

Національна академія педагогічних наук України
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна

*Аніщенко О.В., Андрощук І.М., Баніт О.В.,
Зінченко С.В., Калюжна Т.Г., Котирло Т.В., Піддячий В.М.*

**ОСОБИСТІСНИЙ І ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ВЧИТЕЛІВ
ВЕЧІРНІХ ШКІЛ В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Практичний посібник

Київ – 2019

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України (протокол № 11 від 28 жовтня 2019 р.).

Рецензенти:

Кучерявий О.Г. – доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу теорії і практики педагогічної освіти імені І. Зязюна ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України;

Мільто Л.О. – доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології вищої школи НПУ імені М.П. Драгоманова.

Аніщенко О.В., Андрощук І.М., Баніт О.В., Зінченко С.В., Калюжна Т.Г., Котирло Т.В., Піддячий В.М. Особистісний і професійний розвиток вчителів вечірніх шкіл в умовах неформальної освіти: [практичний посібник]. – К.: ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України, 2019 – 210 с.

Посібник містить результати аналізу проблеми навчання людини у дорослому віці. Подано особливості навчання в дорослому віці як наукову проблему, охарактеризовано діяльність вечірніх шкіл у контексті неформальної освіти дорослих, а також психолого-педагогічні засади неформальної освіти вчителів вечірніх шкіл. Здійснено аналіз методичного аспекту неформальної освіти вчителів вечірніх шкіл. Висвітлено особливості неформальної освіти як ресурсу особистісно-професійного зростання вчителів вечірніх шкіл, а також взаємодії вчителів і дорослих учнів у неформальній освіті. Охарактеризовано інтерактивні, інформаційно-комунікаційні технології, що набули поширення у неформальній освіті вчителів вечірніх шкіл. Розкрито особливості створення та діяльності «Центру освіти дорослих – Народної школи» на базі вечірньої (змінної) школи №18 Деснянського району м. Києва. Висвітлено експериментально-дослідну роботу щодо готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти. Викладено хід і результати дослідно-експериментальної роботи щодо готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти. Викладено авторські тренінги з особистісного та професійного розвитку вчителів вечірніх шкіл в умовах неформальної освіти, надано короткі вказівки щодо їх проведення.

Посібник адресовано педагогічним працівникам вечірніх шкіл, інших закладів загальної середньої освіти, а також майбутнім педагогам та іншим категоріям дорослих.

© Аніщенко О.В., Андрощук І.М.,
Баніт О.В., Зінченко С.В.,
Калюжна Т.Г., Котирло Т.В.,
Піддячий В.М.

© Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2019.

ЗМІСТ

ПЕРЕДНЄ СЛОВО (Аніщенко О.В.)	5
--------------------------------------	----------

РОЗДІЛ І	
ОСОБИСТІСНИЙ І ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК	
ВЧИТЕЛІВ ВЕЧІРНІХ ШКІЛ ЯК АКТУАЛІТЕТ	
НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ	8
(Зінченко С.В.)	

1.1. Навчання в дорослому віці як наукова проблема	8
1.2. Діяльність вечірніх шкіл у контексті неформальної освіти дорослих: минуле і сьогодення	18
1.3. Психолого-педагогічні засади неформальної освіти вчителів вечірніх шкіл	29

РОЗДІЛ ІІ	
РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ	
ВЧИТЕЛІВ ВЕЧІРНІХ ШКІЛ У НЕФОРМАЛЬНІЙ	
ОСВІТІ: МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ	61
(Зінченко С.В.)	

2.1. Неформальна освіта як ресурс особистісно-професійного зростання вчителів вечірніх шкіл	61
2.2. Взаємодія вчителів і дорослих учнів у неформальній освіті: потенціал для особистісного розвитку	76

2.3. Інтерактивні технології у неформальній освіті вчителів вечірніх шкіл	85
2.4. Інформаційно-комунікаційні технології у неформальній освіті вчителів	95
2.5. Експериментально-дослідна робота щодо готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти	101

РОЗДІЛ III

ТРЕНІНГИ З ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ ВЕЧІРНІХ ШКІЛ	121
3.1. Тренінг «TIME-Management і лідерство» (Андрощук І.М.)	121
3.2. Тренінг «Як ставити цілі та досягати їх» (Баніт О.В.)	133
3.3. Тренінг «Запорука успіху – у згуртованості» (Калюжна Т.Г.)	147
3.4. Тренінг «Мистецтво творчої самореалізації особистості» (Котирло Т.В.)	161
3.5. Тренінг «Розвиток техніки мовлення вчителя» (Піддячий В.М.)	173
ГЛОСАРІЙ (Аніщенко О.В.)	185
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	190
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	204

ПЕРЕДНЄ СЛОВО

На сучасні вечірні школи покладено підготовку молоді «до життя в соціумі, формування і розвиток різних компетентностей, необхідних для покращення якостей життя у різних сферах: особистісній, професійній, соціальній»¹. Отже, заклади загальної середньої освіти, зокрема, вечірні школи, потребують вчителів, здатних ефективно здійснювати освітню діяльність з метою розвитку компетентнісного потенціалу дорослих учнів. У зв'язку з цим набуло актуальності питання неформальної освіти досліджуваної категорії дорослих як адаптивної, гнучкої, зорієнтованої на сучасні інноваційні процеси, ланки неперервної освіти, що уможливорює ефективний особистісно-професійний розвиток і саморозвиток вчителів. Водночас посилення вимог до компетенцій сучасного вчителя також зумовлено необхідністю ефективного використання ними знань, умінь і навичок, необхідних для усіх сфер життєдіяльності в умовах розвитку суспільства, що навчається.

