скажи мені — і я забуду. Покажи мені — і я запам’ятаю. Залучи мене — і я навчуся» (Народна мудрість)?

#### Етап 3. Здобуття практичного досвіду

Цей етап спрямований на відпрацювання конкретних умінь з використання різних методів навчання, здобуття практичних навичок в оцінюванні їх ефективності відповідно до навчальних умов та особливостей освітньо-вікових груп навчання. Учасники апробують в аудиторії підготовлені заздалегідь методи. Після презентації всі присутні оцінюють продемонстровані методи з позиції їх ефективності. Тренер називає три методи, які будуть презентуватись, і пояснює, що презентація першого методу буде одночасно етапом розроблення спільних критеріїв оцінювання всіх презентацій. Далі він передає слово першій команді, яка готувала презентацію «мозкової атаки».

#### 1. Презентація активних методів навчання

##### Можливі методи та прийоми

##### «Мозкова атака»

**Мета** — спільно виробити критерії оцінювання презентації методів навчання. (Тривалість 20 хв).

*Хід роботи.* Учасники тренінгу здійснюють апробацію методу, проводять обговорення в аудиторії щодо вибору єдиних критеріїв оцінювання презентацій. Приклади варіантів критеріїв наведено в таблиці 1.4 (таблиця демонструється командам тільки після завершення процесу генерування аудиторією ідей). Після прийняття всією аудиторією єдиних критеріїв оцінювання обирають журі з трьох осіб, які виставлятимуть бали за презентації методів та назвуть переможця змагання. Після оголошення балів члени журі мають аргументувати свої оцінки.

*Таблиця 1.4*

**ПРИКЛАДИ КРИТЕРІЇВ ОЦІНЮВАННЯ ВМІННЯ ПРОВОДИТИ  
В АУДИТОРІЇ МЕТОДИ НАВЧАННЯ**

№ з\п	Показники педагогічної діяльності учасників презентації	Оцінки командам		
		№ 1	№ 2	№ 3
1	Чіткість та доступність теоретичної частини презентації			
2	Дотримання регламенту			
3	Уміння зацікавити аудиторію			
4	Рівень володіння матеріалом			
5	Підтримання контакту з аудиторією, уміння стимулювати її активність			
6	Злагодженість роботи команди (якщо презентація — групова)			

*Етапи проведення «мозкової атаки» [1, с. 186]*

**1.** Розминка. Учасники групи по черзі швидко відповідають на тренувальні запитання або завдання ведучого. Мета цього етапу — звільнитися від скутості, сором'язливості, стереотипності мислення. Ведучий дає таку інструкцію: коли він звертається (у довільному порядку) по черзі до учасників, називаючи один з трьох кольорів, студенти мають швидко йому відповідати. На червоний колір учасник має швидко сказати назву риби, на блакитний — назву тварини, на жовтий — назву птаха. Ця вправа тренує взаємодію правої та лівої півкуль головного мозку, що дає змогу швидше включитись у творчий процес.

**2.** Формулюється проблема, обґрунтовуються завдання для пошуку її розв'язання. Визначаються правила колективної роботи. Група ділиться на підгрупи по 3—5 осіб і експертну групу (журі), яке оцінюватиме та відбиратиме найкращі ідеї. Як варіант —

усі беруть участь в експертних оцінках, тому журі не обирається.

**3.** «Штурм» поставленої проблеми. Ще раз уточнюється поставлене завдання. За сигналом ведучого починається генерування ідей одночасно в усіх групах. Усі по черзі висловлюють свої ідеї. Забороняється будь-яка критика. У кожній групі одна людина фіксує всі ідеї. Якщо «мозкова атака» відбувається для загальної аудиторії, обирають експертів, котрі записують усі ідеї.

**4.** Відбираються найбільш доцільні ідеї для розв'язання конкретної проблеми. Обговорюються результати, підбиваються підсумки.

Після закінчення першої презентації викладач пропонує всім запам'ятати вибрані критерії оцінювання та обрати журі, яке виставляє в бланках оцінки за першу презентацію методу «мозкової атаки». Тренер запрошує до презентації учасників, які готували метод дискусії.

### **«Конкурс знавців»**

*Мета* — систематизувати та поглибити знання з певної теми, активізувати процеси уваги, пам'яті та мислення учасників.

*Хід виконання.* Учасники тренінгу здійснюють апробацію методу. Аудиторії називаються сутність, особливості та правила проведення методу «конкурс знавців», тема, назви конкурсів і мета. Далі проводиться конкурс із заготовлених заздалегідь завдань і запитань, після закінчення обирається переможець, робляться висновки, чи досягнута мета. (Тривалість — 20 хв).

#### *Етапи проведення конкурсу знавців*

1. Розподіл аудиторії на команди. Усі учасники діляться на п'ять команд: 3—4 команди, що беруть безпосередню участь у змаганні, 1 команду — журі. Обирають ведучого. Команди призначають капітана. Завдання для команди-журі: спостерігати за порядком змагання, фіксувати правильні та неправильні відповіді, виставляти бали командам. Завдання командам-учасникам — набрати найбільшу кількість балів і виграти конкурс.

2. Проведення конкурсу. Залежно від завдань, він може складатися з 1—3 етапів.

1. Бліцтурнір. Ведучий звертається до всіх команд із запитанням, на яке учасники мають дати якнайбільше відповідей — назв певного поняття. Наприклад: «Назвіть якнайбільше різних методів, різних класифікацій методів, авторів класифікацій навчальних методів» тощо. На цьому етапі виграє та команда, учасники якої дали найбільшу кількість відповідей.

2. Творчий конкурс. Командам задається творче завдання теми, наприклад, можна провести конкурс аналогій до певних по-



нять. Скажімо, до поняття «класифікація» можна підібрати аналогії: «ознака», «ділити за ознакою», «об'єднувати за ознакою», «бібліографія»; до слова «метод» — «вказівка», «шлях» тощо. На цьому етапі виграє команда, яка дає найбільше творчих, оригінальних, нестандартних відповідей.

3. Конкурс капітанів, або «ерудитів». З кожної команди запрошується капітан або найбільш активний учасник. Ці гравці самостійно, без допомоги команди, мають дати короткі відповіді на тестові запитання. Наприклад, з цієї теми можна використати запитання, схожі на тести для самоконтролю, наведені вище. Кожному капітану задається по 3—4 запитання.

Теми конкурсів можуть бути різні, залежно від навчальних цілей та особливостей предмета. Ведучий оцінює відповіді «правильно—неправильно», після чого журі виставляє бали команді. Якщо команда не може дати відповідь, ведучий звертається до наступної команди.

3. Підбиття підсумків. Наприкінці презентації ведучий робить висновки стосовно рівня знань учасників з цієї теми, називає переможців, оголошує бали.

### ***Метод дискусії***

*Мета* — під час обговорення прояснити сутність різних варіантів розв'язання певного питання, або обговорити зміст різних підходів до певної проблеми тощо. (Тривалість 20 хв).

*Хід виконання.* Метод апробується учасниками тренінгу, які готували його до презентації. Аудиторії називають особливості та правила проведення дискусії, мету та тему. Далі проводиться дискусія на обрану тему. За результатами дискусії учасники роблять висновки та підбивають підсумки: чи досягнута мета дискусії.

#### ***Етапи проведення дискусії***

1. Визначення проблеми, розв'язання якої важливе для ефективного засвоєння певної теми та з приводу якої може виникнути кілька протилежних думок.

Можливі проблеми, актуальні для дискусійного обговорення щодо теми «Методи навчання»: а) сьогодні в Інтернеті можна знайти будь-яку інформацію. Чи доцільно використовувати у сучасних університетах лекції? б) ігрові методи навчання використовуються для вікової категорії молодших школярів. Чи будуть ефективними ігрові методи для різних вікових категорій?

2. Чітке формулювання мети дискусії з урахуванням вікових особливостей та готовності аудиторії сприйняти цей матеріал.

3. Подання аудиторії плану проведення дискусії.

4. Наведення основних запитань дискусії.

5. Якщо в дискусію доцільне введення ролей, вибираються опоненти, котрим призначають ролі. Наприклад, «критик», «аналітик», «песиміст», «оптиміст», «адвокат», «прокурор» тощо.

6. Учасникам тренінгу роздають підготовлені дидактичні матеріали для забезпечення ефективності дискусії.

7. Організація дискусійного обговорення відбувається шляхом виступів учасників (усних, письмових, завдяки допоміжним засобам), відповідей на запитання. Часто такі виступи відстоюють протилежні точки зору — «за» і «проти» певного твердження.

8. Підбиття підсумків дискусії: наводять аргументи на користь найбільш виваженого, актуального або оригінального варіанта вирішення проблемної ситуації чи питання, обирають переможця дискусії [1, с. 212—224].

Після завершення презентації методу дискусії журі виставляє оцінки.

У разі другого способу проведення тренінгу викладач використовує два методи: метод обговорення демонстрації відеофільму та сюжетно-рольову гру.

## **2. Оцінювання творчого групового методу навчання (методу проектів).**

*Мета* — навчитись оцінювати інноваційний творчий метод групового навчання та спільну творчу роботу малих груп.

### **Можливі методи та прийоми**

#### *Метод обговорення демонстрації відеофільму*

*Хід виконання.* Викладач демонструє відеозапис фрагмента презентації групового проекту, здійсненого студентами на занятті з предмета «Психологія та педагогіка», після чого просить аудиторію оцінити побачену роботу за критеріями, наведеними в таблиці 1.5. Оцінки можна виставляти як індивідуально, так і в міні-групах. Міні-групи об'єднуються по 3—4 особи та впродовж 5 хв обговорюють критерії — чи згодні з ними, вносять зміни в перелік критеріїв і виставляють оцінки. (Тривалість — 15 хв).

*Таблиця 1.5*

Критерії оцінювання проектів	Оцінки команди (0—5 балів)
1 Досягнення групою цілі проекту	
2 Постановка та обґрунтування групою проблеми	
3 Глибина, змістовність проекту	

### Закінчення табл. 1.5

Критерії оцінювання проектів	Оцінки команди (0—5 балів)
4 Рівень творчості спільного проекту	
5 Якість спільного продукту	
6 Захист (презентація) проекту учасниками	
7 Демонстрація учасниками практичних навичок та вмінь з теми	
Загальна оцінка проекту	

Наприкінці обговорення викладач підбиває підсумки та робить висновки щодо особливостей оцінювання групової творчої роботи, на відміну від оцінювання традиційних методів, та переходить до презентації ігрового методу.

### **3. Проведення сюжетно-рольової гри «Новатори чи консерватори?»**

**Мета гри** — навчитися визначати особливості методів традиційного та інноваційного навчання; виявляти способи, прийоми, які використовують під час реалізації цих методів; оцінювати їх за ступенем оптимальності та ефективності в конкретній навчальній ситуації; розробляти рекомендації вчителям щодо доцільного вибору певних методів навчання (традиційних, інноваційних чи їх поєднання).

#### ПЛАН ГРИ

Етапи	Таймінг, хв
1 Вступ до гри	5
2 Підготовча робота в командах	10
3 Засідання навчально-методичної секції з природничих дисциплін. Презентація та захист методичних рекомендацій	15
4 Виступи опонентів	10
5 Оцінки експертів	5
<b>РАЗОМ:</b>	<b>45</b>

### *Хід гри*

#### **1. Вступ до гри**

Мета цієї гри — обговорити в умовній ситуації особливості застосування методів навчання «вчителями-новаторами» та

«вчителями-консерваторами», презентація та оцінювання методичних рекомендацій представників інноваційного та традиційного навчання щодо доцільності вибору відповідних методів навчання; прийняття спільного рішення учасниками гри. Виокремлення окремих методів навчання з контексту цілісного навчального процесу дає змогу усвідомити їх переваги та недоліки щодо активізації пізнавальної діяльності учнів та засвоєння ними знань.

### ***Інструкція учасникам***

Сформууйте дві команди та оберіть групу експертів із 6 осіб. Кожна команда методом жеребкування отримує картку, у якій зазначено роль «вчителя-новатора» (педагоги, які віддають перевагу методам інноваційного навчання) чи «вчителя-консерватора» (педагоги, які дотримуються методів традиційного навчання). Кожній команді необхідно ухвалити рішення щодо доцільності обраних методів навчання відповідно до нижчезазначеної ситуації, з позиції обраної ролі розробити методичні рекомендації щодо застосування певних методів навчання, їх доцільності, оптимальності та ефективності. Групі експертів необхідно оцінити проекти рекомендацій кожної команди, запропонувати спільний проект та винести його на обговорення.

### ***Опис ситуації***

**Відкритий урок.** Учитель проводить урок природознавства в шостому класі.

— Я бачу, що багато учнів мають труднощі в засвоєнні знань. Вони вважають, що причиною цього є погана пам'ять, нестійка увага, а частіше за все — лінощі.

— Справа не тільки в цьому, а в поганому розумінні, що таке знання та як їх потрібно засвоювати. Спробуємо пояснити це.

— Передусім треба зрозуміти, що таке знання. Знання — це Ваші уявлення, поняття, образи, судження про навколишню дійсність.

— Ось образ (показує малюнок з човном на озері).

— Ось поняття: вода. Ось судження: вода — це рідина. Давай-те спробуємо зрозуміти сутність цього судження.

— Знати про щось, або про когось — це мати уявлення, поняття, відомості про це. Знання — це завжди результат нашого пізнання якогось предмета, явища. Засвоїти знання про щось — це означає зрозуміти цей предмет, явище, знати його ознаки, уміти використати їх на практиці. Наприклад, я знаю, що вкриті хмарами небо віщує дощ. Тому, виходячи з дому, я беру із собою парасольку.

Знання засвоюються так: через увагу — сприймання — осмислення (розуміння) — узагальнення (зіставлення з тими знаннями, які Ви вже маєте) — запам'ятовування (через застосування на практиці). Наприклад, якщо поставити на вогонь посудину з водою, вона закипить і випарується. А пара — це вода, але в іншому стані. Так само, як лід — вода в твердому стані. Якщо його помістити в тепле приміщення, він розтане, тобто перетвориться на рідину, звичайну воду. Дослідники Північного полюсу використовують ці якості води в побуті. Вони ставлять на вогонь лід чи сніг і перетворюють його на воду. Отже, засвоєнню знань сприяє застосування їх на практиці. У такому разі знання перетворюються на вміння — найважливіші якості людини, бо знання без умінь нічого не варті».

Під час обговорення уроку деякі колеги, які були присутні на уроці, знайшли недоліки в тому, що учитель не використав методів активізації розумової діяльності учнів; інші вказували на недостатність теоретичної основи викладу теми; деякі колеги запропонували використання «дослідку» в шкільній лабораторії. Яким же буде рішення колег?

### ***Розподіл ролей***

**Команда 1** «вчителів-новаторів» презентує проект заняття з використанням методів інноваційного навчання. У команді ролі розподіляються так: представники методу «ТРИЗ» (метод винахідливих задач і пошуку нових рішень), представники методу «синектики», представники методу інтерактивного навчання. Одночасно всі представники є опонентами протилежної команди, яка захищає методи традиційного навчання.

**Команда 2** «вчителів-консерваторів» презентує проект заняття з використанням методів традиційного навчання. Розділ ролей у команді такий: учитель, який розробляє обговорення обраної теми згідно з поданою ситуацією; учитель, який застосовує метод бесіди; учитель, який віддає перевагу роботі учнів з книгою з метою оволодіння ними темою уроку. Так само представники цієї команди — опоненти іншої команди, яка захищає проект рекомендацій застосування методів інноваційного навчання.

**Група експертів** разом з викладачем оцінює проекти рекомендацій команд, визначає оптимальний вибір розв'язання ситуації. З групи експертів обираються голова навчально-методичної секції з природничих дисциплін та секретар.

### **2. Підготовча робота в командах**

Кожна команда (згідно з обраними ролями) обговорює відкритий урок, визначає спільне рішення групи щодо використання

вчителем методів навчання з огляду їх оптимальності, доцільності вибору (для досягнення цілей у вивченні цієї теми); надає критичні зауваження вчителю (у розглянутій ситуації); розробляє проект методичних рекомендацій щодо застосування певних методів навчання (у викладанні цієї теми); опоненти готують запитання для іншої команди на захисті їхнього проекту.

### **3. Проведення «Засідання навчально-методичної секції з природничих дисциплін»**

«Голова» навчально-методичної секції з природничих дисциплін оголошує ситуацію та завдання, які повинні вирішувати команди. Команди оцінюють роботу вчителя природознавства щодо вибору та використання ним певних методів навчання, їх доцільності та ефективності в досягненні поставленої мети. Кожен член команди вносить критичні зауваження та доводить доцільність «свого методу» навчання, аргументує власну позицію. Опоненти з іншої команди задають питання команді, яка виступає; своєю чергою, команда відстоює свою позицію. Секретар веде письмові записи групової роботи. Потім кожна команда презентує методичні рекомендації щодо застосування певних методів навчання в конкретній ситуації, ураховуючи:

- функціональну визначеність методу навчання (які навчальні цілі реалізуються);

- спрямованість методу на організацію діяльності вчителя та учнів: на спілкування, активізацію розумової діяльності, відтворення, практичну діяльність, застосування знань, розвиток творчих здібностей;

- зіставлення методів з характером змісту навчального матеріалу;

- взаємозв'язок методів навчання та їх оптимальне поєднання;

- результативність у навчанні та вихованні учнів.

### **4. Рішення експертної комісії**

Група експертів разом з викладачем здійснює аналіз виступів команд та їхніх проєктів, рекомендацій щодо доцільного вибору певних методів навчання, оцінює результати їхньої роботи. Ураховуються аргументованість рішення кожної команди; робота опонентів та «захисників» певного методу навчання; якість проєктів. Результатом роботи експертної комісії має бути сформоване групове рішення щодо того, які методи навчання в конкретній ситуації є найоптимальнішими. Чи може одна з двох команд претендувати на те, що обрані нею методи навчання є доцільними та

ефективними (традиційні чи інноваційні; чи їх поєднання). Чи можливі інші варіанти групового рішення?

Після закінчення гри викладач пропонує аудиторії вказати на переваги та недоліки в застосуванні методів інноваційного та традиційного навчання в конкретній навчальній ситуації та підсумовує особливості проведення ігрових методів навчання.

**Етап 4. Підсумковий**

На останньому етапі заняття підбивають підсумки тренінгу та здійснюють завершальну мотивацію. Відбувається закріплення отриманого досвіду шляхом перерахування основних методів, оцінювання учасниками всіх побачених методів з погляду ефективності їх впливу на сприйняття та запам'ятовування нової інформації, визначають їх переваги та недоліки. Відбувається оцінювання роботи учасників тренінгу, дається домашнє завдання. (Тривалість — 10 хв).

***Можливі методи та прийоми:***

*1. Установлення зв'язку нового досвіду з цілями, які висувались на початку роботи.*

Тренер нагадує слухачам цілі заняття, запитує, чи дізналися вони для себе корисну інформацію, кому який метод сподобався найбільше, пояснює значення вивченого матеріалу.

*2. Метод делегування.*

Учасники тренінгу виступають як експерти. Кожен метод оцінюється учасниками за рівнем ефективності, визначаються його переваги та недоліки, виставляється оцінка за п'ятибальною шкалою (табл. 1.6).

*Таблиця 1.6*

**ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ  
ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ**

Методи навчання	Переваги	Недоліки	Оцінка ефективності методу (1—5 балів)
1 Дискусія			
2 Конкурс знавців			
3 «Мозкова атака»			
4 Презентація			
5 Метод проєктів			
6 Сюжетно-рольова гра			

### 3. Метод закріплення позитивного враження.

Тренер проводить завершальну бесіду на тему: «Який метод можна назвати найкращим?» Підбиває підсумки про можливість застосування різних методів залежно від навчальних завдань, цілей та особливостей освітньо-вікових категорій.

### Контроль та оцінювання навчальних досягнень студентів

На занятті студент може отримати від 0 до 5 балів. Критеріями оцінювання є: якість підготовки до теоретичної частини заняття, якість презентації методів навчання, активність учасників в обговоренні завдань під час тренінгу, аргументованість суджень. Бали розподіляються згідно з таблицею 1.7.

Таблиця 1.7

#### РОЗПОДІЛ БАЛІВ ВІДПОВІДНО ДО КРИТЕРІЇВ ОЦІНЮВАННЯ

Критерії	Значення критеріїв, бали
Якість підготовки до теоретичної частини заняття (правильні відповіді на запитання)	<i>Достатня:</i> правильні відповіді на запитання — 1 бал <i>Недостатня:</i> неправильні відповіді на запитання — 0 балів
Якість підготовки презентації методів навчання	<b>Низька якість:</b> презентація здійснена, але учасники невміло подали інформацію, нечітко висловлювали думки, немає контакту з аудиторією — 1 бал <b>Середній рівень:</b> презентація здійснена, проте матеріал здебільшого не розповідали, а зачитували з аркуша, факти викладені непослідовно, аудиторію не дуже зацікавили, контакт з аудиторією ситуативний — 2 бали <b>Висока якість:</b> матеріал подано цілісно, послідовно, емоційно, з використанням додаткових засобів. Постійно підтримувався контакт з аудиторією. Наявна зацікавленість аудиторії, був дотриманий регламент і всі вимоги — 3 бали
Активність у відповідях на запитання викладача, активність участі в тренінгу	<i>Достатня</i> — 1 бал <i>Відсутня:</i> — 0 балів

### Домашнє завдання

Опрацювати та сформулювати підсумки та висновки до теми §3.2—3.5 на с. 109—141 посібника «Психологія діяльності та



навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — 336 с.

### **Правильні відповіді на запитання**

#### **ПРАВИЛЬНІ ВІДПОВІДІ НА «ТЕСТИ САМОКОНТРОЛЮ»**

№ 1 — г	№ 4 — б, в, г, г
№ 2 — а	№ 5 — б, в, г
№ 3 — в	№ 6 — а, б, в

Правильна відповідь на запитання прийому «абракадабра»: визначення поняття «метод навчання» — це взаємопов'язана діяльність викладача та учнів, спрямована на засвоєння учнями системи знань, набуття умінь і навичок, їхнє виховання та загальний розвиток [3, с. 275].

# МОТИВАЦІЯ НАВЧАННЯ

Учень — не посудина, яку треба наповнити,  
а факел, який треба запалити, та запалити факел  
може лише той, хто сам горить.

*Плутарх*

**Мета тренінгу:** узагальнити та систематизувати знання про способи мотиваційного впливу на тих, хто навчається, навчитися здійснювати мотиваційний вплив на учнів, обираючи ефективні методи та прийоми мотивації.

## ПЛАН ТРЕНІНГУ

Основні етапи тренінгу	Таймінг, хв
1 Організаційно-мотиваційний	10
2 Актуалізація опорних знань	20
3 Здобуття практичного досвіду	50
4 Підсумковий	10
<b>Разом:</b>	<b>90</b>

## Обладнання, наочність, дидактичні матеріали

Мультимедійний проектор, комп'ютер, мультимедійна презентація «Мотивація навчання», роздавальні матеріали.

## Робочий зошит тренера

Під час проведення цього тренінгу рекомендується врахувати деякі організаційні особливості.

**Крок 1-й.** Формування міні-груп.

Для роботи на цьому тренінгу команди формують ще на попередніх заняттях. Якщо постійні команди ще не сформовано, можна на занятті створити їх таким чином: кожний студент отримує частину малюнка та має якнайшвидше знайти в групі людей з іншими частинами малюнка. Так утворюються команди для подальшої роботи. Команда, яка сформувалась першою — оголошують найорганізованішою. За будь-якого способу організації команд важливо обговорити зі студентами, що розподіл на групи

може бути елементом зацікавлення в загальному процесі мотивування тих, хто навчається.

**Крок 2-й.** Пояснення актуальності теми, повідомлення про етапи тренінгу.

Викладач має акцентувати увагу студентів на особистісно-зорієнтованому підході до навчання, за яким ураховують індивідуальні потреби та психологічні особливості тих, хто навчається. За такого підходу мотивація учнів відіграє головну роль.

**Крок 3-й.** Активізація творчої уяви студентів.

Мотивація є не тільки функцією управління навчанням, а що й творчою діяльністю, проявом педагогічного мистецтва, що потребує певного поштовху. Тому важливим є застосування відповідних завдань, активізують образне мислення та уяву, наприклад «асоціації до поняття», «асоціативний малюнок», «пояснення відомого афоризму» тощо.

**Крок 4-й.** Бесіда за теоретичним матеріалом. Мультимедійна презентація.

Бесіда ґрунтується на асоціаціях студентів до поняття «мотивація», інтерпретації студентами цитат щодо цієї дефініції на малюнках мотивації та стимулювання. Обговорюють проблемні питання: «Чому в навчанні неможливо повністю відмовитись від стимулювання?», «Як мають зіставлятися мотиви та стимули в навчанні?». У презентації з метою актуалізації опорних знань та їх узагальнення демонструють основний теоретичний матеріал. Акцентують увагу на створенні мотиваційного циклу, відповідних методах та прийомах мотивації.

**Крок 5-й.** Аналіз методів діагностики мотивації.

Під час обговорення методів мотиваційного моніторингу після виконання студентами відповідних завдань важливо підкреслити значення аналізу поведінки та емоцій учнів для визначення їхньої вмотивованості, тобто мотиваційної готовності до навчання. Також аналізується авторитарна та гуманістична парадигми навчання у взаємозв'язку з мотивацією досягнення успіху та мотивацією запобігання невдач. Кожна команда має зробити власні висновки щодо ефективних методів мотиваційного моніторингу, а викладач їх узагальнює.

**Крок 6-й.** Організація розробки студентами правил мотивації.

Викладач організовує пошукову діяльність студентів у командах таким чином, щоб перед визначенням кожного правила виконувалась вправа, яка допомагає його правильно сформулювати. Визначені командами правила аналізують, порівнюють з переліком правил, які надає викладач. Зокрема, це такі правила:

- для переконливого впливу на учнів застосовуйте слова, які викликають позитивні асоціації;
- впливаючи на сферу несвідомого тих, хто навчається, використовуйте яскраві образи, метафори;
- підкреслюйте корисність того, що вивчається;
- залучайте тих, хто навчається, до співпраці, використовуйте їхній досвід;
- займайте позицію консультанта, помічника.

### **Крок 7-й.** Проведення навчальної гри.

Гра складається з кількох етапів.

1. На основі домашнього завдання кожна команда наводить приклади різних методів та прийомів мотивації. Інші команди мають їх визначити.

2. Методом жеребкування кожна команда отримує конкретний прийом мотивації та має продемонструвати його реалізацію відповідно до спільно визначеної теми. Інші команди мають визначити цей прийом. Викладач встановлює послідовність виступів команд (бажано, щоб послідовність відповідала логіці етапів мотиваційного циклу), аналізує якість виступів.

3. Викладач організовує виступи команд з презентаціями мотиваційних циклів до теми «Мотивація навчання». Кожна команда оцінює презентації інших команд, обираючи ту, до якої всі члени команди пішли б на заняття з цієї теми.

**Крок 8-й.** Підсумки та висновки до заняття. Домашнє завдання.

Кожна команда формує свій головний висновок, відповідаючи на запитання: «Яким чином можна підвищити мотивацію тих, хто навчається, до навчання на основі особистісно-зорієнтованого підходу?», а викладач підбиває підсумки.

## **Завдання для студентів з підготовки до тренінгового заняття**

**Завдання 1.** Виконати тест самоконтролю.

**Мета** — самостійно перевірити свою теоретичну підготовленість до теми.

### **Інструкція до виконання**

Вивчіть рекомендовані теоретичні джерела до теми та виконайте тест самоконтролю. Потім самостійно перевірте правильність відповідей, які наведено в кінці теми. Якщо ви помилилися, то свої знання ви можете скоригувати, звернувшись до літератури для підготовки до теми.

### ***Зміст тесту***

Оберіть одну правильну відповідь

1. Зовнішнє спонукання учнів до навчання:

- а) стимули;
- б) мотиви;
- в) мотивація;
- г) стимулювання;
- г) активізація.

2. Забезпечення педагогами пізнавальної активності учнів:

- а) стимули;
- б) мотиви;
- в) мотивація;
- г) стимулювання;
- г) активізація.

3. До методів прямої мотивації належить:

- а) комунікативна атака;
- б) сугестія;
- в) доказ та переконування;
- г) закріплення позитивного враження;
- г) долання перешкод.

4. Прийомом комунікативної атаки є:

- а) експрес-контроль;
- б) оголошення теми заняття;
- в) перекличка;
- г) перевірка домашнього завдання;
- г) театралізація.

5. Ступінь готовності суб'єкта наполегливо прагнути досягнути навчальних цілей, що сприймаються як обов'язкові, називається:

- а) мотивація;
- б) стимулювання;
- в) мотив;
- г) мотиваційний цикл;
- г) стимул.

6. Посилання на авторитети та авторитетні джерела в цій галузі є реалізацією такого методу мотивації та стимулювання, як:

- а) доказ та переконування;
- б) сугестія;
- в) долання перешкод;
- г) делегування;
- г) закріплення позитивного враження.

7. Періодичне повторення тієї самої думки є реалізацією такого методу мотивації та стимулювання навчання, як:

- а) доказ та переконування;
- б) сугестія;
- в) долання перешкод;
- г) делегування;
- г) закріплення позитивного враження.

8. Надання завдань, виконання яких неможливе без вивчення матеріалів теми, є реалізацією такого методу мотивації та стимулювання навчання, як:

- а) доказ та переконування;
- б) сугестія;
- в) долання перешкод;
- г) делегування;
- г) закріплення позитивного враження.

9. Мікровикладання та участь тих, хто навчається, у створенні навчально-методичної літератури, підручників, наочних посібників є реалізацією такого методу мотивації та стимулювання навчання, як:

- а) доказ та переконування;
- б) сугестія;
- в) долання перешкод;
- г) делегування;
- г) закріплення позитивного враження.

10. Комплімент учням, подяка є реалізацією такого методу мотивації та стимулювання навчання, як:

- а) доказ та переконування;
- б) сугестія;
- в) долання перешкод;
- г) делегування;
- г) закріплення позитивного враження.

**Завдання 2.** Проаналізувати ситуацію.

**Мета** — визначити вплив аудиторії на створення ситуації успіху чи невдачі.

**Інструкція до виконання**

Проаналізуйте зовнішні умови створення ситуації успіху та ситуації невдачі. Як залежить вербальна та невербальна поведінка людини від ставлення до неї аудиторії? Які техніки стимулювання сприяли самовираженню учасників? Яким можна вважати вплив аудиторії: мотивувальним чи маніпулятивним? У яких випадках такий вплив може бути виправданим? Спробуйте перенести цю

ситуацію на навчання: як підтримка чи негативне ставлення групи можуть вплинути на навчальну мотивацію студентів?

### **Ситуація для аналізу**

Ще на початку 80-х років минулого століття угорські вчені проводили експеримент: тренер за дверима дає двом учасникам завдання вести діалог на тему: чи потрібно святкувати дні народження на роботі. Одному пропонувалось відстоювати переваги таких вечірок (згуртованість колективу тощо), іншому — говорити про їх негативні наслідки (погіршення дисципліни праці та ін.). Завдання кожного з них — схилити на свій бік якомога більше учасників гри. У той же час асистент тренера інструктував інших учасників у кімнаті. Перші 10 хв вони мали всіляко підтримувати учасника «А», говорити йому, наскільки правильна його позиція, які слушні й оригінальні думки він висловлює тощо. З учасником «Б» треба було сперечатись, грубо його перебивати, демонструвати йому, що він зовсім не розуміє суті проблеми. Через 10 хв за непомітним знаком асистента «глядачі» мали повністю змінити свою поведінку — ігнорувати докази та грубо перебивати учасника «А», підтримуючи у всьому учасника «Б». І ось розпочиналась трохи жорстока, але повчальна гра. Усі бачили, як впливає на учасників реакція оточуючих. Учасник «А» сидів, гордо випроставшись у кріслі, закинувши ногу на ногу, і говорив повільно, неквапливо. Через декілька хвилин він уже починав повчати аудиторію, децю зверхньо дивлячись на другого учасника. Вигляд у нього був упевнений та спокійний.

Учасник «Б» почував себе зовсім інакше. Він говорив невпевнено, плутано, часто розгублювався, отже, виступав нижче від своїх можливостей. Але через 10 хв усе змінювалось. Дуже швидко від попередньої самовпевненості «А» не залишалось і сліду. Спочатку він бентежився, потім починав вагаться, зникав його трохи менторський тон, і говорив він непереконливо, завченими фразами. Ще через декілька хвилин на нього вже важко було дивитись, так відображались на його обличчі всі переживання. Навпаки, «Б» тримався все переконливіше. Він починав жартувати, мова його ставала вільною та легкою. Він висловлював дійсно цікаві думки.

**Завдання 3.** Навести письмові приклади реалізації методів мотивації.

**Мета** — навчитися розпізнавати та визначати методи й відповідні прийоми мотивації навчання.

### **Інструкція щодо виконання**

Вивчіть рекомендовані теоретичні джерела до теми та відповідно до кожного етапу мотиваційного циклу (початкового, підтримувального, завершального) наведіть по три приклади реалізації методів та відповідних прийомів мотивації навчання, указуючи, який метод та прийом представлено.

**Завдання 4.** У командах підготувати презентацію мотиваційного циклу до теми «Мотивація навчання».

**Мета** — навчитися розробляти мотиваційний цикл до навчальної теми.

### **Інструкція до виконання**

Розробіть у командах мотиваційний цикл до теми «Мотивація навчання» й оформіть його у вигляді мультимедійної презентації.

## **Література для підготовки до тренінгового заняття**

1. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.; За заг. ред. В. А. Козакова. — К.: КНЕУ, 2003. — С. 599—639.
2. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 97—142.
3. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Зб. міні-кейсів (завдання та практичні ситуації) / М. І. Радченко, Л. А. Колесніченко та ін. — К.: КНЕУ, 2011. — С. 35—71.
4. Гін А. О. Прийоми педагогічної техніки: Вільний вибір. Відкритість. Діяльність. Зворотний зв'язок. Ідеальність: Посіб. для вчит. — 2-ге вид., доп. — Луганськ, СПД Резников В. С., 2007. — 100 с.
5. Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у вищій школі: Навч. посібник / За ред. М. В. Артюшиної, О. М. Котикової, Г. М. Романової. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 134—153.
6. Формування психолого-педагогічної компетентності викладачів: тренінг-курс для викл. ун-ту / [Л. О. Савенкова, Г. М. Романова, М. В. Артюшина та ін.]; За заг. ред. Л. О. Савенкової, Г. М. Романової. — К., 2011. — С. 129—142.

## **Зміст і методи роботи на кожному етапі тренінгу**

### **Етап 1. Організаційно-мотиваційний**

На цьому етапі тренер має повідомити мету тренінгу, установити регламент та ознайомити учасників з послідовністю майбутньої роботи, актуалізувати мотиви вивчення теми.

**Можливі методи та прийоми:** пояснення й доведення, комунікативна атака, сугестія, метод делегування

1. Пояснення й доведення.

- Викладач пояснює, що ця тема необхідна для того, щоб навчитися мотивувати учнів до навчання, але в широкому розумінні вона важлива для здійснення мотивації в будь-якій сфері життєдіяльності.



## 2. Комунікативна атака.

- Ефектна цитата. Після наведення епіграфа до тренінгу викладач запитує студентів, як вони розуміють цей вислів.

- Неочікуване запитання. Викладач запитує: «Коли ви отримуєте від навчальних занять справжнє задоволення? Від чого це залежить?».

## 3. Сугестія.

- Опосередковано думка про важливість мотивації як функції управління навчанням може формуватися завдяки її періодичному повторенню, автоматичному включенню до певної роботи (наприклад, вправа «асоціативний малюнок до понять «мотивація» та «стимулювання»).

## 4. Метод делегування.

- Прийомами реалізації цього методу на даному етапі є особистісно-довірливе звертання до аудиторії, формування почуття «ми».

## Етап 2. Актуалізація опорних знань

На цьому етапі слід узагальнити та систематизувати знання щодо здійснення мотивації тих, хто навчається.

### ***Можливі методи та прийоми: вправи, презентація***

#### 1. Вправи.

- Доцільно застосувати вправи, які забезпечують пошуковий характер роботи з теоретичним матеріалом (наприклад, вправи «асоціації до поняття», «аналіз афоризмів»).

**Завдання 1.** Виконати вправи на усвідомлення основних понять до теми та активізацію творчої уяви.

**Мета** — усвідомити поняття «мотивація», «стимулювання», активізувати творчу уяву.

### ***Інструкція до виконання***

Виконайте вправи.

- Індивідуально підберіть кілька асоціацій до поняття «мотивація». У команді визначте ключову асоціацію — ту, яка найпоширеніша в більшості учасників. Назвіть її перед усією групою. Проаналізуйте на рівні всієї групи, які асоціації виявились ключовими, з якими аспектами мотивації вони пов'язані.

- Проаналізуйте в командах одну з цитат відомих людей. Чи погоджуєтеся Ви з цією думкою? Які аргументи свідчать на її користь чи навпаки?

*Для навчання потрібні звільнення енергії та мотивація (Х. Еблі).*

*Одна з умов розвитку таланту — це свобода неслухняності (П. Л. Каліца).*

*Хто щадить дитину, той губить людину (М. Твен).*

*Людина є мірою всіх речей (Анаксагор).*

*Найбагатородніша мета в житті — збільшити добро в світі (Д. Лихачов).*

*Трагедія нашого виховання полягає в тому, що воно тільки виправляє помилки, треба заохочувати гідності — і тоді бурхлива поросль їх заглушить бур'яни недоліків (В. О. Сухомлинський).*

*Діти повинні робити, що хочуть, а хотіти вони повинні те, що хоче педагог (Ж. Ж. Руссо).*

*Уся історія педагогічної думки позначена боротьбою двох ідей — ідеї про те, що навчання — це розвиток, що йде із середини, що воно ґрунтується на природних здібностях, і ідеї про те, що навчання — це формування, що йде ззовні і є процесом подолання природних нахилів і заміщення їх набутими під зовнішнім тиском навичками (Д. Дьюї).*

• Намалуйте в командах символи мотивації та стимулювання, презентуйте малюнки перед групою.

## 2. Мультимедійна презентація в програмі Power Point.

• Оскільки студенти мають теоретично підготуватися до заняття при підготовці до нього, метою презентації є не стільки пояснення матеріалу, скільки його узагальнення. Презентація також виконує організаційну функцію впродовж усіх етапів: на слайдах представлено тему, мету, основні етапи тренінгу, хід виконання завдань.

## Етап 3. Здобуття практичного досвіду

Цей етап спрямований на формування вмінь щодо мотиваційного моніторингу та застосування методів і прийомів мотивації тих, хто навчається. Важливим є усвідомлення студентами цілісності процесу мотивації як створення мотиваційного циклу до навчального заняття, теми, блоку тем, дисципліни.

**Можливі методи та прийоми:** аналіз ситуацій та розв'язання задач проблемного характеру, психодіагностика, вправи, навчальна гра, обговорення проблемних запитань.

1. Аналіз ситуацій та розв'язання завдань проблемного характеру.

**Завдання 2.** Проаналізувати чинники та зовнішні ознаки вмотивованості тих, хто навчається, на основі вирішеної ситуації (домашнє завдання) та розв'язати проблемне завдання.

**Мета** — визначити вплив аудиторії на створення ситуації успіху чи невдачі та охарактеризувати зовнішні ознаки незацікавленої та зацікавленої поведінки учнів.

## Інструкція до виконання

• Проаналізуйте в командах індивідуальні розв'язки другого завдання та сформулюйте загальний висновок щодо зовнішніх умов створення ситуації успіху та ситуації невдачі, зокрема щодо

впливу ставлення групи на мотивацію тих, хто виступає перед аудиторією.

- Вирішіть у командах проблемне завдання. Поясніть, чому спостереження є ефективним методом мотиваційної діагностики. Проведіть самоспостереження: оберіть спочатку позу, яка свідчить про незацікавленість до навчання, а потім змініть її на протилежну. Проаналізуйте, як змінювались Ваші відчуття. Чи можна за допомогою пози активізувати навчальну діяльність учнів?

### **Проблемне завдання**

*Навіть недосвідчений педагог помічає зміни зацікавленості тих, хто навчається. Професор А. К. Дусавицький порівнює типові «портрети» зацікавленого та незацікавленого учня. «...Подивіться, як працює дитина, коли їй цікаво. Задоволення буквально написано на її обличчі. Виблизкують очі, рухи легкі, вільні швидкі. Та і як може бути інакше — адже вона зараз розкута, вільна в своїх бажаннях. Вона робить свою справу, цікаву й важливу для неї самої. Робить успішно! Позитивна емоція, як тінь, супроводжує інтерес, вона — точний сигнал про те, що діяльність нам приємна, приносить задоволення.*

*...Думка працює ясно, чітко, звідкись приходять рішення, які інакше, як вдалим не назвеш, настільки точно вони відповідають характеру завдання. Воно захоплює її цілком, усю її особистість, відключає від решти світу: до всього іншого вона в цей момент глуха й сліпа. І тому так важко буває відволікти дитину для виконання інших, можливих, цікавіших та важливіших справ.*

*...А ось дитина, якій нецікаво. Як вона нудиться над книжкою, яку треба прочитати, чи завданням, яке потрібно обов'язково виконати. Її тіло напружене, вона то крутиться, то тривожно озирється в різні боки, начебто шукає звідкись порятунку від немилої духовної чи іншої поживи. Чи застигає, занурена в себе, як у сон, з якого її може вивести тільки різкий крик чи зауваження».*

- Зробіть висновок про значення спостереження для визначення чинників мотивації та її прояву та обґрунтуйте свою думку (результат роботи команди).

### **2. Психодіагностика.**

**Завдання 3.** Визначення власної мотивації за формулою Б. Додона.

**Мета** — визначити групи індивідуальних мотивів навчання як майбутніх економістів та як майбутніх викладачів економіки.

### **Інструкція до виконання**

- Визначте мотивацію до навчання за формулою Б. Додона:
  - а) як майбутнього економіста (П Р В Д);
  - б) як майбутнього викладача економіки (П Р В Д).

Для виявлення співвідношення різних мотивів у збудженні складних видів діяльності може бути корисною схема, запропонована **Б. Додоновим**. Він виділив такі *групи мотивів*:

- 1) задоволення від самого процесу діяльності — П;
- 2) прагнення до отримання результату діяльності (продукту, знань тощо) — Р;
- 3) прагнення до винагороди діяльності (оцінки, плати, підвищення на роботі, отримання диплома) — В;
- 4) запобігання санкцій (покарання), які загрожували б унаслідок ухиляння від діяльності або її неякісного виконання (Д).

Кожен з цих мотивів по-різному впливає на загальну мотивацію діяльності, як позитивно, так і негативно. Позначивши кількісну міру такого впливу за допомогою умовних індексів, можна отримати формулу мотивації конкретної діяльності, де вплив кожного фактора може варіюватись від  $-3$  до  $+3$  ( $-3$  — чинник, що не тільки не мотивує, а й викликає помітне незадоволення;  $0$  — фактор, до якого людина байдужа;  $+3$  — чинник, що значно мотивує).

Наприклад, формула  $\Pi_2 P_0 V_3 D_1$  означає, що процес праці надає людині помітне незадоволення ( $\Pi_2$ ), до результатів праці людина байдужа ( $P_0$ ), але її мотивує винагорода за працю ( $V_3$ ) і дещо менше — неприємні наслідки її невиконання ( $D_1$ ).

• Порівняйте результати. Визначте та проаналізуйте групові формули мотивації.

### 3. Виконання вправ.

**Завдання 4.** Проаналізувати значення емоцій як індикаторів мотивації.

**Мета** — усвідомити взаємозв'язок емоцій учнів та педагогів, значення емоційних проявів для мотиваційного моніторингу.

### Інструкція до виконання

• Заповніть таблицю «Вплив поведінки викладачів на позитивні емоції студентів»

Поведінка викладача (що робить...)	Позитивні емоції студентів
	Зацікавленість
	Радість
	Натхнення
	Переживання успіху

• Наведіть приклади відповідностей між Вашими емоціями та поведінкою викладача й, навпаки, емоціями викладача та Вашою

поведінкою. Поясніть, як педагог може створити позитивну емоційну атмосферу на занятті.

**Завдання 5.** Дослідити ознаки прояву авторитарної та демократичної парадигм освіти на формування мотивації запобігання невдач чи мотивації досягнення успіху.

**Мета** — усвідомити вплив авторитарної та демократичної парадигм на мотивацію власної діяльності.

**Інструкція до виконання**

- Заповніть таблицю.

Я повинен це зробити, тому що...	Якщо я не зроблю це, то...	Краще я це зроблю, ніж...	Я хочу це зробити, щоб...

• Проаналізуйте, які формулювання сприяють формуванню мотивації запобігання невдачі, а які — мотивації досягнення успіху. Поясніть, який варіант мотивування Ви найчастіше використовуєте, а який Ви вважаєте найоптимальнішим, які парадигми реалізують ці варіанти.

• Зіставте висловлювання: «Покарання виховує раба» (К. Маркс), «Відсутність покарання виховує хулігана» (А. Макаренко) та проаналізуйте, як вони співвідносяться з авторитарною та демократичною парадигмою освіти.

**Завдання 6.** Визначити правила мотивації.

**Мета** — виявити закономірності мотиваційного впливу та сформулювати правила мотивації.

**Інструкція до виконання**

Виконайте наведені нижче вправи. Після виконання кожної вправи визначте закономірність мотиваційного впливу в командах та сформулюйте відповідне правило мотивації.

• Вправа 1. «Словник переконливих і заборонених слів у навчанні». Складіть перелік переконливих і перелік заборонених слів у навчанні. Порівняйте перелік переконливих слів у навчанні з аналогічним переліком для бізнесу, складеним Р. Морган.

**Список переконливих слів та словосполучень Ребекки Морган**

Активність. Аромат. Бадьорість. Веління часу. Смак. Захват (запал). Чудовий. Виразний. Гармонійний. Глибокий. Геніальний. Дім. Духовний. Єдиний у своєму роді. Чудовий. Здоров'я. Якість. Краса. «Крутий». Ласий. Особистість. Любов. Модний. Молодість. Надійний. Справжній. Натуральний. Незамінний. Недорогий. Науковий. Ввічливий. Величезний. Оригінальний. Комунікабель-

ний. Прогрес. Першокласний. Популярний. Предмет гордості. Престиж. Привабливий. Розумний. Рекомендусь. Радість. Розвага. Розкішний. Сяючий. Сміливий. Сучасний. Стиль. Спортивний. Самостійність. Впевненість. Захоплення. Успішний. Чистий. Цінність. Шикарний. Ексклюзивний. Економія часу. Економічний. Ефектний. Елегантний.

• Вправа 2. «Метафора». Придумайте яскравий образ до теми нашого тренінгу.

• Вправа 3. «Картина майбутнього». Придумайте картину майбутнього до нашого тренінгу — модель використання здобутих знань, умінь, навичок.

• Вправа 4. «Залучення до дії». Визначте, чому продавці пропонують помірjати одяг, підкреслюючи, що це нічого не коштує.

• Вправа 5. «Ситуація успіху». Пригадайте ситуацію з життя, коли Ви відчували абсолютний успіх. Заплющіть очі та уявіть цю ситуацію якомога точніше, у всіх деталях та відчуттях. Уявіть себе викладачем на першому своєму занятті. Помістіть цю ситуацію з майбутнього в переживання абсолютного успіху з минулого. Які виникли відчуття при виконанні цієї вправи? Якими Ви побачили своїх учнів? Як вони реагували на Ваш стан? Визначте зв'язок між мотивацією викладача й тими, хто навчається.

Навчальна гра «Мистецтво мотивації навчання».

**Завдання 7.** Застосувати методи та прийоми мотивації в навчальній грі.

**Мета** — навчитися визначати та застосовувати методи та прийоми мотивації навчання.

### **Інструкція до виконання**

Виконайте в командах такі ігрові завдання.

• Кожна команда має по черзі навести для решти команд (для кожної окремо) приклади реалізації різних методів та прийомів мотивації. Приклади обирають з домашнього завдання (завдання 3). Таким чином, кожна команда є водночас експертом і учасником. Члени кожної команди як експерти оцінюють за 3-бальною шкалою виступи інших команд та визначають переможців.

• Методом жеребкування кожна команда отримує конкретний прийом мотивації та має продемонструвати його реалізацію відповідно до спільно визначеної теми. Інші команди мають проаналізувати та оцінити виступ команди.

• Команди демонструють розроблені мотиваційні цикли до теми «Мотивація навчання». Кожна команда оцінює презентації інших команд, обираючи ту, до якої всі члени команди пішли б на заняття з цієї теми (максимальна кількість балів).

Оцінювання виконання ігрових завдань здійснюється викладачем та командами.

#### РОЗПОДІЛ БАЛІВ

Критерії	Бали
Наведення прикладів реалізації методів та прийомів мотивації навчання	від 0 до 3
Визначення методів та прийомів мотивації навчання	від 0 до 3
Демонстрація реалізації прийому мотивації навчання	від 0 до 3
Презентація мотиваційного циклу	від 0 до 3
Участь в аналізі виступів інших команд	від 0 до 3

Кінцевий результат визначається таким чином:

1) кожна команда розраховує середній бал оцінок інших команд;

2) розраховують загальний середній бал оцінок студентів для кожної команди;

3) визначають середній бал між загальною оцінкою студентів та оцінкою викладача.

Далі обговорюють проблемні запитання. Серед запитань можуть бути такі:

- Чому мотиваційний моніторинг не є поширеним явищем серед педагогів? Як можна це змінити?

- Які методи мотиваційного моніторингу найбільше Вас приваблюють?

- Чому під час здійснення мотиваційного впливу поширеним є застосування метафор, притч, невербальних засобів?

- Чи є вмотивованість педагога обов'язковою умовою ефективної мотивації учнів?

- Чи існує чітка відповідність між етапами мотиваційного циклу та певними методами мотивації?

#### **Етап 4. Підсумковий**

На цьому етапі слід підбити підсумки тренінгу, здійснити завершальну навчальну мотивацію.

#### **Можливі методи та прийоми**

1. Установлення зв'язку нового досвіду з цілями, які висувалися на початку роботи (наприклад, узагальнення основних результатів, підбиття підсумків).

2. Пояснення значення вивченого матеріалу («Цей досвід Вам стане в пригоді під час написання курсової роботи, проходження

педагогічної практики, а також при реалізації власної викладацької діяльності»).

3. Заклик до дії («запрошення» до подальшого вивчення теми, застосування отриманих знань та вмінь на практиці).

4. Комплімент студентам, подяка.

### **Контроль та оцінювання навчальних досягнень студентів**

На занятті студент може отримати 5 балів. Критеріями оцінювання на занятті є повнота відтворення теоретичного матеріалу, активність учасників, аргументованість суджень тощо.

#### **РОЗПОДІЛ БАЛІВ**

Критерії	Значення критеріїв, бали
Якість виконання домашнього завдання	достатня — 1 бал
Активність у відповідях на запитання викладача	достатня — 1 бал
Активність участі в груповій роботі, вагомість аргументів, суджень	висока — 3 бали достатня — 2 бали посередня — 1 бал

### **Домашнє завдання**

Опрацювати та сформулювати підсумки й висновки до теми § 4.1, С. 143—155; § 4.4. С. 191—201 посібника «Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — 336 с.

### **Правильні відповіді на «Тест самоконтролю»**

1. — г; 2. — г; 3. — в; 4. — г; 5. — а; 6. — а; 7. — б; 8. — в; 9. — г; 10. — г.



# ОРГАНІЗАЦІЙНІ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Чітка організація роботи — важливий механізм, що забезпечує ефективну роботу викладача, підтримку працездатності, досягнення цілей.

*(Правило самоорганізації)*

**Мета тренінгу:** узагальнити та систематизувати знання про сутність, характерні ознаки, сфери та специфіку застосування основних форм організації навчання, навчитись обирати конкретні форми організації навчання відповідно до поставленої навчальної мети та навчальних можливостей освітньо-вікових груп.

## ПЛАН ТРЕНІНГУ

Основні етапи тренінгу	Таймінг, хв
1 Організаційно-мотиваційний	5
2 Актуалізація опорних знань	15
3 Здобуття практичного досвіду	55
4 Підсумковий	10
5 Домашнє завдання	5
<b>Разом:</b>	<b>90</b>

## Обладнання, наочність, дидактичні матеріали

Мультимедійний проектор, комп'ютер, мультимедійна презентація «Організаційні форми навчання — історична довідка»; дидактичні матеріали «Деякі історичні форми організації навчання», бланки оцінювання та «Матеріали для «винесення вироку» над організаційними формами навчання» (для суддів); картки з номером та роздаткові матеріали «Характеристика конкретної форми організації навчання» (для міні-груп); годинник із секундною стрілкою; крейда; дошка.

## Робочий зошит тренера

Під час проведення цього тренінгу рекомендується врахувати деякі організаційні особливості.

**Крок 1-й.** Формування міні-груп.

Формуючи міні-групи, треба враховувати те, що кількість груп повинна бути парною: наприклад, 2, 4, 6 тощо. У кожній

групі має бути обов'язково три учасники: прокурор, адвокат і видатний історичний діяч. Отже, якщо в групі присутні 22 студента, ми можемо сформувати 6 груп, до яких належать 18 членів студентської групи. Чотири студенти, що залишилися, утворюють групу суддів (яка може сформуватись або за залишковим принципом, або з тих студентів, які мають найбільшу кількість балів з цього предмета). Якщо ж на занятті присутні тільки 18 студентів, суддею стає викладач. На окремому аркуші (один — від кожної міні-групи) студенти записують номер групи та прізвища членів своєї міні-групи.

### **Крок 2-й.** Формулювання завдань для міні-груп.

На цьому етапі тренер описує уявну ситуацію (за допомогою «машини часу» зустрілися разом видатні діячі освітньої діяльності, які потрапили на суд сучасних педагогів) та дає чіткі, конкретні завдання кожному з її учасників (підсудний, адвокат, прокурор, суддя). Формуючи завдання, тренеру бажано усвідомлювати мотиваційну спрямованість уявної ситуації, яка має налаштувати студентів на оптимізацію своїх творчих здібностей. Від учасників вимагається не тільки закріпити отримані знання, а й продемонструвати комунікативні та інші здібності, використовуючи в процесі дискусії прийоми переконання, які допомагають відстоювати погляд особи, від імені якої вони виступають. Тому тренер має звернутися до учасників гри зі словами: «Презентуючи свою організаційну форму, використовуйте свій творчий (акторський) потенціал. Найголовніше — Ви САМІ повинні бути впевнені в тому, що Ваша система найкраща!».

**Крок 3-й.** Визначення конкретної організаційної форми навчання.

Відбувається шляхом жеребкування: представник від кожної групи отримує картку з номером, який позначає конкретну форму організації навчання. Кожна міні-група забезпечується відповідними роздатковими матеріалами «Характеристика конкретної форми організації навчання» (див. дод. 1).

### **Крок 4-й.** Розподіл ролей.

Відбувається в процесі обговорення кандидатур членами міні-групи з використанням будь-якого методу: жеребкування, голосування, за власним бажанням тощо. Тренер акцентує увагу на пріоритетній ролі прокурора, оскільки оцінювання його комунікативних здібностей впливає також на сумарну оцінку групи-суперника. Установлюють такий порядок презентацій (у парах): 1) «видатний діяч» (гр. № 1) — «прокурор» (гр. № 2 — група-суперник) — «адвокат» (гр. № 1); 2) «видатний діяч» (гр. № 2) —

«прокурор» (гр. № 1 — група-суперник) — «адвокат» (гр. № 2). На окремому аркуші навпроти прізвища кожного члена міні-групи дописують обрану роль.

#### **Крок 5-й. Підготовка презентацій.**

На цьому етапі міні-групи готують усні виступи відповідно до обраних ролей з метою доведення ефективності отриманої організаційної форми навчання. «Видатний діяч» готує виступ, в якому розкриває сутність своєї організаційної форми (2 хв), «адвокат» звертає увагу на її переваги (2 хв), «прокурор» — виступає з критикою організаційної форми групи-суперниці (2 хв). Тренер підбирає до кожної групи групу-суперницю та пише на дошці їх номери та прізвища видатних діячів:

Гр. № 1	Гр. № 2	Гр. № 3	Гр. № 4	Гр. № 5	Гр. № 6
Є. Паркер	Зіккінгер	Кілпатрик	Белл-Ланкастер	Коменський	Трампп

```

graph TD
    G1[Гр. № 1] --> G5[Гр. № 5]
    G2[Гр. № 2] --> G4[Гр. № 4]
    G3[Гр. № 3] --> G6[Гр. № 6]
    G4[Гр. № 4] --> G5[Гр. № 5]
  
```

Під час підготовки усних виступів (5 хв) експерти працюють з тренером, який за допомогою загального бланка оцінювання (див. дод. 2) ознайомлює їх з порядком оцінювання учасників гри.

#### **Крок 6-й. Презентація та дискусія (Проведення судового засідання.)**

На цьому етапі необхідно враховувати деякі організаційні особливості проведення цього судового засідання:

1. **Тренер** виконує функції ведучого, аналітика та експерта: як голова судового засідання він його починає та закінчує; аналізує виступи учасників судового засідання та фіксує результати аналізу на окремому аркуші, а також разом із суддями оцінює учасників гри (див. дод. 2).

2. **Судді** виконують роль помічників, аналітиків та експертів: вони стежать за часом (2 хв на кожен виступ), задають учасникам гри уточнювальні запитання (якщо залишається час), оцінюють їх (див. дод. 2) та виносять вирок (див. дод. 4).

3. **Групи** змагаються в парах: спочатку виступає «видатний діяч» однієї з двох груп, потім — «прокурор» групи-суперниці і, нарешті, «адвокат» цього «видатного діяча». Далі виступає «видатний діяч» групи-суперниці, і порядок виступів повторюється.

4. **Тренер** (голова судового засідання) підтримує дисципліну в залі, установлює порядок виступу міні-груп (у парах) та забезпечує швидкий темп проведення дискусій.

**Крок 7-й. Оцінювання.**

Здійснюють експерти (тренер та судді) за наведеними нижче правилами.

1. Максимальна кількість балів, яку може отримати кожний учасник гри, — 10 балів.

2. Загальна кількість балів за роботу кожної міні-групи підраховується за формулою:

Гр. № 1  $\sum$  балів = ([8 б.] «видатний діяч» 1 гр. + [9 б.] «адвокат» 1 гр. + [7 б.] «прокурор» 1 гр.) – [10 б.] – «прокурор» 2 гр. (групи-суперниці) = 14 балів.

3. Підраховувати бали зручніше в парах, які складаються з груп, що змагаються між собою:

*Наприклад:*

$$\text{Гр. № 1} = (Д1 + А1 + П1) - П2 = \sum$$



Гр. № 2 = (Д2 + А2 + П2) – П1 =  $\sum$ , де Д1 — «видатний діяч» першої групи, А2 — «адвокат» другої групи, П1 — «прокурор» першої групи тощо.

4. Усі експерти (тренер та судді) записують результати власного оцінювання в загальний бланк (див. дод. 2), на основі якого підраховують середній бал кожної групи.

5. Потім відбувається ранжування груп, і залежно від отриманого рангу виставляють бали за заняття: наприклад: 1 та 2 місця — 3 бали, 3 та 4 — 2 бали, 5 та 6 — 1 бал.

**Крок 8-й. Презентація суддів (вирок).**

На цьому етапі судді виносять вирок кожному «видатному діячу» освіти. Вони читають постанову суду, у якій розглядаються можливості використання певної організаційної форми в сучасній системі освіти, а також визначають найбільш ефективну (у сучасних умовах) організаційну форму навчання (зазвичай ту, що відстоювала група-переможець) (див. дод. 4 «Матеріали для «винесення вироку» над організаційними формами навчання»).

**Завдання для студентів з підготовки  
до тренінгового заняття**

**Завдання 1.** Виконайте тест самоконтролю.

**Мета** — самостійно перевірити свою теоретичну готовність до теми.

### **Інструкція до виконання**

Вивчіть рекомендовані теоретичні джерела до теми та виконайте тест самоконтролю. Потім самостійно перевірте правильність відповідей, які наведено в кінці теми. Якщо ви помилилися, то свої знання ви можете скоригувати, звернувшись до літератури для підготовки до теми.

### **Зміст тесту**

#### **Виберіть одну правильну відповідь**

1. Зовнішній бік організації навчального процесу, що відображає спосіб організації діяльності учнів та вчителів, який здійснюється в певному порядку та режимі й залежить від кількості учнів, — це:

- а) методи навчання;
- б) форми навчання;
- в) процес навчання;
- г) цикл навчання;
- г) мета навчання.

2. Я. А. Коменський уважав за можливе одночасне навчання такої кількості учнів:

- а) 450 осіб;
- б) 600 осіб;
- в) 40—50 осіб;
- г) 1000 осіб;
- г) 500 осіб.

3. Найстаріша форма навчального процесу — це:

- а) індивідуально-групове навчання;
- б) класно-урочна система;
- в) індивідуальне навчання;
- г) лабораторна система;
- г) Белл-Ланкастерська система.

4. Белл-Ланкастерська система збереглася в Україні в таких формах організації навчального процесу:

а) студент педагогічного вищого навчального закладу проводить заняття в школі;

б) кращий учень у класі проводить заняття з іншими однокласниками;

в) відмінник проводить заняття в паралельному класі;

г) здібний учень школи проводить заняття в коледжі;

г) першокласник проводить заняття в дитячому садку.

5. Згідно з Дальтон-планом учитель керує навчальним процесом у такий спосіб:

а) усі учні опановують програму одночасно;

б) установлює точний термін виконання кожним учнем індивідуального завдання;

в) дає кожному учневі індивідуальне завдання та орієнтовний план на день;

г) працює з учнями за розкладом у класах;

г) навчає старших учнів працювати з молодшими.

6. Доктор Йозеф-Антон Зіккінгер (Маннгеймська система) поділив дітей за розумовими здібностями на такі навчальні класи:

а) початкові класи (непроявлені здібності);

б) класи для малоздібних;

в) класи для підготовки дошкільнят;

г) допоміжні класи для проведення факультативних занять;

г) класи для психологічного розвантаження.

7. Згідно з планом Трампа навчальний час учнів розподіляється так:

а) 20 % часу на навчання у великих групах (100—150 осіб);

б) 10 % часу відводиться на індивідуальну роботу;

в) 50 % часу відводиться на самостійну роботу;

г) 20 % часу — на навчання в малих групах (10—15 осіб);

г) 20 % часу — на навчання в середніх групах (30—40 осіб).

8. Ознаками класно-урочної системи є:

а) поєднання роботи й навчання;

б) виховання через дію;

в) виховання через навіювання;

г) постійний склад учнів приблизно одного віку й рівня підготовки;

г) перенесення акценту в навчанні на самостійну роботу учнів.

9. До недоліків класно-урочної системи належать:

а) неможливість спілкуватися й співпрацювати з іншими;

б) відмова вчителя від управління навчальною діяльністю учнів;

в) зведення діяльності педагога лише до виконання функції консультанта;

г) неекономність;

г) орієнтація вчителя переважно на середнього учня.

10. Установіть правильну послідовність у виникненні форм організації навчання в історії освіти:

1) ...; 2) ...; 3) ...; 4) ...; 5) ...; 6) ...; 7) ....

*Матеріал для довідок:* Класно-урочна форма; Белл-Ланкастерська система; план Трампа; індивідуальна форма; Дальтон-план; маннгеймська система; індивідуально-груповою форма.

**Завдання 2.** Виконайте вправу.

**Мета завдання** — з'ясувати особливості, переваги та недоліки різних форм організації навчання.

**Інструкція до виконання**

Намалюйте схематично взаємодію викладача, учня чи групи учнів за індивідуальної, індивідуально-групової, масової форми організації навчання, а також відомі модифікації масової форми навчання — класно-урочну систему, взаємне навчання, вибірково-групову, диференційовану форму навчання. Опишіть переваги та недоліки кожної загальної форми організації навчання. При виконанні завдання використовуйте матеріал таблиці 17.1 [3].

**Завдання 3.** Проаналізувати ситуацію.

**Мета завдання** — осмислити проблеми, пов'язані з використанням певних форм організації навчання.

**Інструкція до виконання**

Проаналізуйте наведену нижче ситуацію та поясніть, про яку форму організації навчання учнів йдеться в цій ситуації. Як вона зіставляється з історичними формами організації навчання? У чому її психолого-педагогічний сенс? Укажіть на її позитивні сторони та недоліки. Чи можна її застосовувати в нинішніх умовах соціально-економічного розвитку України, коли більшість шкіл у невеликих селах закриваються через недостатнє їх фінансування?

**Ситуація для аналізу**

У далекі післявоєнні роки в глухих сільських населених пунктах дефіцит педагогічних кадрів у початковій школі вирішували так: в одному приміщенні (класі) учитель навчав одночасно дві групи учнів — першого та третього класу. Звичайно, кількість учнів в обох класах була невеликою — до 20 осіб. Причому, показники успішності учнів за 5-ти бальною системою оцінювання були досить високими. Учні обох класів вчасно засвоювали знання за програмою дисциплін. На початку уроку вчитель давав завдання молодшим школярам, потім пояснював новий матеріал старшим. Після цього старші учні отримували завдання перевірити роботи молодших. У цей час учитель перевіряв письмові роботи старших учнів. Потім пояснював новий матеріал молодшим, а старші учні виконували самостійну роботу. У кінці уроку підбивались підсумки заняття: учитель звертався почергово до учнів обох класів. Оцінки отримували учні обох класів за виконання завдань та усні відповіді, а старші учні — додаткові оцінки за якісну перевірку завдань молодших. Причому, учитель «закріплював» старших учнів за молодшими для

допомоги їм у виконанні домашніх робіт. Старші школярі із задоволенням допомагали молодшим і дуже пишалися цим.

### ***Література для підготовки до тренінгового заняття***

1. Лозниця В. С. Психологія і педагогіка: основні положення: Навч. посіб. для самост. вивч. дисц. — К.: «ЕксОб», 1999. — 304 с.
2. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.; За заг. ред. В. А. Козакова. — К.: КНЕУ, 2003. — 732 с.
3. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 191—198.
4. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Зб. міні-кейсів (завдання та практичні ситуації) / М. І. Радченко, Л. А. Колесніченко та ін. — К.: КНЕУ, 2011. — С. 96—97.

### **Зміст і методи роботи на кожному етапі тренінгу**

#### **Етап 1. Організаційно-мотиваційний**

На цьому етапі тренер має встановити регламент та ознайомити учасників з послідовністю майбутньої роботи, повідомити мету та забезпечити усвідомлення її значення для збагачення педагогічного досвіду, актуалізувати мотиви, завдяки яким учасникам буде корисно набути відповідного досвіду у вигляді конкретних умінь.

#### ***Можливі методи та прийоми***

##### **1. Пояснення й доведення.**

- Ця тема буде необхідна для того, щоб Ви могли навчитись раціонально організовувати навчальний процес та використовувати адекватні цілям навчання та індивідуальним особливостям учнів організаційні форми навчання в процесі Вашої майбутньої педагогічної діяльності.

##### **2. Комунікативна атака.**

- Неочікуване запитання: Як, на вашу думку, краще навчатись: індивідуально чи в групі? Поясніть, чому Ви так думаєте.

#### **Етап 2. Актуалізація опорних знань**

На цьому етапі слід узагальнити та систематизувати знання щодо базових понять теми: форма, метод навчання, форма організації навчання, організаційна форма навчання.



### **Можливі методи та прийоми**

1. Проведення бесіди на тему: «Місце й роль організаційних форм навчання в навчальному процесі».

2. Обговорення питань:

— У чому полягає відмінність між «формою» та «методом» навчання? Що в них є спільного?

— Як класифікують «організаційні форми навчання»?

— Чи однакові поняття позначають словосполученням «форми організації навчання» та «організаційні форми навчання»?

### **Етап 3. Здобуття практичного досвіду**

Цей етап спрямований на відпрацювання конкретних умінь з використання різних форм організації навчання.

### **Можливі методи та прийоми**

Сюжетно-рольова гра «Суд над організаційними формами навчання».

## **Дидактична розробка гри «Суд над організаційними формами навчання»**

**Мета гри** — визначити та обговорити особливості, переваги й недоліки різних форм організації навчання.

### **ПЛАН ГРИ**

Етапи	Таймінг, хв
1 Вступ до гри	5
2 Підготовча робота в малих групах	15
3 Проведення «судового засідання»	25
4 «Вирок» суддів	10
<b>Разом:</b>	<b>55</b>

### **Хід гри**

#### **1. Вступ до гри**

Тренер пояснює сутність і призначення гри. Описує ігрову ситуацію. Розподіляються ролі. Установлюється регламент.

#### **Інструкція учасникам**

Сформуйте міні-групи: має бути парна кількість груп, наприклад, 4, 6 міні-груп по 3 студента в кожній («видатний діяч освіти», «адвокат», «прокурор»). Якщо в групі, наприклад, 21 сту-

дент, то формується 6 груп ( $6 \times 3 = 18$  осіб) та група суддів (призначає викладач, але може бути сформована й за залишковим принципом).

На аркуші паперу члени міні-групи записують свої прізвища та роль, яку вони мають виконувати.

### **Опис ситуації**

Уявіть собі, що за допомогою машини часу разом зустрілися видатні діячі освітньої діяльності: Платон (представник індивідуальної форми навчальної діяльності), Я. А. Коменський (класно-урочна система навчання), О. Белл (Белл-Ланкастерська форма організації навчання), Е. Паркхерст (Дальтон-план), Й.-А. Зіккінгер (маннгеймська система), Д. Ллойд Трамп (план Трампа), В. Кіппатрик (метод проєктів).

Вони потрапили на суд сучасних педагогів, які мають вирішити питання, чи відповідає певна організаційна форма навчання сучасним вимогам.

### **Розподіл ролей**

Відбувається в процесі обговорення кандидатур членами міні-групи з використанням будь-якого методу: жеребкування, голосування, за власним бажанням тощо. На окремому аркуші навпроти прізвища кожного члена міні-групи дописується обрана роль.

Кожен з цих видатних педагогів (**підсудний**) (*це 1-й учасник міні-групи*) ознайомлює своїх колег із сутністю своєї організаційної форми навчання. **Адвокат** (*це 2-й учасник міні-групи*) указує на переваги цієї форми. **Прокурор** (*це 3-й учасник міні-групи*) указує на недоліки.

### **2. Підготовча робота в малих групах**

Групи обговорюють ситуацію, розробляють спільну позицію та готують презентації.

### **3. Проведення «судового засідання»**

Групи презентують результати роботи, виконуючи поставлені ролі. Проводиться «судове засідання». Судді ставлять учасникам уточнюючі запитання (*або, якщо залишається час, питання задають із залу*) та виносять вирок: **осудити** (якщо найбільш переконливим був прокурор) або **виправдати** (якщо найбільш переконливим був адвокат).

*Якщо вирок виправдувальний, судді мають описати, де та як у сучасних умовах можна ефективно використати цю форму.*

### **4. «Вирок» суддів**

На цьому етапі здійснюються аналіз та оцінювання результатів, унаслідок чого повинна бути сформована певна групова дум-

ка щодо того, що було предметом гри. Презентуються «Матеріали судового засідання».

### **Контроль та оцінювання навчальних досягнень студентів**

На занятті студент може отримати 5 балів. Критеріями оцінювання на занятті є якість виконання домашнього завдання, активність учасників, аргументованість суджень тощо. Бали розподіляються так, як наведено в таблиці.

**РОЗПОДІЛ БАЛІВ**

Критерії	Значення критеріїв, бали
Якість виконання домашнього завдання	достатня — 1 бал
Активність у відповідях на запитання викладача	висока — 2 бали посередня — 1 бал
Активність участі в грі, переконливість аргументів, суджень	активна участь, висування переконливих аргументів, суджень — 2 бали посередня активність — 1 бал

### **Етап 4. Підсумковий**

На цьому етапі слід підбити підсумки тренінгу, здійснити завершальну навчальну мотивацію.

#### ***Можливі методи та прийоми***

1. Установлення зв'язку нового досвіду з цілями, які висувались на початку роботи.

- Отже, тепер Ви знаєте, які існують організаційні форми навчання, як вони змінювалися впродовж багатьох віків, які мають переваги та недоліки, а також умісте узагальнювати, систематизувати знання про зміст, характерні ознаки, сфери та специфіку застосування основних форм організації навчання та обирати конкретні форми організації навчання відповідно до поставленої навчальної мети та навчальних можливостей освітньо-вікових груп.

2. Пояснення значення вивченого матеріалу.

- Цей досвід Вам стане в пригоді під час написання курсової роботи, проходження педагогічної практики, а також при реалізації в майбутньому власної викладацької діяльності.

3. Проведення заключної бесіди на тему: «Найефективніша форма організації навчання ... Чи існує вона?».

### **Домашнє завдання**

Опрацювати та сформулювати висновки до теми §5.1.—5.3, с. 204—241 посібника «Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — 336 с.

### **Правильні відповіді на «тест самоконтролю»**

1. — б; 2. — в; 3. — в; 4. — а; 5. — в; 6. — б; 7. — г; 8. — г; 9. — г.

10. 1) індивідуальна форма; 2) індивідуально-груповою формою; 3) класно-урочною формою; 4) Белл-Ланкастерська система; 5) маннгеймська система; 6) Дальтон-план; 7) план Трампа;

## ДОДАТКИ

Додаток 1

### «Характеристика конкретної форми організації навчання»

#### № 1. Я. А. Каменський (XVII ст.)

Видатний чеський педагог. Обґрунтував класичну форму організації навчального процесу, **класно-урочну систему** в книзі «Велика дидактика» (1632 р.). Основні характеристики системи: постійний склад учнів, однакових за віком та рівнем підготовки; постійне місце проведення занять відповідно до розкладу; навчальний рік має фіксований початок та кінець; конкретний зміст навчання за роками навчання (програма). На чолі класу стояв окремий викладач, який організовував процес навчання. Кожен день повинен складатись з чотирьох годин роботи з викладачем та чотирьох годин самостійної роботи учнів, окрім середи та суботи, коли після обіду заняття не проводились. Каменський вважав за можливе одночасне навчання великої кількості учнів (40—50 осіб) і навіть припускав, що кількість учнів може бути збільшена до 300 за умови залучення кращих учнів для проведення занять з кожним десятком учнів під загальним керівництвом учителя.

#### № 2. А. Белл та Дж. Ланкастер (кінець XVIII ст.)

А. Белл — англійський священик-місіонер. Дж. Ланкастер — англійський педагог. Модифікована класно-урочна система організації навчання, яка отримала назву **Белл-Ланкастерської системи взаємного навчання**.

Сутність системи полягала в тому, що старші учні спочатку під керівництвом учителя самі вивчали матеріал, а потім навчали тих, хто знав менше за них. Це давало змогу одному вчителеві здійснювати масове навчання. Учитель не проводив заняття з класом, він лише давав інструктаж старшим дітям.

#### № 3. Єлена Паркхерст (1909 р., місто Дальтон, США)

Єлена Паркхерст — американська вчителька. На початку XX ст., у 1909 р., вона запропонувала будувати всю навчальну роботу відповідно до **Дальтон-плану**. Заняття за цим планом не передбачають класів та колективної роботи вчителя з учнями. Натомість використовуються лабораторії, де зосереджено необхідні книги, таблиці, прилади, якими учні можуть користуватись під час занять. У разі труднощів вони можуть звертатися по допомогу до вчителя. Учитель дає кожному учневі індивідуальне завдання, орієнтовний план на день, пропонує раціональні методи виконання цього завдання. Виконавши завдання, учень складає залік і отримує наступне завдання. Інтенсивність, швидкість праці залежить від самих учнів, тому кожний просувається вперед індивідуально, у тому темпі, у якому встигає виконувати завдання.

**№ 4. Доктор Йозеф-Антон Зіккінгер (1858—1930 — Німеччина, м. Маннгейм).**

Створив *маннгеймську систему*, яка втілила концепцію диференціації навчання. Він поділив дітей на 4 групи:

- 1) основні класи — для дітей із середніми здібностями (50—60 %);
- 2) класи для учнів малоздібних, які зазвичай не закінчують школи (20—30 %);
- 3) допоміжні класи — для розумово відсталих дітей (2—2,5 %);
- 4) класи для обдарованих (20—25 %), з них 1—2 % — високообдаровані.

Поділ дітей здійснювався на підставі результатів психометричних обстежень і характеристик учителів. Тривалість навчання в кожній групі була різною: у першій — вісім років, у другій і третій — чотири роки, у четвертій — шість років.

**№ 5. Ллойд Трамп — американець (1956—1961 рр.)**

Ллойд Трамп апробував свою систему — *план Трампа*, яку застосовують в американській школі. Сутність плану Трампа полягала в тому, щоб максимально стимулювати індивідуальне навчання за допомогою трьох форм навчальної взаємодії вчителя з учнями: індивідуальну роботу, роботу з групами учнів (10—15 осіб), лекційні заняття з використанням технічних засобів для великих груп (100—150 осіб). На заняття у великих групах відводилося 40 % навчального часу, на роботу в малих групах — 20 %, на індивідуальну роботу — 40 %. Класи як група з постійним складом учнів скасовувалися, склад малих груп постійно змінювався.

Крім механічного перенесення системи навчання вищої школи в середню, план Трампа реалізував принцип індивідуалізації, який полягав у наданні учням певної свободи у виборі змісту й методів навчання.

**№ 6. Вільям Х. Кілпатрик (1871—1965 рр.)**

Розробив *метод проєктів*, який застосовувався в експериментальній школі Дьюї (Чикаго, 1896—1903 рр.). Сутність цього методу полягає в застосуванні ідеї Дьюї про виховання через дію. Замість традиційних предметів у навчання було введено проєкти, тобто своєрідні тематичні центри, що давали дітям змогу поєднати роботу з навчанням, стимулювати пізнавальну діяльність.

**№ 7. Платон**

Давньогрецький філософ Платон — представник індивідуальної форми навчальної діяльності. Зміст індивідуальної форми навчання полягає в тому, що учень виконує завдання індивідуально, користуючись при цьому безпосередньо допомогою викладача.

## ЗАГАЛЬНИЙ БЛАНК ОЦІНЮВАННЯ

Група Експерт	№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5	№ 6
Суддя 1	14					
Суддя 2	17					
Суддя 3	12					
Тренер	15					
СА (середнє арифметичне)	14,5					

## ДЕЯКІ ІСТОРИЧНІ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ

Форма організації навчання	Характеристика форми навчання
Класно-урочна система навчання	Виникла в XVII ст. на основі робіт Я. Штурма та Я. А. Коменського. Основні характеристики: постійний склад учнів однакових за віком та рівнем підготовки, постійне місце проведення занять відповідно до розкладу, навчальний рік має фіксований початок та кінець, конкретний зміст навчання за роками навчання
Белл-Ланкастерська форма навчання	Учитель організовує навчання в молодших класах за допомогою залучення до викладацької роботи учнів старших класів, з якими він проводить інструктаж
Дальтон-план	Запропоновано американським педагогом Е. Паркхерст у 1909 р. у м. Дальтон. Замість класів були лабораторії, оснащені всім необхідним для навчання, у яких учні могли використовувати все для навчання. При виникненні труднощів діти можуть звертатися за допомогою до вчителя
Маннгеймська система	Теорія диференційованого навчання була втілена доктором Зіккінгером у м. Маннгеймі. Діти були розділені на 4 групи відповідно до психометричних показників: 1) діти із середніми здібностями (50—60 % від усіх дітей); 2) малоздібні діти, які не можуть закінчити школу (20—39 %); 3) розумово відсталі діти (2,5 %); 4) високообдаровані діти (1,2 %) та обдаровані діти (20—25 %). Термін навчання тривав 4—8 років, залежно від групи
План Трампа	Застосовується в американських школах. Запропонована та апробована Д. Ллойдом Трампом. За цією системою 40 % навчального часу відводиться на роботу у великих групах по 100—150 чоловік та 20 % часу — у малих групах по 10—15 осіб, ще 40 % часу — на самостійну роботу
Метод проєктів	Розроблений В. Кілпатриком. Учні в процесі навчання розробляють певний проєкт, залежно від напрямку якого визначаються методи, зміст та форму роботи. Розробка проєктів дає змогу поєднувати роботу та навчання



**Матеріали для «винесення вироку»  
над організаційними формами навчання**

Зараз ... знаходить використання у формі репетиторства й консультування. Упродовж 300 років ... система діє та вдосконалюється кращими вчителями та видатними вченими-педагогами.

У наш час у деяких спеціалізованих школах практикують проведення занять у молодших класах учнями випускного, 11-го класу. А втім, проведення занять у школах студентами педагогічних вузів практикували завжди й практикують нині у вітчизняній школі.

Така форма навчання збереглася частково — як форма проведення лабораторних занять з фізики чи хімії в школах або з технічних дисциплін у ВНЗ. Клас чи група поділяється на підгрупи, бригади відповідно до варіантів завдань.

У наш час широко практикують поділ класів чи груп, які вивчають іноземну мову, на дві підгрупи: в одній — ті, які краще підготовлені та успішніше навчаються, а в другій — ті, яким іноземна мова дається важко. Для розумово відсталих дітей створено школи зі спеціальними методиками навчання. Обдаровані діти можуть навчатися в спеціалізованих школах відповідно до здібностей (математичні, лінгвістичні, економічні тощо) або в позаурочний час відвідувати творчі гуртки в шкільних чи позашкільних закладах. Нещодавня спроба розподілити учнів у школах на «сильні» та «слабкі» класи, тобто на розумово здібніших і відсталіших у межах однієї школи, успіху не мала. По-перше, коректна диференціація за здібностями виявилася невдалою, по-друге, розподіл на здібних і відсталих призвів до морального травмування дітей.

Ідея поєднати роботу з навчанням у сучасній школі втілилась у розвитку професійно-технічної освіти, а також у дипломному проектуванні, коли практика поєднується з теоретичною підготовкою й самостійним написанням дипломної (випускної) роботи чи проекту.

Елементи цієї системи використовуються в педагогічній практиці студентів, шкільному експериментуванні.

Елементи цієї системи відображено в лекціях, семінарах та самостійній роботі студентів у сучасному вигляді.

# КОНТРОЛЬ НАВЧАННЯ

Педагогічна оцінка виконає своє основне розвивальне й виховне призначення, якщо буде будуватися ... в умовах повної й оцінювальної, співпраці вчителя й учня.

*Ш. А. Амонашвілі*

**Мета тренінгу:** набути навичок оперування базовими поняттями теми; навчитись помічати та виправляти педагогічні помилки оцінювання в процесі моделювання педагогічних ситуацій.

## ПЛАН ТРЕНІНГУ

Основні етапи тренінгу	Таймінг, хв
1 Організаційно-мотиваційний	5
2 Актуалізація опорних знань	15
3 Презентація навчального матеріалу	20
4 Здобуття практичного досвіду	35
5 Підсумковий. Домашнє завдання	15
<b>Разом:</b>	<b>90</b>

## Обладнання, наочність, дидактичні матеріали

Мультимедійний проектор, комп'ютер, мультимедійна презентація «Контроль навчання. Яким він має бути?»; кольорові картки для стимулювання та оцінювання студентів; тести для перевірки якості засвоєння навчального матеріалу з теми «Контроль навчання».

## Робочий зошит тренера

При проведенні цього тренінгу рекомендується враховувати певні організаційні особливості.

**Крок 1-й.** Формування міні-груп.

Формуючи міні-групи, слід враховувати те, що кількість учасників повинна бути приблизно однаковою.

**Крок 2-й.** Формулювання завдань для міні-груп.

На цьому етапі тренер пояснює мету завдання. Студенти повинні чітко визначити педагогічну помилку, про яку йдеться в

цих ситуаціях. Якщо перша міні-група визначає педагогічну помилку неправильно, інші міні-групи можуть отримати бал на свою користь.

**Крок 3-й.** Вибір ситуацій для вирішення.

Відбувається шляхом жеребкування: представник від кожної групи отримує картку з номером, який відповідає номеру ситуації. Кожна міні-група забезпечується двома ситуаціями для вирішення проблеми (див. дод. 1).

**Крок 4-й.** Підготовка до виступів.

На цьому етапі учасники міні-груп читають обрані ситуації та визначають, про який вид педагогічної помилки в ній йдеться, а також обґрунтовують свою відповідь. На підготовку відводиться 7 хв. Студентам необхідно:

- оцінити ситуацію (Припустився викладач помилки чи ні? Якщо так, то якої?). Відповідь обґрунтувати;
- визначити можливі наслідки для особистості в цій ситуації;
- по можливості спробувати завершити ситуацію;
- пригадати одну ситуацію зі студентського життя, у якій зустрічаються помилки при оцінюванні; відтворити її в рольовій грі для визначення іншими групами типу помилки.

**Крок 5-й.** Презентація та обговорення ситуацій.

Поки групи готуються, тренер на дошці малює табличку:

Гр. № 1	Гр. № 2	Гр. № 3	Гр. № 4
Отримана кількість балів			

Під час презентацій тренер заповнює таблицю, проставляючи по одному балу групі, яка правильно визначила вид педагогічної помилки, що описана в запропонованих ситуаціях. Учасники групи-переможця отримують один додатковий бал за роботу на занятті.

Учасники міні-груп виступають поодиночі. Тобто учасник першої міні-групи зачитує ситуацію, називає й пояснює вид помилки, якої припустився викладач. Якщо помилку визначено правильно, учасники міні-групи отримують один бал (викладач записує на дошці). Якщо ж група визначила помилку неправильно, учасникам інших міні-груп гри надається 1 хв на роздуми, й таким чином вони мають можливість отримати цей бал на свою користь. Але є обов'язкова умова. Студенти не повинні викрикувати й називати помилку одночасно, а викладач спілкується лише з тими, хто піднімає руку.

## **Завдання для студентів з підготовки до тренінгового заняття**

**Завдання 1.** Виконайте тест самоконтролю.

**Мета** — перевірити свою теоретичну готовність до теми.

**Інструкція до виконання**

Вивчіть рекомендовані теоретичні джерела до теми та виконайте тест самоконтролю. Потім самостійно перевірте правильність відповідей, які наведено в кінці теми. Якщо Ви помилилися, то свої знання Ви можете скоригувати, звернувшись до літератури для підготовки до теми.

**Тест самоконтролю**

Виберіть одну правильну відповідь.

1. Порівняння отриманих результатів з еталоном:

- а) оцінка;
- б) відмітка;
- в) коригування;
- г) контроль;
- г) навчання.

2. Формалізація результатів порівняння фактичного стану об'єкта та стандарту, вираження результатів за певною шкалою, у балах — це:

- а) оцінка;
- б) порівняння;
- в) відмітка;
- г) коригування;
- г) контроль.

3. Одна з головних причин небажання продовжувати навчання:

- а) оцінка;
- б) контроль;
- в) відмітка;
- г) невдачі;
- г) успіхи.

4. Інтерпретація результатів порівняння та встановлення міри відповідності фактичного стану об'єкта й стандарту — це:

- а) коригування;
- б) оцінювання;
- в) відмітка;
- г) контроль;
- г) діагностика.

5. Несвідоме завищення оцінок — це помилка:
- а) великодушності;
  - б) ореола;
  - в) зверхності;
  - г) контрасту;
  - г) близькості.
6. Процес самопізнання суб'єктом внутрішніх психічних актів і станів — це:
- а) самооцінка;
  - б) рефлексія;
  - в) самонавчання;
  - г) самовиховання;
  - г) самоконтроль.
7. Початкова форма педагогічної оцінки, яка стосується окремого знання, уміння або окремого акту поведінки, називається:
- а) фіксованою оцінкою;
  - б) прямою оцінкою;
  - в) опосередкованим оцінюванням;
  - г) інтегральною оцінкою;
  - г) парціальною оцінкою.

**Укажіть кілька правильних відповідей**

8. До критеріїв оцінювання знань відносяться:
- а) обсяг;
  - б) міцність;
  - в) глибина;
  - г) оперативність;
  - г) уміння викласти знання в усній, письмовій і графічній формах.
9. Види нормативної, порівняльної й особистісної оцінок:
- а) словесна;
  - б) рухова;
  - в) порівняльна;
  - г) умовна позначка;
  - г) предметні заохочення.
10. Найважливішими функціями контролю в навчанні є:
- а) стимулювальна;
  - б) мотиваційна;
  - в) розвивальна;
  - г) навчальна;
  - г) виховна.

**Завдання 2.** Вивчіть рекомендовані теоретичні джерела до теми та сформулюйте висновки до теми. Обсяг — до 300 слів.

**Завдання 3.** На окремому аркуші напишіть твір на тему «Контроль навчання: яким він має бути?» (обсяг — 1 сторінка).

**Завдання 4.** Опрацюйте підручники за рекомендаціями викладача, складіть термінологічний словник до теми (термінологічний словник — це перелік основних термінів (понять) теми з наведенням визначення кожного поняття) та дайте письмову відповідь на питання:

1. Навіщо потрібний контроль навчання? Чи можна без нього обійтись?

### ***Література для підготовки до тренінгового заняття***

1. Волкова Н. Р. Педагогіка: Посіб. для студ. вищ. навч. закл. — К.: Вид. центр «Академія», 2001. — С. 294—299, 351—358.

2. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.; За заг. ред. В. А. Козакова. — К.: КНЕУ, 2003. — С. 692—724.

3. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 204—254.

4. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Зб. міні-кейсів (завдання та практичні ситуації) / М. І. Радченко, Л. А. Колесніченко та ін. — К.: КНЕУ, 2011. — С. 94—112.

### **Зміст і методи роботи на кожному етапі тренінгу**

#### **Етап 1. Організаціо-мотиваційний**

На початку проведення тренінгу тренер пояснює студентам важливість та необхідність вивчення теми. Для кращого сприйняття та засвоєння матеріалу корисно застосувати презентацію з використанням відеофрагментів. Також на цьому етапі викладач повинен використати прийоми мотивації та стимулювання. Для мотивування студентів викладач пояснює, що вивчення цієї теми може допомогти їм у подальшому навчанні для розуміння того, як саме та чому студентам ставлять ті чи інші оцінки (тобто студенти отримують знання про критерії оцінювання). Для стимулювання тренер використовує кольорові картки, які потім пере-

водять у бали (1 картка — 1 б.), тобто за правильні відповіді й обґрунтування відповідей студенти отримують 1 картку.

### ***Можливі методи та прийоми***

#### **1. Комунікативна атака.**

1.1. Уявіть собі ситуацію, коли в нашому університеті запровадили таку систему, за якої студенти відвідують заняття лише як вільні слухачі (тобто без контролю), коли відсутні контрольні роботи, іспити, оцінки взагалі.

- ***Чи подобається Вам ця система?***
- ***Хто хоче навчатися без контролю та оцінювання?***
- ***Чому Ви хочете працювати без контролю?***
- ***А хто проти такої системи? Чому?***
- ***Отже, чи потрібний контроль навчання взагалі?***

#### **2. Аналіз ситуацій.**

2.1. У травні 1918 року постановою Народного комісаріату «Про відміну оцінок» було ліквідовано оцінки й разом з ними екзамени та впроваджено простіші форми обліку й контролювання успішності учнів: особливі зошити обліку, червоні й чорні дошки, «соціалістичне змагання». Унаслідок цієї реформи спостерігалось різке погіршення навчальних результатів. Як Ви вважаєте, чому це сталося?

2.2. У деяких західних країнах перед початком навчання складається контракт — договір про умови навчання, у якому поряд з іншими ставиться таке запитання: «Як ви бажаєте навчатися: з контролем чи без контролю? З оцінками чи без оцінок?» Якщо учень бажає навчатися без контролю та оцінок, платня за навчання в 3—4 рази менша. Чому? Як Ви це поясните? Які функції виконує контроль у навчанні, що збільшує його вартість?

• ***Навіщо потрібен контроль у навчанні? (Навчання без контролю й оцінювання коштує дешевше).***

### **Етап 2. Актуалізація опорних знань і презентація нового матеріалу ( у формі бесіди)**

На цьому етапі слід узагальнити та систематизувати знання щодо базових понять теми: контроль, контроль навчання, оцінка, відмітка, помилки оцінювання.

### ***Можливі методи та прийоми***

#### **Завдання 1. Відповіді на запитання:**

— ***Як можна за допомогою одного слова (поняття) визначити сутність процесу контролю? Завершіть фразу: «Контроль — це...»***

**Контроль** — це порівняння результатів з еталоном (контроль — це зворотній зв'язок).

— *Які Ви знаєте види контролю за місцем контролю в процесі навчання?*

— *За допомогою чого ми можемо здійснити «порівняння» результатів?*

— *Що ж таке «оцінка»? Підберіть слово (поняття), яке визначає сутність цього процесу.*

— *У якій формі ми можемо повідомляти результати цієї «інтерпретації» (види оцінок)?*

— *Які Ви знаєте види оцінок за рівнем узагальненості (за Б. Г. Ананьєвим)?*

**Завдання 2.1.** Підберіть визначення до термінів (студенти оцінюються заохочувальними картками):

1. \_\_\_\_\_ оцінювання — це педагогічна характеристика, що складається на основі парціальної та фіксованої оцінок.

2. \_\_\_\_\_ оцінювання відображає проміжні або завершені успіхи школяра, носить більш узагальнений та синтетичний характер. Зазвичай має кількісний вираз у вигляді відмітки.

3. \_\_\_\_\_ оцінювання — це початкова форма педагогічної оцінки, яка стосується окремого знання, уміння або окремого акту поведінки. Існує завжди у вербальній формі судження: «Іванов, ти знову не вивчив урок», «Молодець, Сашко, ти чудово розповів...».

— *Які Ви знаєте види оцінок за способом інтерпретації?*

**Завдання 2.2.** Підберіть визначення до термінів та наведіть приклади. Порівняйте свої відповіді з правильними (студенти оцінюються заохочувальними картками):

... — це те оцінювання, що безпосередньо спрямоване до особи, яку оцінюють: «Белов, який же ти ледар».

... — це оцінювання, що здійснюється через іншого учня або через оцінювання однокласників.

— *Які Ви знаєте види оцінок за способом оціночної стимуляції?*

**Завдання 2.3.** Дайте відповідь на запитання: «Яка з вищезазначених негативних форм оцінювання більш впливає на учнів і чому?».

**Завдання 2.4.** Дайте відповідь на запитання: «До якої з форм парціального оцінювання за засобами оціночної стимуляції відносять нижчезазначені слова В. А. Якуніна?»:

\_\_\_\_\_ оцінювання є найгіршим за своїми психологічними наслідками, тому що:

1) не орієнтує людину в результатах її діяльності;



- 2) дезорганізує поведінку;
- 3) викликає стан невпевненості;
- 4) вимагає створювати особистісне оцінювання, покладаючись на досить суб'єктивне тлумачення різних напівзрозумілих ситуацій.

— *Дайте визначення поняттю «помилка оцінювання» та назвіть, які існують помилки оцінювання?*

#### **Завдання 2.5.**

1. Установіть, про яку помилку йдеться в кожному наведеному нижче судженні.

- Помилки \_\_\_\_\_ — свідомо завищені оцінки.
- Помилки \_\_\_\_\_ — упередженість вчителів до відмінників та двісчників.

• Помилки \_\_\_\_\_ — намагання запобігати «крайніх» відміток.

• Помилки \_\_\_\_\_ — знання, якості особистості та поведінка людини оцінюються вище або нижче залежно від того, вище чи нижче виражено ті самі характеристики в самого вчителя або викладача. Наприклад, менш організований викладач буде вище оцінювати студентів, які вирізняються високою організованістю, акуратністю та відповідальністю.

• Помилка \_\_\_\_\_ — тенденція ставити схожі за змістом та часом відмітки: після «2» важко поставити «5» і навпаки.

• \_\_\_\_\_ помилки виявляються у винесенні схожих оцінок різним психологічним якостям, які здаються вчителям логічно пов'язаними: за однакові відповіді порушнику дисципліни та зразковому в поведінці учневі ставлять різні відмітки — перенесення оцінок за поведінку на оцінку за знання.

2. Дайте відповідь на запитання: «Як Ви вважаєте, які помилки оцінювання найбільш поширені серед викладачів?»

#### **Етап 3. Здобуття практичного досвіду**

##### ***Можливі методи та прийоми***

Гра «Визначення типових суб'єктивних помилок оцінювання в процесі аналізу педагогічних ситуацій».

### **Дидактична розробка гри «Помилки оцінювання»**

**Мета гри** — навчитись помічати та виправляти педагогічні помилки оцінювання в процесі моделювання педагогічних ситуацій.

## ПЛАН ГРИ

Етапи	Таймінг, хв
1 Вступ до гри	5
2 Формування груп і вибір ситуацій	5
3 Аналіз ситуацій	10
4 Презентація результатів	10
5 Визначення переможця	5
<b>Разом:</b>	<b>35</b>

### *Хід гри*

#### **1. Вступ до гри**

Тренер повідомляє мету та призначення гри. Установлює регламент, дає інструкції учасникам.

#### **Етапи гри**

##### **Етап 1. Формування груп**

Студенти групи розподіляються на 4 міні-групи (оптимальна кількість — 4 учасники). На окремому аркуші записують номер групи та прізвища учасників.

##### **Етап 2. Вибір ситуацій**

Учасники кожної міні-групи обирають (шляхом жеребкування) для аналізу дві педагогічні ситуації (див. дод. 1), на підготовку відводиться 10 хв;

##### **Етап 3. Аналіз ситуацій**

Алгоритм аналізу ситуації:

- дати оцінку ситуації (Чи зробив викладач помилку, чи ні? Якщо так, то яку? Обґрунтуйте відповідь;
- визначити можливі наслідки для особистості в цій ситуації.
- по можливості спробувати завершити ситуацію;
- пригадати одну ситуацію зі студентського життя, у якій траплялись помилки під час оцінювання, розіграти її для визначення іншими групами типу помилки.

##### **Етап 4. Презентація результатів аналізу**

Перша група зачитує ситуацію, потім дає свою відповідь. Інші групи мають можливість отримати бал на свою користь, за умови надання правильної відповіді. Тільки наприкінці аналізу першої ситуації тренер говорить правильну відповідь;

Оцінювання та визначення переможця групи відбувається так: тренер на дошці малює табличку й відмічає правильні відповіді груп.

Гр. № 1	Гр. № 2	Гр. № 3	Гр. № 4

### **Контроль та оцінювання навчальних досягнень студентів**

За результатами гри підраховують загальну кількість балів, яку отримала кожна команда, визначають команду-переможця. За роботу на занятті студенти можуть отримати 3 бали, з яких: 1 бал — за роботу на занятті, 1 бал — за перемогу в грі та 1 бал — за теоретичні відповіді (кольорові картки-стимули).

#### **Етап 5. Підсумковий**

На цьому етапі підбивають підсумки тренінгу та здійснюють завершальну мотивацію.

#### ***Можливі методи та прийоми***

1. Установлення зв'язку нового досвіду з цілями, які висувались на початку роботи.

Отже, тепер ви знаєте визначення поняття «контроль» та його складові компоненти. Також ви познайомились з видами педагогічних помилок, навчилися їх помічати та виправляти.

2. Пояснення значення вивченого матеріалу.

Цей досвід знадобиться Вам під час проведення навчальної гри, реалізації власної викладацької діяльності, написання курсової роботи та проходження педагогічної практики. Необхідно усвідомити, що від правильного проведення контролю та обґрунтування поставленої оцінки залежить ваше ставлення до навчання.

3. Проведення завершальної бесіди на тему «Контроль навчання. Яким він має бути?».

### **Домашнє завдання**

На цьому етапі тренер пропонує студентам опрацювати та сформулювати підсумки й висновки до теми (обсяг — до 300 слів). Тема 7 §7.1—7.3. на с. 300—323 посібника «Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — 336 с.

#### **Правильні відповіді на «тест самоконтролю»**

1. — г; 2. — в; 3. — г; 4. — б; 5. — а; 6. — б; 7. — г; 8. — а—г; 9. — а; б; г; г; 10. — а—г.

## Інформація для викладача

### Види контролю за місцем контролю в процесі навчання:

1) *попередній* — визначення готовності учнів до навчання;  
2) *поточний* — спосіб отримання оперативного зворотного зв'язку;

3) *періодичний* — застосовується після завершення певного навчального етапу (завершення заняття, вивчення теми, розділу);

4) *підсумковий* — визначення навченості учня — досягнення навчальних цілей.

### Види оцінок за способом вираження:

- *словесна* (письмова чи усна) — вираження оцінки вербально: схвалення чи осуд, рецензія, критика, характеристика, обґрунтування, пояснення, вимова;

- *рухова* — вираз оцінки за допомогою різноманітних жестів: кивання головою, поплескування по плечі, потискування руки, аплодування та ін.;

- *умовна позначка* (відмітка) — оцінювання за допомогою умовного знаку: традиційна цифрова відмітка, бали рейтингу, + / -, зараховано / незараховано; «незадовільно», «задовільно», «добре», «відмінно»);

- *предметні заохочення* (нагороди, призи, грамоти, премії) і *покарання* (штрафи, «жовті» та «червоні» картки, вилучення з гри).

### Види оцінок за рівнем узагальненості (за Б. Г. Ананьєвим):

- ✓ парціальна;
- ✓ фіксована;
- ✓ інтегральна.

### Види оцінок за способом пред'явлення:

- пряма;
- опосередкована.

### Види оцінок за засобом оціночної стимуляції:

- ✓ відсутність оцінки;
- ✓ невизначена оцінка;
- ✓ пряма позитивна (згода; схвалення; заохочення) або негативна оцінка.

**Ухилення** від оцінювання теж є своєрідною формою оцінювання, на думку Якуніна В. А., найгіршою за своїми психологічними наслідками, тому що:

- а) не орієнтує людину в результатах її діяльності;
- б) дезорганізує поведінку;

в) викликає стан невпевненості;

г) вимагає створювати особистісне оцінювання, покладаючись на досить суб'єктивне тлумачення різних напівзрозумілих ситуацій.

**Невизначене** оцінювання близьке за своїм психологічним впливом до 1-ї форми. Зазвичай воно існує у вигляді слів: «ну», «гаразд», «так», «далі».

### **Визначення поняттю «помилка оцінювання»**

Неправильно виставлені, завищені чи занижені оцінки успішності навчальної діяльності учня, які не відповідають його реальному рівню знань чи вмінь — це **суб'єктивні помилки оцінювання**.

### **Види помилок оцінювання:**

*логічні помилки, помилки великодушності, помилки зверхності, помилки контрасту, помилки центральної тенденції, помилки близькості, помилки ореола (див. дод. 2).*

## ДОДАТКИ

### Додаток 1

<p><b>1-ша ситуація.</b> Викладач, перш ніж поставити відмітку на іспиті, уважно продивляється заліковку. Якої помилки йому важко буде уникнути? Як поводитиметься студент?</p>
<p><b>2-га ситуація.</b> Учитель викликає Іванова. Той щось пише на дошці. Потім вчитель викликає Сидорова. Той продовжує. Вчитель каже: «Ось Сидоров — це інша справа, сідай. Сідай і ти, Іванов»</p>
<p><b>3-тя ситуація.</b> Учениця, яку викликають до дошки, робить помилку у відповіді. У класі починають сміятися, з'являються оцінювальні принизливі репліки з місць: «Ну й сказала!», «Оце так математик!», «Вона завжди що-небудь ляпне». Учитель мовчить та іронічно дивиться на дівчину</p>
<p><b>4-та ситуація.</b> Розповідь студента факультету «Маркетинг» «В жизни я поменял много школ и помню много преподавателей. В моей жизни был самый запоминающийся антипедагог во 2-м полугодии 3 класса. Я только перешел в новую школу, и мне попался очень интересный классный руководитель. Во всем классе был очень жесткий авторитет классного руководителя, и никто не имел права быть кем-то большим, чем он был в понимании учителя. Двоечник был только двоечником, отличник был только отличником, значит — богом. Всех, кто выпадал из ее системы представлений, она оскорбляла и унижала»</p>
<p><b>5-та ситуація.</b> Викладач взагалі не ставить «5». Свою позицію він пояснює таким чином: «На «5» знаю тільки я»</p>
<p><b>6-та ситуація.</b> Спогади студентки. «В школе у нас был очень строгий преподаватель истории. Если вдруг у кого-то во время урока не оказалось на парте дневника, то такой ученик сразу же получал «2». Не буду рассказывать о той атмосфере, которая царила в классе во время урока. Лично мне это напоминало картину какого-то концлагеря, где шаг влево или шаг вправо строго наказывался»</p>
<p><b>7-ма ситуація.</b> Спогади студента. «Когда я учился в 1—3 классах, я легко воспринимал новые знания, старался быть активным на уроках, постоянно тянул руку, и меня удивляло, почему другие ученики не успевали так же быстро выполнять задания. Учительница, видя мою активность и убедившись, что материал я знаю, перестала вызывать меня на уроках. Она так и сказала перед всем классом, что меня она не вызывает, потому что я поднимаю руку и, следовательно, все знаю, и будет вызывать тех, кто не поднимает руку, следовательно, не знает. Это, естественно, могло стать серьезным стимулом для детей, чтобы подыгрывать учителю, поднимая руку. Я же, стремясь отвечать, начал отталкиваться от обратного: не проявлял активности, чтобы меня спросили. Но поздно, в глазах учительницы я приобрел имидж знающего ученика, который и так все знает и которого спрашивать не обязательно»</p>

**8-та ситуація.** Спогади студентки. «В выпускном классе было задано на уроке украинского языка дополнительное домашнее задание — завести каждому отдельные тетради и надиктовывать друг другу диктанты, т.е. всем нужно было уже готовиться к выпускному экзамену. Через некоторое время спустя учитель потребовал предъявить каждому тетради, т.е. выполненную работу. А оказалось так, что среди всего класса только я и моя подруга выполнили эту работу. В тетради после каждого диктанта мы с подругой выставляли соответствующие отметки, что и послужило причиной возмущения учителя. В итоге мы остались виноваты»

**9-та ситуація.** Спогади студентки. «Была одна учительница, наш классный руководитель, которая не замечала, что многие вели себя просто скверно, она не разделяла класс на отличников и двоечников-изгоев. Она сдружила весь класс, мы ходили в походы, на экскурсии. Мы устраивали КВН с другой школой, различные вечера. И на ее уроках даже двоечники получали хорошие отметки, потому что старались, учили ее предмет, чтобы ее не огорчать»

**10-та ситуація.** Спогади вчительки. «У меня в школе были два трудных ученика. Они были закоренелыми двоечниками. Прошло два месяца — и они наконец-то завели тетради и стали выполнять домашнее задание. Когда пришло время ставить четвертную отметку, я решила с ними посоветоваться: «Вы хотите, чтобы я поставила вам «3» хорошего ученика или «4» плохого?» Один захотел, чтобы я поставила «4». Но зато другой... И это была победа»

1. **Помилки великодушності** — це несвідоме завищення оцінок.
2. **Помилки зверхності** — це несвідоме заниження оцінок.
3. **Помилки ореола** — це упереджене ставлення до певних осіб, наприклад до «відмінників» і «двієчників».
4. **Помилки центральної тенденції** — це прагнення уникнути крайніх оцінок (коли викладач принципово не ставить «5» і «2»). *Наприклад, можна почути такі вислови з боку деяких викладачів: «На «5» знає тільки Бог, на «4» знаю я, а вам і «3» вистачить».*
5. **Помилки контрасту** — це ситуації, коли знання, якості особистості й поведінка людини оцінюються вище чи нижче залежно від того, вище чи нижче виражені ті самі характеристики в того, хто оцінює. *Наприклад, менш зібраний викладач буде вище оцінювати учнів і студентів, які відрізняються високою організованістю, охайністю й ретельністю.*
6. **Помилки близькості** — це тенденції ставити подібні за часом і місцем оцінки: наприклад, дуже важко після «2» поставити «5» і навпаки. Ця помилка виявляється в бажанні викладача, який приймає іспит, подивитися в заліковій книжці студента на попередні оцінки й урахувати їх під час оцінювання відповіді студента.
7. **Логічні помилки** — ця помилка виявляється у винесенні подібних оцінок різним психологічним властивостям і характеристикам, що здаються тому, хто оцінює, логічно зв'язаними: наприклад, перенесення викладачем оцінок за поведінку учня на оцінки за предмет — за однакові відповіді порушнику дисципліни й зразковому за поведінкою учню виставляють різні оцінки.



**Ключ для перевірки (інформація для викладача):**

**1-ша ситуація** — помилка близькості та ореола.

**2-га ситуація** — опосередкована оцінка, ухиляння від оцінки.

**3-тя ситуація** — ухиляння від оцінки, опосередкована негативна оцінка. Продовження ситуації: дівчинка безпорадно та вороже, зі сльозами на очах зустрічає насмішки.

**4-та ситуація** — помилка ореола. Ця розповідь має продовження: «Некоторые особо унижаемые дети боялись выйти в туалет и справлялись на уроке. Нормальное развитие класса началось только со следующего года».

**5-та ситуація** — помилка центральної тенденції.

**6-та ситуація** — логічна помилка та помилка контрастності. Історія має продовження: «Сначала мы просили, чтобы нам поменяли учителя, но никто не обращал на это внимания. Потом весь класс нашел все-таки выход: мы начали срывать этот урок, прогуливать, пока этот учитель сам от нас не отказался. И к нам пришла замена».

**7-ма ситуація** — помилка ореола. Оцінка ситуації самим студентом: «Таким образом, я утратил моральный стимул учиться прилежно и из-за своей стеснительности — я стеснялся спрашивать что-то, что мне было не понятно — через несколько лет мое отношение к учебе и оценкам стало довольно прохладным, а мой имидж авторитета «всезнайки» среди друзей стал выше фактических знаний».

**8-ма ситуація** — можна припустити, що це помилка контрасту. Може, вчителька була людиною не дуже відповідальною й не сподівалась, що хтось виконає це додаткове домашнє завдання. Сама студентка вважає, що «в данном случае я вижу несправедливость со стороны учителя».

**9-та ситуація** — А. Ш. Амонашвілі вважає, що «педагогическая оценка выполнит свое основное развивающее и воспитательное назначение, если будет строиться ... в условиях полного, в том числе и оценочного сотрудничества учителя и учащегося». Студентка оцінює цю ситуацію такими словами: «Вот это было действительно искусство!».

**10-та ситуація** — оцінка не повинна бути самоціллю й зміщувати акцент з діяльності на її оцінювання. Бажано, щоб відмітка мала конкретне обґрунтування. Тому важко вважати цей випадок помилкою.

# **КОМУНІКАЦІЇ, КЕРІВНИЦТВО Й ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У НАВЧАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИРІШЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ СИТУАЦІЙ**

Вчителеві дано слово, щоб збуджувати в своїх учнях все найкраще, що приховане у їхніх душах, плекати в них віру, надію, любов.

*В. Сухомлинський*

Педагогічне спілкування — це особливе спілкування, специфіка якого зумовлена різними соціально-рольовими та функціональними позиціями суб'єктів цього спілкування.

*О. Леонтьєв*

**Мета тренінгу:** узагальнити та систематизувати знання про сутність комунікативного процесу під час навчання та ефективності управління навчанням; визначати характерні ознаки педагогічного спілкування, його види, засоби, техніки; характеризувати, класифікувати стилі педагогічного спілкування, діагностувати стилі управління навчанням та визначати їх вплив на ефективність навчального процесу; визначати причини виникнення конфліктів у навчанні та запропонувати оптимальні тактики їх розв'язання; аналізувати проблемно-педагогічні ситуації, їх складові та запропонувати оптимальні шляхи їх вирішення.

## **ПЛАН ТРЕНІНГУ**

Основні етапи тренінгу	Таймінг, хв
1 Організаційно-мотиваційний	5
2 Актуалізація опорних знань	15
3 Здобуття практичного досвіду	50
4 Підсумковий. Домашнє завдання	20
<b>Разом:</b>	<b>90</b>

## **Обладнання, наочність, дидактичні матеріали**

Презентація в Power Point (структурно-логічна схема теми, класифікації стилів педагогічного спілкування, стилів управління навчанням, видів конфліктів у навчанні з демонстрацією фрагменту фільму), роздавальні матеріали.

### **Робочий зошит тренера**

**Крок 1-й.** Формування міні-груп та розподіл ролей в міні-групах.

Академічна група розподіляється на 4 міні-групи (команди) по 6 осіб у кожній та групу експертів. За участю викладача-тренера та групи експертів методом жеребкування кожній міні-групі розподіляють ролі для проведення дидактичної гри «Який стиль керівництва в навчанні кращий?» (авторитарний, демократичний, ліберальний).

**Крок 2-й.** Розробка та надання завдання для роботи на тренінговому занятті.

Для проведення гри розглядають ігрову ситуацію, яку повинні вирішувати команди з позиції певного стилю управління відповідно до розподілених ролей у командах (директора школи, заступника директора з виховної роботи, класного керівника, учителів, які підтримують позицію керівників). Кожна команда презентує своє рішення щодо конфліктної ситуації, а також розробляє та демонструє проект виховної роботи навчального закладу з профілактики правопорушень серед неповнолітніх.

**Крок 3-й.** Аналіз звітів, проектів; розробка критеріїв оцінювання роботи кожною міні-групою.

Кожна команда презентує усний та письмовий проект виконання завдання; викладач разом з групою експертів оцінює його за такими критеріями: якість презентації, активність членів міні-груп, змістове наповнення, терміни виконання, наочність тощо.

### ***Завдання для студентів з підготовки до тренінгового заняття***

**Завдання 1.** Виконайте тест самоконтролю.

**Запитання на «одиничний вибір»**

*1. Комунікативний акт у керівництві навчанням містить такі компоненти:*

а) сприймання;

- б) повідомлення;
- в) зв'язок;
- г) спілкування;
- г) взаємодія.

2. *Сторона спілкування, що виражається в сприйманні одного партнера по спілкуванню іншим — це:*

- а) мотиваційна сторона;
- б) перцептивна сторона;
- в) інформаційна сторона;
- г) соціальна сторона;
- г) аналітична сторона.

3. *Система звукових сигналів, письмових знаків та символів, за допомогою яких людина отримує, переробляє, зберігає та передає інформацію:*

- а) мова;
- б) текст;
- в) мовлення;
- г) аудіозапис;
- г) відеозапис.

4. *Представник стилю управління навчанням, якому притаманні жорсткість, беззаперечне виконання вимог, домінантність:*

- а) директивний стиль;
- б) авторитарний стиль;
- в) стиль «спілкування-залякування»;
- г) монологічний стиль;
- г) конфліктний стиль.

5. *Тактика поведінки особистості в конфлікті, яка задовольняє інтереси обох сторін, опрацювання спільного рішення:*

- а) змагання;
- б) протиборство;
- в) кооперація;
- г) компроміс;
- г) співробітництво.

6. *Тактика поведінки особистості в конфлікті, у якій виявляється небажання досягти власних цілей, не поступаючись, але й не відстоюючи своїх позицій:*

- а) змагання;
- б) компроміс;
- в) співробітництво;
- г) уникнення;
- г) пристосування.

### **Запитання на «множинний вибір»**

7. У структурі спілкування виокремлюють складові:

- а) мотиваційну;
- б) організаційну;
- в) комунікативну;
- г) емоційну;
- г) перцептивну.

8. До функцій спілкування відносять:

- а) координаційну;
- б) організаційну;
- в) контактну;
- г) особистісну;
- г) інформаційну.

9. Засобами вербального спілкування є:

- а) пантоміміка;
- б) мова;
- в) жести;
- г) мовлення;
- г) рукостискання.

10. Засобами невербального спілкування є:

- а) мова;
- б) листування;
- в) міміка;
- г) тональність голосу;
- г) жестикуляція.

**Завдання 2.** Визначення стилю керівництва за методикою

В. П. Захарова.

#### *Інструкція*

1. Уявіть, що Ви майбутній керівник організації, фірми або навчального процесу. Перед Вами 16 груп тверджень, що характеризують ділові якості керівника. Вам пропонується уважно прочитати три варіанти кожної групи тверджень, вибрати один з них (а, б, в), який найповніше відповідає Вашому уявленню про себе як майбутнього керівника.

#### *Текст опитувальника «Стилі керівництва»*

1. а) централізує керівництво: вимагає, щоб про всі справи доповідали особисто йому;

б) намагається все вирішувати разом з підлеглими, одноосібно вирішує тільки найневідкладніші та оперативні питання;

в) деякі важливі справи вирішують фактично без участі керівника, його функції виконують інші.

2. а) завжди щось наказує, розпоряджається, наполягає, але ніколи не просить;

б) наказує так, що хочеться виконувати;

в) наказувати не вміє.

3. а) намагається, щоб його заступники були кваліфікованими спеціалістами;

б) керівнику все одно, які в нього заступники (помічники);

в) наполягає на безвідмовному виконанні та підпорядкуванні замісників і помічників.

4. а) його цікавить тільки виконання плану, а не взаємини між співробітниками;

б) роботою не зацікавлений, підходить до справи формально;

в) вирішуючи виробничі завдання, намагається створити дружню атмосферу між людьми в колективі.

5. а) мабуть, він консервативний, тому що боїться нового;

б) ініціатива підлеглих керівником не приймається;

в) сприяє тому, щоб підлеглі працювали самостійно.

6. а) на критику зазвичай не ображається, прислухається до неї;

б) не любить, коли його критикують і не намагається цього приховувати;

в) критику вислуховує, навіть збирається вжити заходів, але нічого не робить.

7. а) складається враження, що він боїться відповідати за свої вчинки, хоче применшити свою відповідальність;

б) відповідальність розподіляє між собою та своїми співробітниками;

в) одноосібно приймає рішення або скасовує їх.

8. а) регулярно радиться з підлеглими, особливо з досвідченими працівниками;

б) підлеглі не тільки дають поради, а й можуть давати вказівки своєму керівнику;

в) не допускає, щоб підлеглі йому давали поради, а тим більше — заперечували.

9. а) зазвичай радиться із заступниками та керівниками нижчого рангу, але не з підлеглими;

б) регулярно спілкується з підлеглими, обговорює колективні справи, труднощі, які треба подолати;

в) для виконання певної роботи йому нерідко доводиться вмовляти своїх підлеглих.

10. а) завжди звертається до підлеглих чемно, доброзичливо;

б) у спілкуванні з підлеглими часто виявляє байдужість;

в) щодо підлеглих буває нетактовним і навіть брутальним.

11. а) у критичних ситуаціях керівник погано справляється зі своїми обов'язками;

б) у критичних ситуаціях керівник зазвичай переходить до більш жорстких методів керівництва;

в) критичні ситуації не змінюють його способів керівництва.

12. а) самостійно вирішує навіть ті питання, з якими не зовсім добре обізнаний;

б) якщо чогось не знає, не боїться цього показати й звертається за допомогою до інших;

в) він не може діяти самостійно, а чекає «підштовхування» зі сторони.

13. а) мабуть, він не дуже вимоглива людина;

б) вимогливий, але водночас і справедливий;

в) про нього можна сказати, що він буває занадто суворим і прискіпливим.

14. а) контролюючи результати, завжди помічає позитивні сторони, хвалить підлеглих;

б) завжди дуже суворо контролює роботу підлеглих і колективу в цілому;

в) контролює роботу періодично, нерегулярно.

15. а) уміє підтримувати дисципліну й порядок;

б) часто робить підлеглим зауваження, виносить догани;

в) не може впливати на дисципліну.

16. а) у присутності керівника підлеглим весь час доводиться працювати напружено;

б) з керівником працювати цікаво;

в) підлеглі працюють самі, керівник часто відсутній (фізично або зосереджений на власних справах).

2) За допомогою ключа визначте власний (можливий) стиль керівництва. Підрахуйте кількість Ваших виборів за кожною літерою (А, Д або Л) і виберіть ту, яка набрала найбільше балів. Стили керівництва: А — авторитарний; Д — демократичний; Л — ліберальний.

#### «КЛЮЧ» ДО ОПИТУВАЛЬНИКА

№ з/п	а	б	в	№ з/п	а	б	в
1	А	Д	Л	9	А	Д	Л
2	А	Д	Л	10	Д	Л	А
3	Д	Л	А	11	Л	А	Д
4	А	Л	Д	12	А	Д	Л
5	Л	А	Д	13	Л	Д	А
6	Д	А	Л	14	Д	А	Л
7	Л	Д	А	15	Д	А	Л
8	Д	Л	А	16	А	Д	Л

## *Інтерпретація стилів керівництва*

Характеристика **авторитарного стилю** при виробленні рішень:

- викладач звичайно звертається до членів групи, щоб дізнатись їхню позицію, у зручному для себе порядку;
- перериває аргументацію того, хто говорить, якщо вважає її неправильною або такою, що не відповідає його позиції;
- указує кожному члену групи його роль та місце;
- самостійно робить вибір із запропонованих альтернатив.

Характеристика **демократичного стилю**:

- усі члени групи висловлюються вільно;
- кожний аргументує свою позицію;
- викладач бере участь в обговоренні нарівні з усіма;
- вибір робиться відповідно до позиції, яку обрали експерти.

Для **ліберального стилю** характерно:

- невтручання в порядок і зміст групової дискусії;
- аргументація кожного заслуховується повністю;
- викладач не висловлює власної позиції і в кращому разі задає питання;
- рішення приймається ним після дискусії одноосібно й часто у відриві від альтернатив, що були вироблені в ході обговорення.

3) Зробіть висновки щодо ефективності власного стилю взаємодії з колективом у ролі керівника навчальним процесом (стиль керівництва та прийняття рішень); укажіть, який стиль керівництва є найбільш оптимальним для педагога; назвіть його переваги та недоліки.

**Завдання 2.** Виконати вправу.

**Мета завдання** — визначити способи вирішення проблемно-педагогічних ситуацій педагогами, яким притаманні різні моделі управління навчанням.

### **Інструкція до виконання**

Змодельуйте конкретну проблемно-педагогічну ситуацію та вкажіть шляхи її розв'язання в навчанні з позицій різних моделей управління; заповніть таблицю, використовуючи навчальний посібник: Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 191—198. Обґрунтуйте, які способи є оптимальними та доцільними в цій ситуації; які з них потребують корекції.



Способи розв'язання проблемно-педагогічної ситуації з позиції різних моделей управління навчанням		
Авторитарний стиль	Демократичний стиль	Ліберальний стиль
1	1	1
2	2	2
....	....	....

**Завдання 3.** Проаналізувати ситуацію.

**Мета завдання** — осмислити проблемно-педагогічну ситуацію, установити причини конфлікту, його можливі наслідки; визначити тактику поведінки вчителя в цій ситуації.

**Інструкція до виконання**

Проаналізуйте наведену нижче ситуацію та з'ясуйте, між якими сторонами власне відбувся чи назріває конфлікт, установіть тип конфлікту, причини його виникнення. Які можливі наслідки цього конфлікту, якщо ним не керувати? Яку тактику поведінки застосував учитель у цій ситуації, чи є вона конструктивною та оптимальною? Які шляхи вирішення конфлікту Ви можете запропонувати?

**Ситуація для аналізу**

У класі галас, бруд, на партах розкидані речі. Учні неготові до уроку.

— Сідайте, сідайте. Збігайте хто-небудь в учительську, візьміть там карту на шафі, — звертається вчитель до класу.

До виходу кидаються кілька хлопців. Учитель їх зупиняє, пропонує піти одному з них, але потім дозволяє піти двом учням. Третій учень ображено вигукує, чому його не посилають за картою. Галас наростає.

— Що там у вас? Припиніть галас, — просить учитель.

Гамір не вщухає. Хтось стоїть, дехто повертається до товариша й голосно сміється.

— І чому це у вас підручники відкриті? Що за манера така? Питання таке: коли і як утворилась Київська Русь і які причини її виникнення. Сніженко! Відповідайте! — звернувся вчитель до учня, який штовхав сусіда за партою.

— Я не готовий до уроку, — з місця кричить Сніженко.

— Мало того, що нічого не знаєте, так ще й дисципліну порушуєте! Негайно вийдіть з класу, — сказав учитель.

— Чому знову я? Не вийду, — заявив учень.

— Я чекаю, — сказав учитель.

Усі затихли в напруженому чеканні. Учень сидить за партою та вперто щось бубонить. Урешті-решт дівчатка починають на-полягати, щоб Сніженко вийшов. Інші учні кричать, що вчитель несправедливо його звинувачує. Починається суперечка. Учитель мовчки бере журнал і виходить з класу...

### **Література для підготовки до тренінгового заняття**

1. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.; За заг. ред. В. А. Козакова. — К.: КНЕУ, 2003. — С. 799—818.
2. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 300—322.
3. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Зб. міні-кейсів (задачі та практичні ситуації) / М. І. Радченко, Л. А. Колесніченко та ін. — К.: КНЕУ, 2011. — С. 138—150.)
4. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація: Навч. посібник. — К.: ВЦ «Академія», 2006. — 256 с.
5. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — С. 244—265.
6. Лаундес Л. Как говорить с кем угодно и о чем угодно. Навыки успешного общения и технологии эффективных коммуникаций: Пер. с англ. / Лейл Лаундес. — М.: ООО «Добрая книга», 2001. — 400 с.

### **Зміст і методи роботи на кожному етапі тренінгу**

#### **Етап 1. Організаційно-мотиваційний**

Цей етап тренінгу передбачає усвідомлення соціального, практично-прикладного значення знань про сутність комунікативного процесу під час навчання та ефективності управління навчанням; актуалізацію мотивів, очікування задоволення від виконання завдань під час тренінгу.

#### **Можливі методи та прийоми**

##### **1. Доведення та переконування.**

Засвоєння цієї теми для Вас, майбутніх викладачів економічних дисциплін, є необхідним для того, щоб навчитись вирішувати низку комунікативних завдань, а саме: необхідністю підтримувати ініціативу учнів, організовувати діалогічне спілкування, використовувати раціональні стилі управління навчанням; діагностувати стилі педагогічного спілкування та використовувати їх з урахуванням реальних умов та конкретних педагогічних ситуа-

цій; навчитися швидко приймати рішення в складних, конфліктних чи непередбачуваних ситуаціях. Адже в навчальному процесі педагогові доводиться зіштовхуватися з різноманітними педагогічними ситуаціями, суперечностями, конфліктами, проблемами, які потребують свого вирішення саме через організацію спілкування з учнями. Ось чому спілкування вимагає від учителя постійної творчості, яка виявляється в умінні передавати інформацію, в організації взаємин з учнями, у мистецтві керувати власним психологічним станом, долати різні психологічні бар'єри, бути завжди життєрадісним і оптимістичним. Педагог як керівник навчання учнів повинен продумувати та застосовувати власну систему способів та прийомів комунікації з конкретною групою, що передбачає врахування таких аспектів: з яким виразом обличчя найдоцільніше зайти до аудиторії; як забезпечити толерантність і водночас вимогливість у голосі, міміці, жестах у перші хвилини заняття; як зацікавити учнів; коли краще здійснити психологічну розрядку та яким способом продемонструвати цікаву наочність, навести цікаві цитати та факти. Отже, на цьому етапі комунікативні та дидактичні задачі з'єднуються в єдине ціле.

## *2. Комунікативна атака.*

— Скажіть, будь ласка, який вчитель заслуговує поваги та визнання учнів: «караючий» (упереджений, прискіпливий) чи «безтурботний», який не звертає уваги на успіхи, невдачі учнів; «формаліст», який точно дотримується регламентації та інструкцій, чи «підтримувальний», який заохочує вивчення й експериментування; «учитель з індивідуальним підходом», який цікавиться кожним учнем та його успіхами, чи «відсторонений», який не бажає зрозуміти сутність особистих справ кожного? Чи можна всіх педагогів класифікувати за дихотомічним принципом? Про що свідчать характеристики цих типів учителів? Що їх об'єднує та розмежовує?

## *3. Аналіз ситуації.*

— На вашу думку, у такій складній ситуації, коли більшість учнів схиляється до того, щоб «зірвати заняття, піти із заняття, прогуляти», — конфлікт неминучий, чи можна його попередити? Як повинен діяти вчитель?

— Чи правильно вчинив класний керівник у такій ситуації? Яка можлива реакція учнів на дії вчителя: схвалення чи осуд? Як би ви діяли в подібній ситуації?

*...У сьомому класі зник журнал обліку успішності. Почалися пошуки. Ця подія викликала тривогу класного керівника, адже*

закінчувався навчальний рік і треба було терміново підбити підсумки успішності учнів з усіх дисциплін. Здавалося, що всі надії знайти журнал було втрачено, і залишалось подумати, як відтворити оцінки учнів з усіх дисциплін за рік. Аж раптом наприкінці заняття до вчителя підійшов Андрій і заявив, що може назвати прізвище того учня, який «взяв» журнал. Учитель подумав і відповів:

— Знаєте, такою ціною мені журнал не потрібен.

— Якою ціною? — запитав схвильовано Андрій.

— Ціною вашого падіння, — відповів учитель.

## **Етап 2. Актуалізація опорних знань**

### **Можливі методи та прийоми**

1. Проведення бесіди на тему: «Комунікативний процес та ефективність управління навчанням».

#### *Питання для обговорення*

— Що таке «комунікація» та «спілкування» в навчальному процесі? Це тотожні поняття чи ні? Як вони співвідносяться: як загальне та часткове, як причина та наслідок, у широкому чи вузькому розумінні?

— Які компоненти охоплює комунікативний акт у керуванні навчанням?

— У чому сутність педагогічної функції комунікації? Чи можна розглядати її як різновид управлінської функції в навчальному процесі?

— Які прийоми доцільно застосовувати для ефективного управління навчальним процесом?

— Що таке «педагогічна техніка», з яких груп умінь вона складається?

— У чому сутність вербального й невербального педагогічного спілкування?

— Чи тотожні поняття «мова» та «мовлення»? Яку функцію виконує мовлення у вербальному спілкуванні?

— Які вміння необхідно формувати, щоб оволодіти технікою невербального спілкування?

— Що таке стиль педагогічного спілкування? Чим зумовлені його розвиток та формування: індивідуально-психологічними особливостями особистості педагога чи зовнішніми умовами навчання?

— У чому сутність конфлікту в навчальному процесі: які види конфліктів та причини їх виникнення?

— Чи потрібно керувати конфліктом: до яких наслідків може призвести неефективне управління?

— Які засоби впливу на взаємодію сторін у конфліктній ситуації можна запропонувати з метою їх урегулювання?

— У чому сутність поняття «дидактичний фактор» у навчанні?

### **Етап 3. Здобуття практичного досвіду**

На цьому етапі Ви зможете розрізняти комплекс комунікативних та дидактичних засобів, прийомів, особистісних якостей, які характеризують різні стилі керівництва навчанням; оцінювати їх за принципами оптимальності та ефективності; надавати рекомендації учасникам взаємодії щодо запобігання конфліктних ситуацій та їх вирішення.

#### ***Можливі методи та прийоми***

Проведення сюжетно-рольової гри «**Який стиль керівництва в навчанні кращий?**»

**Мета гри** — обговорити особливості різних стилів керівництва навчанням; виявити внутрішні чинники, які їх зумовлюють, зовнішні умови спільної діяльності педагога та учнів; визначити переваги та недоліки різних стилів керівництва; розробити рекомендації вчителям щодо оптимізації їхніх стилів керівництва навчанням.

#### **ПЛАН ГРИ**

Етапи	Таймінг, хв
1 Вступ до гри	5
2 Підготовча робота в малих групах	10
3 Захист проєктів	20
4 Виступи опонентів	10
4 Оцінки експертів	5
<b>Разом:</b>	<b>50</b>

#### ***Хід гри***

##### **1. Вступ до гри**

Призначенням цієї гри є демонстрація та розгортання процесу прийняття рішення «педагогічною радою» в конфліктній ситуації з позицій авторитарного, демократичного, ліберального стилю управління навчанням; вироблення спільного рішення щодо учасників конфлікту.

##### ***Інструкція учасникам***

Розподіліться на міні-групи (одна з них — група експертів). Кожна міні-група методом жеребкування отримує картку, у якій

зазначено певний стиль управління навчальним процесом: авторитарний, демократичний, ліберально-потуральницький. Кожній команді необхідно ухвалити рішення щодо учня-правопорушника, згідно з поданою нижче ситуацією, з позицій обраного стилю управління та розробити проект виховної роботи навчального закладу з профілактики правопорушень серед неповнолітніх.

### *Опис ситуації*

Олег, восьмикласник, зв'язався з вуличною компанією хлопців, які були значно старші за нього, став палити, пропускати заняття. Одного разу він став учасником групового нападу та побиття перехожого. Хлопці були в стані алкогольного сп'яніння. Ураховуючи неповноліття Олега та його стан здоров'я (уроджена хвороба серця), а також ту обставину, що він не виявляв активності в скоєнні злочину, а тільки був свідком цього, правозахисні органи дозволили школі взяти Олега на поруки. Для цього потрібне було позитивне рішення педагогічного колективу. У разі негативного рішення — на хлопця чекав вирок суду та позбавлення волі. Після бурхливого обговорення думки вчителів розділилися, заяви сторін ставали дедалі категоричними:

— Які можуть бути рішення, — виключити зі школи й усе, — скоїв злочин — відповідай за законом! Щоб іншим була наука, — заявляли одні.

— Перш ніж ухвалити рішення, давайте зважимо, що буде більш ефективним: продовження навчання та кропітка виховна робота з правопорушником чи колонія для неповнолітніх. Адже звідти він вийде справжнім бандитом! Хоча треба добре подумати, порадитись, обговорити в учнівському колективі, — зауважили інші.

— Та що ви так надто прискіпуєтесь, треба дати йому шанс, по-перше, хлопець не брав участі в побитті. Навіщо йому псувати життя? По-друге, хай спочатку посадять депутатів за шахрайство та вбивство громадян на дорогах. Ну схибив хлопець — у житті, як на довгій ниві... — говорили деякі вчителі.

Назрівав конфлікт...

### *Розподіл ролей*

**Команда 1** презентує авторитарний стиль управління навчанням. У команді ролі розподіляються так: директор школи (з авторитарно-монологічним стилем педагогічного спілкування), заступник директора з виховної роботи (з формально-жорстким

стилем педагогічного спілкування), класний керівник (зі стилем «спілкування-дистанція»), учителі, які підтримують позицію керівництва та є опонентами інших команд.

**Команда 2** презентує демократичний стиль управління навчанням. У команді ролі розподіляються так: директор школи (зі стилем на підставі «захоплення спільною творчою діяльністю»), заступник директора з виховної роботи (з активно-позитивним стилем педагогічного спілкування), класний керівник (зі стилем педагогічного спілкування, що ґрунтується «на дружньому ставленні»), вчителі, які підтримують позицію керівництва та є опонентами інших команд.

**Команда 3** презентує ліберально-потуральницький стиль управління навчанням. У команді ролі розподіляються так: директор школи (з альтруїстичним стилем педагогічного спілкування), заступник директора з виховної роботи (з пасивно-позитивним стилем педагогічного спілкування), класний керівник (з особистісно-м'яким стилем педагогічного спілкування), учителі, які підтримують позицію керівництва та є опонентами інших команд.

**Група експертів** разом з викладачем оцінює проекти команд, визначає оптимальне вирішення ситуації.

## **2. Підготовча робота в «малих групах»**

Кожна команда обговорює ситуацію, визначає спільну групу позицію щодо поведінки учня Олега та його покарання з урахуванням конкретного стилю керування навчанням та стилів педагогічного спілкування представників, розробляє проект щодо профілактики правопорушень серед неповнолітніх у навчальному закладі; опоненти готують запитання для інших команд на захисті їхніх проектів, розробляють рекомендації.

## **3. Проведення засідання «педагогічної ради»**

Команди оцінюють поведінку Олега та ухвалюють рішення (виключити його зі школи за скоєний злочин чи взяти «на поруки»): спочатку виступає директор школи, який аргументує свою позицію з точки зору обраного стилю управління; потім вносить пропозиції заступник директора школи з виховної роботи, далі виступає класний керівник, який зачитує характеристику Олега й наводить аргументи щодо доцільності прийнятого рішення. Опоненти з інших команд задають питання команді, яка виступає, своєю чергою, команда відстоює свою позицію. Після цього кожна команда презентує проекти з профілактики правопорушень серед неповнолітніх у навчальному закладі, дотримуючись регламенту гри.

#### **4. Рішення «експертної ради»**

Група експертів разом з викладачем здійснює аналіз виступів та проектів кожної команди, оцінює результати роботи. Ураховується аргументованість рішення кожної команди; робота опонентів та «захисників певного стилю управління навчанням»; якість проектів з профілактики прапорущень серед неповнолітніх (актуальність, проблематика, практична спрямованість, реальність, повнота висвітлення порушеної проблеми). Результатом роботи експертної ради повинна бути сформована групова думка з приводу того, яке рішення та проект є найоптимальнішим. Чи може одна з 3-х команд претендувати на те, що обраний нею стиль керівництва в навчанні є найбільш доцільним. Чи можливі інші варіанти групового рішення?

Крім того, експертна група розробляє рекомендації щодо корекції та оптимізації стилів керівництва в прийнятті рішення. У висновку необхідно вказати переваги та недоліки кожного стилю управління навчанням, внутрішні та зовнішні фактори, що їх зумовлюють.

#### **Етап 4. Підсумковий**

1. Отже, тепер Ви знаєте, що комунікація в навчанні є процесом, який поєднує всі функції управління навчанням; що ефективність керівництва навчальною діяльністю залежить від стилю управління цією діяльністю, від уміння педагога як керівника володіти основами вербального й невербального спілкування, здатності вирішувати проблемно-педагогічні ситуації, які можуть мати й конфліктний характер. Умієте діагностувати стилі управління навчанням, характеризувати їх; аналізувати причини виникнення конфліктів у навчанні, визначати оптимальні шляхи їх вирішення.

2. Здобутий досвід Вам знадобиться під час написання курсової роботи, проходження педагогічної практики, а також у реалізації функцій управління в майбутній професійній діяльності в освітній чи економічній сферах.

3. Проведення заключної бесіди на тему: «Учитель як успішний керівник навчанням: яким він повинен бути сьогодні?».

#### **Контроль та оцінювання навчальних досягнень студентів**

На занятті студент може отримати 5 балів. Критеріями оцінювання на занятті є виконання домашнього завдання, активність учасників, аргументованість суджень тощо. Наводимо таблицю розподілу балів.



## РОЗПОДІЛ БАЛІВ

Критерії	Значення критеріїв, бали
Якість виконання домашнього завдання	достатня — 1 бал
Активність у відповідях на запитання викладача	висока — 2 бали посередня — 1 бал
Активність участі в грі, вагомість аргументів, суджень	активна участь, висування вагомих аргументів, суджень — 2 бали посередня активність — 1 бал

### Домашнє завдання

Опрацювати та сформулювати підсумки і висновки до теми 6 § 6.1—6.7, с. 254—298 посібника «Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — 336 с.

### Правильні відповіді на «Тест самоконтролю»

1. — б; 2. — б; 3. — в; 4. — б; 5. — г; 6. — г; 7. — в, г; 8. — а, в, г; 9. — б, г; 10. — в, г.

# УПРАВЛІННЯ НАВЧАННЯМ УЧНІВ РІЗНИХ ОСВІТНЬО-ВІКОВИХ ПЕРІОДІВ

Ми вступаємо в різні вікові періоди нашого життя так,  
як новонароджені, не маючи за плечима жодного  
досвіду, хоч би скільки нам було років.

*Франсуа де Ларошфуко*

**Мета тренінгу:** навчитись урахувувати освітньо-вікові особливості учнів під час управління їхньою навчальною діяльністю; відпрацювати вміння й навички самостійної підготовки та проведення навчальних занять з використанням усіх функцій управління навчанням.

## ТРИВАЛІСТЬ ТРЕНІНГУ Й РОЗПОДІЛ НАВЧАЛЬНИХ ГОДИН ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ

Форми організації навчання	Кількість год.
• Практичні заняття	12
• Самостійна робота	4
• Індивідуально-консультативна робота	2
<b>РАЗОМ:</b>	<b>18 год.</b>

## ПЛАН ЗАНЯТТЯ 1. ВСТУП ДО ТРЕНІНГУ

Основні етапи	Зміст етапів	Таймінг, хв
1 Вступно-мотиваційний	<ul style="list-style-type: none"><li>• Привітання</li><li>• Повідомлення теми, цілей і плану заняття</li><li>• Вступна мотивація</li></ul>	5
2 Інформаційно-презентаційний	<ul style="list-style-type: none"><li>• Розповідь про порядок проведення циклу тренінгових занять у формі пролонгованої дидактичної гри</li></ul>	20
3 Практичний	<ul style="list-style-type: none"><li>• Розподіл учасників за командами</li><li>• Розподіл учасників за ролями</li><li>• Вправи на згуртованість</li><li>• Вибір освітньо-вікових періодів</li><li>• Інструктаж підгруп та виконавців окремих ролей</li><li>• Ознайомлення з досвідом студентів попередніх років (за звітами із самостійно проведених студентами навчальних занять)</li></ul>	50

*Закінчення табл.*

Основні етапи	Зміст етапів	Таймінг, хв
4 Підсумковий	<ul style="list-style-type: none"><li>• Підбиття підсумків і формування висновків до заняття</li><li>• Уточнення завдань для самостійної підготовки до проведення навчального заняття</li><li>• Завершальна мотивація</li></ul>	5
<b>Разом:</b>		<b>80</b>

### **Обладнання, наочність, дидактичні матеріали**

Мультимедійний проектор, комп'ютер, аудіоколонки, презентація «Вступ до гри», картки для жеребкування та розподілу за ролями, приклади звітів із самостійно проведених студентами навчальних занять.

### **ПЛАН ЗАНЯТЬ 2—5. УПРАВЛІННЯ НАВЧАННЯМ УЧНІВ РІЗНИХ ОСВІТНЬО-ВІКОВИХ ПЕРІОДІВ**

Основні етапи	Зміст етапів	Таймінг, хв
1 Вступно-мотиваційний	<ul style="list-style-type: none"><li>• Привітання</li><li>• Повідомлення теми, цілей та плану заняття</li><li>• Вступна мотивація</li></ul>	5
2 Інформаційно-презентаційний	<ul style="list-style-type: none"><li>• Подання, закріплення й систематизація інформації про особливості управління навчанням учнів певного освітньо-вікового періоду</li></ul>	20
3 Практичний	<ul style="list-style-type: none"><li>• Виконання вправ на поглиблення засвоєння навчальної інформації, відпрацювання практичних умінь</li></ul>	30
4 Контрольно-оцінний	<ul style="list-style-type: none"><li>• Перевірка засвоєння навчального матеріалу</li><li>• Оцінювання роботи учасників заняття</li></ul>	15
5 Підсумковий	<ul style="list-style-type: none"><li>• Підбиття підсумків і висновків до заняття</li><li>• Завершальна мотивація</li></ul>	5
6 Рефлексивний	<ul style="list-style-type: none"><li>• Оцінювання та обговорення якості проведеного навчального заняття</li></ul>	5
<b>Разом:</b>		<b>80</b>

### **Обладнання, наочність, дидактичні матеріали**

Мультимедійний проектор, комп'ютер, аудіоколонки, засоби наочності та роздавальні матеріали, підготовлені студентами;

«Критерії оцінювання самостійно проведених студентами навчальних занять»; бланки для оцінювання.

#### ПЛАН ЗАНЯТТЯ 6. ПІДБИТТЯ ПІДСУМКІВ ТРЕНІНГУ

Основні етапи	Зміст етапів	Таймінг, хв
1 Вступно-мотиваційний	<ul style="list-style-type: none"><li>• Привітання</li><li>• Повідомлення теми, цілей та плану заняття</li><li>• Вступна мотивація</li></ul>	5
2 Рефлексивний	<ul style="list-style-type: none"><li>• Завершальне обговорення роботи кожної підгрупи та її учасників</li></ul>	15
3 Інформаційно-презентаційний	<ul style="list-style-type: none"><li>• Повідомлення результатів оцінювання самостійного проведення студентами навчальних занять, визначення кращих підгруп та виконавців окремих ролей</li></ul>	15
4 Контрольно-оцінний	<ul style="list-style-type: none"><li>• Подання на перевірку звітів з проведених навчальних занять</li><li>• Перевірка якості засвоєння навчального матеріалу з теми «Управління навчанням учнів різних освітньо-вікових періодів»</li></ul>	40
5 Підсумковий	<ul style="list-style-type: none"><li>• Підбиття підсумків і висновків до заняття</li><li>• Завершальна мотивація</li></ul>	5
Разом:		80

#### Обладнання, наочність, дидактичні матеріали

Мультимедійний проектор, комп'ютер, аудіоколонки, результати оцінювання самостійного проведення студентами навчальних занять, тести для перевірки якості засвоєння навчального матеріалу з теми «Управління навчанням учнів різних освітньо-вікових періодів».

#### Робочий зошит тренера

**Крок 1-й. Вступ до тренінгу.** Хоча більша частина тренінгу проводиться студентами, основний тренер має забезпечити організацію їхньої навчальної діяльності. Перше заняття має бути максимально спрямоване на роз'яснення студентам змісту роботи, мотивацію для успішної викладацької діяльності. Тренеру слід дуже чітко пояснити студентам, що заняття має проводитись **НЕ ДЛЯ** певного освітньо-вікового періоду, а **ПРО** освітньо-віковий період. Тому студенти, які самостійно проводять заняття, мають навчити своїх одногрупників управляти навчанням учнів певного

освітньо-вікового періоду. Також слід акцентувати увагу на тому, що порядок проведення занять не має значення. Однаково успішними бувають студенти, які проводять заняття як першими, так і останніми.

**Крок 2-й. Самостійне проведення студентами навчальних занять.** Перед проведенням студентами кожного навчального заняття рекомендується обов'язково зустрітись з цією підгрупою, вислухати ідеї студентів щодо плану проведення заняття, дати поради щодо подолання можливих недоліків і запобігання проблем. Особливо доцільним є спрямування студентів на нетрадиційні форми й методи реалізації викладацької діяльності.

**Крок 3-й. Оцінювання та підбиття підсумків.** Для оцінювання слухачами якості проведеного заняття бажано підготувати спеціальні бланки, — це заощадить час на занятті. Для розрахунку підсумкових оцінок зручно використовувати спеціальну комп'ютерну програму, наприклад Excel.

### **Зміст і методи роботи на кожному етапі заняття «Вступ до гри»**

#### **Етап 1. Вступно-мотиваційний**

Тренер вітає учасників заняття, ознайомлює їх з темою та метою заняття, пояснює його значущість. Для кращого сприйняття рекомендується подати тему й ціль заняття на слайдах презентації. При цьому варто використовувати прийоми мотивування й стимулювання. При мотивуванні тренер має пояснити учасникам, що участь у тренінгу допоможе виконати цікаву, творчу спільну справу, проявити та перевірити себе, здобути повагу товаришів, поспілкуватись з одногрупниками, навчитись працювати з аудиторією тощо. Як стимулювання використовується пояснення, що участь у циклі тренінгових занять дає змогу отримати певну кількість балів. До того ж переможці (команди та виконавці окремих ролей) отримують додаткові бали з дисципліни.

#### **Етап 2. Інформаційно-презентативний**

На цьому етапі тренер розповідає про порядок проведення циклу тренінгових занять у формі пролонгованої дидактичної гри. Для наочності рекомендується використовувати презентацію «Вступ до гри», висвітливши основні відомості.

#### **Етап 3. Практичний**

Цей етап спрямований на командно-рольовий розподіл учасників тренінгу, організацію групової роботи, ознайомлення з досвідом студентів попередніх років.

Для того, щоб навчальні заняття, які самостійно проводяться студентами, були однаково успішними, рекомендується здійснити рівноцінний розподіл студентів за підгрупами. Для цього добре підходить розподіл за вибором капітанів.

Студенти можуть розподілитись за груповими ролями за бажанням. Однак часто такий розподіл провокує невдоволення, суперечки між учасниками. У таких ситуаціях рекомендується допомогти їм прийняти рішення. Наприклад, методика групового ранжування дає змогу підійти до розподілу ролей у підгрупі більш свідомо.

За бажанням викладача можна також провести вправи на підвищення згуртованості студентів, які дають можливість налаштуватись на взаємодію, відчувати «командний дух».

Вибір освітньо-вікових періодів також часто викликає суперечки й непорозуміння. Для уникнення таких ситуацій можна використати метод жеребкування, за якого капітани команд витягають приготовлені викладачем складені папірці з назвою освітньо-вікового періоду учнів, про яку студенти будуть проводити заняття.

Для інструктажу підгруп та виконавців окремих ролей можна використати кілька шляхів. По-перше, поєднати студентів за ролями та проінструктувати виконавців окремих ролей. По-друге, проконсультувати окремо кожну підгрупу. Під час такого інструктажу можна дати командам завдання вигадати та продемонструвати на папері загальний задум майбутнього навчального заняття.

Для додаткової мотивації та стимулювання конструктивних ідей учасників щодо проведення навчального заняття корисно познайомити учасників зі звітами до самостійно проведених навчальних занять студентів минулих років. При цьому слід звернути увагу учасників на найбільш яскраві й цікаві ідеї, показати за можливості фото- і відеоматеріали про проведення таких занять.

#### **Етап 4. Підсумковий**

На цьому етапі слід підбити підсумки заняття, уточнити для студентів завдання для самостійної підготовки до проведення навчального заняття, здійснити заключну навчальну мотивацію.

Для підбиття підсумків заняття рекомендується зазначити, що саме було зроблено, досягнуто на занятті, ще раз нагадати основний порядок проведення подальших навчальних занять, уточнити завдання для самостійної підготовки для проведення навчальних занять, наголосити на необхідності ретельної підготовки, обо-

в'язкового звернення за консультацією до викладача. Як заключну мотивацію рекомендується використовувати заклик студентів до дії.

## **Зміст і методи роботи на кожному етапі занять 2—5** **«Управління навчанням учнів** **різних освітньо-вікових періодів»**

### **Етап 1. Вступно-мотиваційний**

На цьому етапі студенти, які проводять заняття, мають привітатись зі слухачами, повідомити тему, цілі та план заняття, мотивувати слухачів до активної роботи на занятті.

Особливо корисно почати заняття з комунікативної атаки — якогось неочікуваного й захоплюючого ходу, що відразу занурить слухачів в атмосферу заняття, приверне увагу, активізує та поліпшить настрої. Тема та цілі заняття також можуть бути проілюстровані цікавим і незвичним способом. Наприклад, можна зашифрувати назву освітньо-вікового періоду у вигляді кросворда чи ребуса, продемонструвати цілі заняття у вигляді намальованого «дерева» на великому аркуші паперу тощо.

Краще використовувати більше мотиваційних, ніж стимуловальних засобів. Після Вашої мотивації слухачі мають зрозуміти важливість вивчення цієї теми, зацікавитись отриманням відповідної навчальної інформації, приготуватись бути уважними та активними на занятті, нарешті, прийняти Вас як викладача. Указування тільки на можливість одержати на занятті певні оцінки може бути недостатнім для мотивації слухачів до роботи.

Навчальні цілі теми слід подавати конкретно й зрозуміло для слухачів. Найкраще, якщо формулювання навчальних цілей буде починатись такими словами:

*Сьогодні Ви зрозумієте..., осмислите..., навчитесь...*

*На занятті Ви зможете навчитись...*

*Після заняття Ви будете здатні...*

При цьому важливо поставити цілі різних типів: пізнавальні (*дізнаєтесь про поняття..., навчитесь виділяти основні ознаки...*), мотиваційні (*усвідомите важливість правильного розуміння підлітків*) та практичні (*навчитесь обирати доцільні методи навчання в старшому шкільному віці*).

### **Етап 2. Інформаційно-презентативний**

На цьому етапі студенти, які проводять заняття, мають надати своїм слухачам нову, цікаву та корисну інформацію з теми заняття, тобто розповісти про певний освітньо-віковий період учнів,

їхні психологічні особливості та вимоги до управління навчанням.

Викладати теоретичний матеріал рекомендується в розмовному стилі, доповнювати виклад поясненнями, прикладами, робити узагальнення, висновки.

Виклад інформації бажано супроводжувати цікавим, доцільним наочним матеріалом, наприклад, мультимедійною презентацією. На слайдах презентації рекомендується розмістити короткі теоретичні відомості, цікаві малюнки, схеми, ілюстрації, подати фото- та відеоматеріали, запитання до слухачів тощо. Дуже важливо, щоб наочність була доречною, не повторювала словесний виклад, а інформація — легко сприймалася, була структурованою. На одному слайді бажано подавати не більше 5—7 речень. Ілюстрації не повинні відволікати від змісту повідомлення чи заважати сприйняттю інформації. Тип шрифту має бути читабельним, розмір літер — достатнім (не менше 18 пт). Доцільно подавати інформацію на світлому тлі. Важливі поняття бажано виділяти червоним, синім, зеленим кольорами.

Для активізації аудиторії слід періодично звертатись до слухачів із запитаннями, цікавитись їхньою думкою, просити навести свої приклади. За результатами прослуховування окремого питання можна провести експрес-опитування.

### **Етап 3. Практичний**

На цьому етапі рекомендується запропонувати слухачам виконати цікаві та корисні практичні завдання, вправи із закріплення теорії, формування практичних умінь. Наприклад, можна провести дискусію, розглянути практичні ситуації, знайти краще розв'язання проблеми за допомогою методу «мозкового штурму» чи провести рольову гру. Важливе значення на цьому етапі мають чіткий інструктаж з виконання завдань, стеження за часом роботи слухачів, надання їм доцільної допомоги та допоміжних матеріалів.

### **Етап 4. Контрольно-оцінний**

Цей етап може реалізовуватись після попередніх етапів, а може проводитись періодично впродовж усього заняття. Наприклад, після викладення теорії можна провести експрес-опитування, після виконання вправ у підгрупах — контрольну перевірку й виконання вправи індивідуально. Контроль може бути усним чи письмовим, індивідуальним чи груповим, у вигляді тестів чи відкритих запитань. Дуже цікаво, коли контроль проводиться в нетрадиційній формі — у вигляді кросворда, вікторини, турніру тощо. Студенти, які проводять заняття, мають встигнути не тіль-



ки провести контрольний захід, а й перевірити роботи, виставити оцінки. Тому перевага має надаватись експрес-контролю. Також попередньо мають бути підготовлені всі допоміжні матеріали (бланки відповідей, картки із завданнями, таблиця виставлення підсумкових оцінок тощо), чітко визначені критерії оцінювання, шкали оцінок. За заняття кожному слухачу може бути виставлена оцінка до 5 балів. Порядок нарахування цих балів визначається студентами, які проводять заняття.

#### **Етап 5. Підсумковий**

У кінці заняття рекомендується підбити підсумки та зробити висновки до заняття, здійснити завершальну мотивацію. Для цього можуть бути використані різні прийоми. Для підбиття підсумків можна повторити поставлені на початку заняття цілі й обговорити методи їх досягнення. Можна попросити слухачів висловити свою думку щодо користі отриманих знань та вмінь. Для мотивування можна подякувати слухачам за роботу, закликти використовувати отримані знання та вміння в подальшому житті, порекомендувати додаткову літературу тощо.

#### **Етап 6. Рефлексивний**

Проводиться справжнім викладачем. Поеднує індивідуальне оцінювання проведеного заняття за попередньо визначеними критеріями та обговорення якості його проведення. Оцінювання здійснюється за наданими критеріями. При цьому оцінюються не студенти, а реалізовані педагогічні функції. При обговоренні рекомендується акцентувати увагу студентів на тому, що визначаються не переваги й недоліки проведеного заняття, а вдалі знахідки та аспекти, які можна було б надалі вдосконалити. При цьому перше слово можна надати самій підгрупі, що проводила заняття. Таким чином знімається надмірна критичність студентів один до одного.

### **Зміст і методи роботи на кожному етапі заняття 6 «Підбиття підсумків тренінгу»**

#### **Етап 1. Вступно-мотиваційний**

Це заняття є заключним заняттям тренінгу й може одночасно завершувати комплекс занять з дисципліни «Психологія діяльності та навчальний менеджмент». Тренер вітає учасників заняття, ознайомлює їх з темою, пояснює мету заняття та його завдання, наголошує на важливості заняття на етапі підбиття підсумків роботи.

## **Етап 2. Рефлексивний**

Досвід проведення цього тренінгу свідчить, що перед оголошенням результатів оцінювання самостійно проведених студентами навчальних занять рекомендується ще раз обговорити роботу кожної групи, пригадати яскраві особливості кожного заняття, наголосити на тому, що, незважаючи на отриману оцінку, усі підгрупи досягли однакового результату — змогли підготувати й провести навчальне заняття, розвинули відповідні вміння.

Для обговорення можна запропонувати такі запитання: *Яке заняття чи фрагменти занять запам'яталися Вам найбільше? Яке заняття виявилось для Вас найкориснішим? Які методи організації навчання виявилися найкращими? Які використані на заняттях педагогічні прийоми Ви б порекомендували використовувати викладачам КНЕУ? Чи сподобалося Вам викладати? Які труднощі Ви відчували при підготовці та проведенні занять? Що допомагало чи заважало під час викладання? Що б змінили учасники гри при повторному викладанні?* тощо.

## **Етап 3. Інформаційно-презентативний**

На цьому етапі слід повідомити результати оцінювання самостійного проведення студентами навчальних занять, визначити кращу підгрупу та найкращих виконавців окремих ролей. Також на цьому етапі корисно показати фото- й відеоматеріали з проведених занять.

Для заохочення переможцям можна надати додаткові бали, а також інші засоби заохочення (призи, грамоти тощо).

## **Етап 4. Контрольно-оцінний**

На цьому етапі можна зібрати на перевірку звіти з проведених занять та перевірити загальну якість засвоєння теми «Управління навчанням учнів різних освітньо-вікових періодів».

## **Етап 5. Підсумковий**

У кінці заняття на цьому етапі підбиваються підсумки та формуються висновки до заняття, здійснюється завершальна мотивація.

## **Навчально-методичні розробки окремих тренінгових завдань**

### **Пролонгована дидактична гра**

### **«Розробка та проведення навчального заняття про управління навчанням учнів різних освітньо-вікових періодів»**

## **Сутність гри**

Керування навчальною діяльністю інших людей — це складний процес, який складається з кількох функцій: планування, мо-

тивація, організація та контроль навчання. Оволодіння цими функціями буде неефективним, якщо вивчати їх лише окремо одна від одної, оскільки в реальному процесі навчання всі вони взаємопов'язані. Тому студентам пропонується дидактична гра як заключний тренінг з дисципліни «Психологія діяльності та навчальний менеджмент», яка дає змогу оволодіти зазначеними функціями керування навчальною діяльністю в їх взаємозв'язку. У процесі такої гри студенти розподіляються на підгрупи, обирають для розкриття один освітньо-віковий період, самостійно розробляють і проводять одне навчальне заняття для всіх інших студентів про управління навчанням учнів обраного освітньо-вікового періоду. Таким чином, одночасно відбувається й ефективне засвоєння теми «Управління навчанням учнів різних освітньо-вікових періодів».

### **Основне ігрове завдання**

У складі підгрупи підготувати й провести одне навчальне заняття про особливості навчання учнів певного освітньо-вікового періоду.

### **Теми занять і межі вікових періодів**

- «Особливості навчання учнів молодшого шкільного віку» (6—10 років).
- «Особливості навчання підлітків» (11—14 років).
- «Особливості навчання старшокласників» (15—17 років).
- «Особливості навчання студентів» (18—25 років).

За бажанням викладача чи в зв'язку з особливостями умов навчання кількість освітньо-вікових періодів може бути зменшена чи збільшена.

### **Питання, які рекомендується розглянути на занятті відносно певного освітньо-вікового періоду**

1. Особливості розвитку пізнавальної сфери.
2. Особистісні відмінності.
3. Типові вікові проблеми, кризи та способи їх подолання.
4. Особливості управління навчанням учнів певного віку.

### **Етапи гри**

**Етап 1. Вступ у гру** (здійснюється на практичному занятті 1).

Викладач повідомляє студентам про проведення гри: її завдання, правила, особливості організації, оцінювання тощо.

Академічна група розподіляється на чотири підгрупи, кожна з яких обирає один освітньо-віковий період для викладання (молодші школярі, підлітки, старшокласники, студенти). Вибір вікової групи здійснюється шляхом жеребкування чи за особистим бажанням.

Після розподілу на підгрупи студенти розподіляють між собою ролі (викладацькі функції, за які кожен з них буде відповідати). Для цього їм надається перелік можливих ролей та їх функціональне призначення. Розподіл учасників гри за ролями доцільно проводити з урахуванням їхніх індивідуально-психологічних особливостей. Але можливим є і застосування оцінювання й самооцінювання однокласників (індивідуально-психологічні особливості будуть враховані неявно). Якщо в групі менше 5 учасників, ролі можна поєднувати, більше — реалізовувати одну роль кільком студентам по черзі.

Викладач фіксує склад підгруп, рольовий розподіл та визначає дату проведення заняття (доцільно зберігати черговість освітньо-вікових періодів: спочатку молодші школярі, потім — підлітки тощо).

Також на цьому етапі викладач демонструє й пояснює критерії оцінювання, за якими наприкінці кожного практичного заняття кожен студент оцінює підгрупу, що проводила заняття.

**Етап 2. Підготовка до гри** (самостійна робота в підгрупах у позааудиторний час). Студенти готуються до викладання.

На цьому етапі підгрупа повинна запропонувати певний задум заняття та обговорити його з викладачем. Особливо важливою є допомога викладача при підготовці до викладання першої підгрупи. Викладач може навіть підказувати певні ефективні прийоми, щоб підштовхнути підгрупу на власні конструктивні ідеї.

**Етап 3. Здійснення викладання** (аудиторна робота на практичних заняттях 2—5). Кожна підгрупа повинна прийти дещо раніше й підготуватись до заняття. На занятті будь-яка взаємодія членів підгрупи між собою повинна бути узгодженою. Усі інші студенти повинні поводитися так, щоб не заважати, а допомагати «викладачам». Педагог повинен якомога менше втручатись у хід навчального процесу і допомагати лише в тих випадках, коли студенти, які виконують роль «викладачів», не можуть самі вийти зі скрутного становища. Наприкінці кожного заняття повинно залишатись 5 хв для оцінювання якості проведеного заняття. Кожний студент отримує оцінювальний аркуш, на якому він записує своє прізвище та поставлені ним за кожним критерієм оцінки та повертає його викладачеві. Викладач також виставляє свої оцінки. Ці оцінки переносяться викладачем до групового бланка оцінювання, однак результати не підраховують і не повідомляють студентам до кінця гри. Також на цьому етапі проводиться обговорення якості роботи команди за принципом: що було успішним, — що можна було б ще вдосконалити.

**Етап 4. Підготовка звіту із самостійно проведеного підгрупою навчального заняття** (позааудиторна робота в підгрупах). Для того, щоб зберегти виконані студентами методичні розробки, з'ясувати індивідуальну думку кожного про хід та результати гри, оцінити якість підготовки підгрупи до гри, підгрупа подає викладачу звіт, виконаний колективно. До його необхідних складових належать: титульна сторінка, зміст, навчальні цілі заняття, план заняття, засоби мотивування, тексти інформаційних повідомлень, наочні й роздавальні матеріали, практичні завдання з детальним описом методики проведення, контрольні завдання з критеріями оцінювання, прикладами бланків, фото-, відеоматеріали, самоаналіз успішності роботи підгрупи, список використаних джерел.

**Етап 5. Підведення підсумків гри** (практичне заняття 6). Після завершення викладання останньою підгрупою викладач підраховує результати роботи кожної підгрупи. Для цього він розраховує середню індивідуальну оцінку виконання кожної викладацької ролі студентами. Далі розраховують середню між цими індивідуальними студентськими оцінками та оцінками викладача, що стає загальною оцінкою реалізації кожної викладацької ролі. Сума цих оцінок становить загальну оцінку викладацької діяльності підгрупи. Підгрупа, загальна оцінка викладацької діяльності якої виявиться найвищою, вважається переможницею. Аналогічно вважаються переможцями виконання різних ролей студенти, які отримали найвищі загальні оцінки реалізації кожної викладацької ролі.

#### **Групові ролі**

- **Планувальник** — відповідальний за планування навчального заняття, тобто постановку навчальних цілей, складання плану заняття, узгодження дій інших виконавців, стеження за часом тощо.

- **Мотиватор** — відповідальний за мотивацію слухачів на занятті, тобто їх зацікавлення, підтримку належної мотивації, активності, участі в роботі.

- **Теоретик** — відповідальний за подання слухачам теоретичних відомостей з теми навчального заняття, тобто відбір і демонстрацію теоретичної інформації для її хорошого сприйняття, осмислення й запам'ятовування слухачами та формування в них певних знань з теми.

- **Практик** — відповідальний за практичну роботу на занятті, тобто закріплення отриманих знань, їх поглиблення й систематизацію, формування практичних умінь.

- **Контролер** — відповідальний за контроль та оцінювання слухачів з теми заняття, тобто перевірку якості засвоєння матеріалу, реалізації поставлених цілей.

# КРИТЕРІЙ ОЦІНЮВАННЯ ПРОВЕДЕНОГО ПІДГРУПОВО НАВЧАЛЬНОГО ЗАНЯТТЯ

Роль і функція	Критерії та норми оцінювання	Бали
<p><b>Планувальник</b> — постановка навчальних цілей, планування навчання</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Заняття має оригінальний, цілісний задум, ідею, концепцію, поставлені загальні навчальні цілі заняття та цілі окремих завдань, перевага надається практичним цілям, формулювання цілей є конкретними, точними, зрозумілими, актуальними, заняття реалізується за чітким планом, здійснюється часовий контроль окремих етапів заняття, поставлені навчальні цілі й план заняття повністю реалізовано, наприкінці — підбити підсумки реалізації поставлених цілей</li> </ul>	4—5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Заняття реалізується досить традиційно, реалізуються переважно теоретичні цілі, формулювання навчальних цілей заняття та окремих завдань є неправильними, неточними, план заняття не дуже вдалий, нерационально витрачається час, окремі етапи залишаються нереалізованими, підсумки наприкінці заняття не підбиваються</li> </ul>	2—3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Цілі заняття та окремих завдань не названо, чіткого плану немає, окремі етапи — слабо пов'язані між собою</li> </ul>	0—1
<p><b>Мотиватор</b> — мотивування, стимулювання та активізація слухачів</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Реалізується початкова, підтримувальна та завершальна мотивація, використовуються різноманітні засоби мотивування, стимулювання та активізації навчання; зокрема оригінальні й неочікувані, заняття цікаве, усі уважні, активні, на занятті панує позитивна атмосфера</li> </ul>	4—5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мотивування й стимулювання реалізуються слабо, надається перевага лише одному із засобів впливу, уважність, активність та зацікавленість слухачів періодична, атмосфера заняття позитивна чи нейтральна</li> </ul>	2—3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мотивування й стимулювання не проводять чи вони викликають негативну реакцію, слухачі відволікаються, порушують дисципліну, займаються своїми справами, атмосфера заняття нейтральна чи негативна</li> </ul>	0—1

<b>Теоретик</b> — подання теоретичного матеріалу та формування знань	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подається доцільна, змістовна, корисна, нова й цікава інформація, доступна для сприйняття, використовуються різні способи подання інформації, розповідь здійснюється своїми словами з використанням засобів наочності, активізації аудиторії, у процесі викладу перед слухачами ставляться проблемні запитання, підтримується діалог, подання теорії чергується з практичними завданнями</li> <li>• Доцільність і змістовність інформації — середня, окремі відомості є важкими для сприйняття, зачитуються з аркуша, доповідь перевантажена науковою термінологією, має характер монологу, наочність використовується недостатньо</li> <li>• Теоретична інформація відсутня чи не відповідає поставленим навчальним цілям</li> </ul>	4—5
<b>Практик</b> — закріплення теоретичного матеріалу та формування практичних умінь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запропоновані практичні завдання є оригінальними, цікавими, корисними й різноманітними, використовуються активні методи навчання, практична діяльність є добре організованою, даються чіткі та зрозумілі інструкції, здійснюється вміле керування аудиторією, доцільна допомога</li> <li>• Практичних завдань мало чи їх корисність середня, спостерігається не дуже добра організованість у проведенні заняття</li> <li>• Практичних завдань немає чи вони не відповідають поставленим навчальним цілям</li> <li>• Контроль на занятті є оригінальним, різноманітним за видами, формами та методами, дає змогу перевірити реалізацію поставлених навчальних цілей, є оперативним, добре організованим, об'єктивним та позитивним, добре диференціює слухачів за рівнем здобутих знань чи вмінь, включає чіткий інструктаж, повідомлення цілей контролю, критеріїв і норм оцінювання — на початку та оголошення відміток і оцінок, корегування здобутих знань та вмінь — наприкінці</li> <li>• Контроль є традиційним, реалізується лише наприкінці заняття, не повідомляється окрема важлива інформація (цілі контролю, критерії і норми оцінювання, результати перевірки), здійснюється нечіткий інструктаж, окремі контрольні завдання не зрозумілі й недоцільні, оцінки мало диференційовані (майже однакові в усіх)</li> <li>• Контролю немає чи він не відповідає поставленим цілям</li> </ul>	2—3
<b>Контролер</b> — перевірка реалізації поставлених навчальних цілей	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запропоновані практичні завдання є оригінальними, цікавими, корисними й різноманітними, використовуються активні методи навчання, практична діяльність є добре організованою, даються чіткі та зрозумілі інструкції, здійснюється вміле керування аудиторією, доцільна допомога</li> <li>• Практичних завдань мало чи їх корисність середня, спостерігається не дуже добра організованість у проведенні заняття</li> <li>• Практичних завдань немає чи вони не відповідають поставленим навчальним цілям</li> <li>• Контроль на занятті є оригінальним, різноманітним за видами, формами та методами, дає змогу перевірити реалізацію поставлених навчальних цілей, є оперативним, добре організованим, об'єктивним та позитивним, добре диференціює слухачів за рівнем здобутих знань чи вмінь, включає чіткий інструктаж, повідомлення цілей контролю, критеріїв і норм оцінювання — на початку та оголошення відміток і оцінок, корегування здобутих знань та вмінь — наприкінці</li> <li>• Контроль є традиційним, реалізується лише наприкінці заняття, не повідомляється окрема важлива інформація (цілі контролю, критерії і норми оцінювання, результати перевірки), здійснюється нечіткий інструктаж, окремі контрольні завдання не зрозумілі й недоцільні, оцінки мало диференційовані (майже однакові в усіх)</li> <li>• Контролю немає чи він не відповідає поставленим цілям</li> </ul>	0—1

## Бланк індивідуальної оцінки заняття

на тему: \_\_\_\_\_

Студент \_\_\_\_\_ Група \_\_\_\_\_

Ролі	Оцінка
• Планувальник	
• Мотиватор	
• Теоретик	
• Практик	
• Контролер	



# БЛАНК ПІДСУМКОВОЇ ОЦІНКИ ВИКЛАДАЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Індивідуальні оцінки виконання окремих ролей																		
Список групи	Молодші школярі				Підлітки				Старшокласники				Студенти					
	Пл	М	Т	Пр	К	Пл	М	Т	Пр	К	Пл	М	Т	Пр	К			
1																		
2																		
3																		
4																		
5																		
6																		
7																		
8																		
9																		
10																		
Середня оцінка студентів виконання кожної ролі																		
Оцінки викладача виконання кожної ролі																		
Загальна оцінка реалізації кожної ролі																		
Загальна оцінка викладацької діяльності підгрупи																		

## Розподіл учасників на команди за вибором капітанів

Спочатку зі складу учасників обирають 4 капітани команд (шляхом анонімного опитування чи прямого голосування). Надалі всі інші учасники пишуть свої прізвища на папірцях, папірці розкладають перед капітанами й вони по черзі, дивлячись на прізвища учасників, відбирають собі команди. Спочатку всі капітани по черзі обирають першого учасника, далі другого, третього тощо. У кінці капітанам пропонується перемішати аркуші з прізвищами набраних учасників своєї команди (щоб не оголошувати порядок вибору того чи іншого учасника) й оголосити її склад. Студенти однієї команди на чолі з капітаном сідають разом.

### Розподіл учасників за ролями за допомогою методики групового ранжування

Кожному студенту надається індивідуальний бланк групового ранжування при розподілі за ролями, а підгрупі — груповий бланк. До цих бланків вписують прізвища всіх учасників своєї команди. Далі пропонується проранжувати для кожного учасника своєї підгрупи (включаючи й себе) можливі групові ролі за ступенем їх придатності, тобто можливості їх якісного виконання учасником (5 — найбільша придатність, 1 — найменша).

#### ІНДИВІДУАЛЬНИЙ БЛАНК ГРУПОВОГО РАНЖУВАННЯ ПРИ РОЗПОДІЛІ ЗА РОЛЯМИ

Прізвища учасників підгрупи	Ранжування придатності ролей для кожного учасника підгрупи				
	Методист	Ведучий	Лектор	Практик	Контролер
1					
2					
3					
4					
5					

Далі до групового бланка записується сума рангів, набраних певним учасником щодо конкретної групової ролі.

Для кожної ролі визначається учасник, який набрав найбільшу суму рангових балів. Якщо в підгрупі більше чи менше учасників, ніж пропонується групових ролей, то кілька учасників можуть грати одну й ту саму роль або поєднувати кілька ролей.

### ГРУПОВИЙ БЛАНК ГРУПОВОГО РАНЖУВАННЯ ПРИ РОЗПОДІЛІ ЗА РОЛЯМИ

Прізвища учасників підгрупи	Сума рангів придатності ролей для кожного учасника підгрупи				
	Методист	Ведучий	Лектор	Практик	Контролер
1					
2					
3					
4					
5					

### Приклади вправ на згуртованість студентів «Знайди спільне»

Упродовж 3 хв команди мають обговорити й знайти якомога більше спільного, що поєднує всіх учасників цієї команди (колір волосся, наявність братів, сестер, улюблений колір, номер маршрутки, якою їздять додому тощо). Далі отримані переліки доповідаються аудиторії. Відмічається команда, яка знайшла найбільше спільних ознак.

### «Передай монетку»

Одному з учасників кожної команди на вказівний палець кладуть монетку середнього розміру (25 коп.). За сигналом ведучого необхідно передавати монетку по колу доти, доки вона повернеться до учасника, який розпочинав гру. При цьому не можна підтримувати монету іншими пальцями рук, у разі її падіння вона повертається до першого учасника, який знову починає її передавати по колу. Перемагає команда, у якій монетка повернеться до першого учасника найшвидше.

### Завдання для самостійної роботи студентів з підготовки до тренінгових занять

**Завдання 1.** Прочитайте й опрацюйте тему 6 «Управління навчанням учнів різних освітньо-вікових періодів» навчального посібника «Психологія діяльності та навчальний менеджмент».

**Мета завдання** — навчитись визначати, розрізняти та характеризувати основні особливості управління навчанням учнів різних освітньо-вікових періодів.

### **Інструкція до виконання**

Прочитайте тему 6 «Управління навчанням учнів різних освітньо-вікових періодів» навчального посібника «Психологія діяльності та навчальний менеджмент» та законспекуйте її у вигляді допоміжної таблиці:

Назва освітньо-вікового періоду	Вікові межі	Загальна характеристика	Особливості особистісного розвитку	Характерні особливості розвитку пізнавальної сфери	Особливості навчання й виховання

**Завдання 2.** У складі підгрупи підготуйте й проведіть навчальне заняття на тему: «Управління навчанням учнів певного освітньо-вікового періоду», виконуючи обрану групову роль.

**Мета завдання** — відпрацювати вміння й навички самостійної підготовки та проведення навчальних занять з використанням усіх функцій управління навчанням.

### **Інструкція до виконання**

1. Познайомтесь з описаною вище методикою проведення пролонгованої дидактичної гри «Розробка й проведення навчального заняття про управління навчанням учнів різних освітньо-вікових періодів».

2. На першому занятті з цієї теми розбийтесь на групи, оберіть освітньо-віковий період та розподіліть групові ролі.

3. Зберіться підгрупою в позаурочний час, обговоріть концепцію й послідовність заняття.

4. Завчасно до проведення заняття зустріньтесь з викладачем та обговоріть хід заняття. За необхідності внесіть необхідні зміни.

5. Підготуйте всі допоміжні матеріали до заняття (тексти лекцій, опис вправ, наочні та роздавальні матеріали, презентації тощо).

6. Проведіть заняття, реалізуючи розроблений задум та групові ролі.

7. Після проведення заняття складіть звіт підгрупи із самостійного проведення заняття, що має охоплювати такі компоненти:

- титульна сторінка (указати тему заняття, спеціальність та номер групи, розробників заняття за виконаними ролями);
- зміст (складові звіту й номери сторінок);
- ієрархія навчальних цілей теми заняття;

- план проведення заняття (етапи, зміст етапів, часовий розподіл);
- засоби мотивування;
- тексти інформаційних повідомлень з прийомами активізації;
- описи вправ, завдань з детальним описом методики їх проведення;
- наочні засоби (презентація на диску чи в роздрукованому вигляді, приклади роздавальних матеріалів);
- контрольні засоби (контрольні завдання, критерії оцінювання, приклади робіт учнів, виставлені оцінки тощо);
- спільний самоаналіз успішності проведеного заняття, реалізації ролі кожного учасника (в аналізі можна описати задоволеність від реалізованої викладацької діяльності, участі в груповій взаємодії; те, що допомагало та заважало, чого не вистачало в процесі підготовки й проведення заняття; те, на що слід було б звернути увагу, якби можна було підготувати та провести це заняття повторно;
- список використаних джерел (посібників, джерел Інтернет — не менше 5).

### **Література для підготовки**

1. Немов Р. С. Психологія: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 2 кн. Психология образования. — М.: Просвещение: Владос, 1994. — Кн. 2. — 496 с.
2. Популярная психология для родителей / Под ред. А. А. Бодалева. — М.: Педагогика, 1988. — 256 с.
3. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Зб. міні-кейсів (задачі та практичні ситуації) / М. І. Радченко, Л. А. Колесніченко та ін. — К.: КНЕУ, 2011. — С. 96—97.)
4. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посібник / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. — К.: КНЕУ, 2008. — 336 с.
5. Скрипченко О. В. Вікова та педагогічна психологія: Навч. посібник для студ. ВНЗ / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук, І. С. Булах, Т. М. Зелінська та ін. — Вид. 2-ге, доп. — К.: Каравела, 2008. — 399 с.

### **Контроль та оцінювання навчальних досягнень студентів**

Упродовж усіх тренінгових занять з цієї теми студент може отримати 30 балів, з яких:

- за проведення заняття підгрупою — 5 балів;

- за написання звіту — 5 балів;
- за роботу на заняттях, що проводяться іншими підгрупами — 15 балів (по 5 балів за заняття);
- винагорода за найкраще заняття чи найкраще виконання ролі — ще додаткові 5 балів.

При самостійному проведенні занять студенти самі визначають критерії оцінювання та розподіл балів. Як приклад можна запропонувати наведений нижче спосіб розподілу балів за критеріями.

#### РОЗПОДІЛ БАЛІВ

Критерії	Норми критеріїв, бали
Активність участі в роботі на занятті	висока активність — 2 бали посередня активність — 1 бал
Відповідь на запитання бліц-опитування	правильна відповідь на запитання — 1 бал
Успішність виконання дидактичного тесту з теми	правильна відповідь на більшість тестових запитань — 2 бали правильна відповідь на половину тестових запитань — 1 бал

# **ЗМІСТ**

<b>ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ТРЕНІНГУ (Л. А. КОЛЕСНІЧЕНКО, В. В. ІВАНЧЕНКО)</b> . . . . .	3
<b>ВСТУП ДО ПДНМ (Л. В. МУЗИЧКО)</b> . . . . .	17
<b>МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (М. І. РАДЧЕНКО)</b> . . . . .	38
<b>ЗМІСТ НАВЧАННЯ (Л. А. КОЛЕСНІЧЕНКО)</b> . . . . .	55
<b>ПЛАНУВАННЯ ЗАНЯТТЯ (В. В. СГАДОВА)</b> . . . . .	74
<b>МЕТОДИ НАВЧАННЯ (О. В. ЛОВКА)</b> . . . . .	87
<b>МОТИВАЦІЯ НАВЧАННЯ (Г. М. РОМАНОВА)</b> . . . . .	106
<b>ОРГАНІЗАЦІЙНІ ФОРМИ НАВЧАННЯ (М. І. РАДЧЕНКО)</b> . . . . .	121
<b>КОНТРОЛЬ НАВЧАННЯ (Ю. О. МАТВІЄНКО)</b> . . . . .	138
<b>КОМУНІКАЦІЇ, КЕРІВНИЦТВО Й ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У НАВЧАЛЬ- НІЙ ДІЯЛЬНОСТІ. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИРІШЕННЯ ПЕДАГО- ГІЧНИХ СИТУАЦІЙ (Л. Л. БОРИСЕНКО)</b> . . . . .	154
<b>УПРАВЛІННЯ НАВЧАННЯМ УЧНІВ РІЗНИХ ОСВІТНЬО-ВІКОВИХ ПЕ- РІОДІВ (М. В. АРТЮШИНА)</b> . . . . .	170

*Навчальне видання*

**КОЛЕСНІЧЕНКО Ліна Аліківна  
РАДЧЕНКО Марина Ігорівна  
АРТЮШИНА Марина Віталіївна  
БОРИСЕНКО Лариса Леонідівна  
МУЗИЧКО Людмила Володимирівна  
РОМАНОВА Ганна Миколаївна  
СГАДОВА Валентина Василівна  
ІВАНЧЕНКО Валентин Васильович  
ЛОВКА Ольга Володимирівна  
МАТВІЄНКО Юлія Олексіївна**

## **ПСИХОЛОГІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТА НАВЧАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

### **Збірник тренінгів**

*Редактор А. Фіялка  
Художник обкладинки Т. Зябліцева  
Коректор Н. Підлужна  
Верстка М. Віннік*

Підписано до друку 20.01.14. Формат 60×84/16.  
Ум. друк. арк. 11,16. Обл.-вид. арк. 12,70. Зам. № 12-4384

Державний вищий навчальний заклад  
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»  
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Свідцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)

Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44  
E-mail: [publish@kneu.kiev.ua](mailto:publish@kneu.kiev.ua)