Як відомо, неформальна освіта дорослих передбачає процеси особистісної та соціальної трансформації, упровадження механізмів формування громадянськості, демократичних цінностей. Саме неформальна освіта відіграє важливу роль у розвитку компетентнісного потенціалу вчителів і є складовою соціальної моделі сучасного суспільства, важливим чинником забезпечення сталості й збалансованості його розвитку², що уможливорює адаптацію педагогів до постійних змін у соціальному середовищі³.

Посібник «Особистісний і професійний розвиток вчителів вечірніх

¹ Лавриненко, О.В. (2014). Столичні вечірні школи. проблеми функціонування та перспективи розвитку. <https://core.ac.uk/download/pdf/33687387.pdf>

² Аніщенко, О. В., Лук'янова, Л. Б., Прийма, С. М. (2017). Неформальна освіта дорослих – освітній тренд ХХІ століття. URL <http://lib.iitta.gov.ua/710422>

³ Лук'янова, Л. Б. (2011). Концепція освіти дорослих в Україні. Ніжин: Лисенко, М.М.

шкіл в умовах неформальної освіти», створений у рамках виконання фундаментального дослідження з теми «Теоретико-методичні засади розвитку освіти різних категорій дорослого населення» (РК № 0117U001071), присвячено аналізу актуальної проблеми особистісного і професійного розвитку вчителів вечірніх шкіл в умовах неформальної освіти.

У розділі I «Особистісний і професійний розвиток вчителів вечірніх шкіл як актуалітет неформальної освіти дорослих» (автор – Зінченко С.В., канд. пед. наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник відділу андрагогіки ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України) викладено особливості навчання в дорослому віці як наукову проблему, охарактеризовано діяльність вечірніх шкіл у контексті неформальної освіти дорослих, а також психолого-педагогічні засади неформальної освіти вчителів вечірніх шкіл.

У розділі II «Особистісно-професійний розвиток вчителів вечірніх шкіл у неформальній освіті: методичний аспект» (автор – Зінченко С.В., канд. пед. наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник відділу андрагогіки ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України) висвітлено особливості неформальної освіти як ресурсу особистісно-професійного зростання вчителів вечірніх шкіл, а також взаємодії вчителів і дорослих учнів у неформальній освіті. Приділено увагу характеристиці інтерактивних, інформаційно-комунікаційних технологій, що набули поширення у неформальній освіті вчителів вечірніх шкіл. Висвітлено експериментально-дослідну роботу щодо готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти.

У розділі III «Тренінги з особистісно-професійного розвитку вчителів вечірніх шкіл» запропоновано тренінги, упровадження яких сприяє особистісному та професійному розвитку вчителів вечірніх шкіл в умовах неформальної освіти: «TIME-Management і лідерство» (автор – Андрощук І.М., доктор пед. наук, доцент, головний науковий співробітник відділу андрагогіки ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України), «Як ставити

цілі і їх досягати» (автор – Баніт О.В., доктор пед. наук, провідний науковий співробітник відділу андрагогіки ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України), «Запорука успіху – у згуртованості» (автор – Калюжна Т.Г., канд. філософських наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник відділу андрагогіки ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України), «Мистецтво творчої самореалізації особистості» (автор – Котирло Т.В., старший науковий співробітник відділу андрагогіки ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України), «Розвиток техніки мовлення вчителя» (автор – Піддячий В.М., канд. пед. наук, старший науковий співробітник відділу андрагогіки ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України).

Розділ І.
ОСОБИСТІСНИЙ І ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК
ВЧИТЕЛІВ ВЕЧІРНІХ ШКІЛ ЯК АКТУАЛІТЕТ
НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

1.1. НАВЧАННЯ В ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ ЯК НАУКОВА ПРОБЛЕМА

Неважливо, якого ви віку
і чого хочете досягнути.
Поки ви достатньо сміливі, стійкі
і готові завзято працювати,
ви обов'язково досягнете успіху.
Фердинанд Шеваль

На сучасному етапі в Україні все більше уваги приділяється розвитку освіти дорослих. Відповідно освіта дорослих стає важливим фактором соціально-психологічного розвитку особистості на всіх етапах її життєвого і професійного шляху. Адже у дорослих виникає необхідність постійного оновлення знань.

При цьому слід зважати на те, що дорослість є найтривалішим періодом життя людини, впродовж якого вона досягає найвищого рівня в розвитку “Я-концепції”, гармонії в собі й у взаємодії зі світом, у пізнанні й реалізації своїх можливостей, самостверджується у професії, суспільстві, облаштовує сімейне життя, піклується не тільки про себе, а й про своїх близьких. Неминучими стають для неї і різноманітні вікові кризи, спричинені послабленням психофізичних функцій, зниженням можливостей, зміною провідних видів діяльності, а також соціального статусу.

Тому андрагогіка визначає всі параметри навчання дорослих. Проте не існує єдиних підходів щодо визначення терміну “доросла людина”. Це пояснюється тим, що залежно від розуміння самого суб'єкта процесу

навчання, будується і теорія навчання, і його організація. Неможливо розглядати цей феномен без урахування соціальної, психологічної, педагогічної та інших точок зору [117].

У дослідженнях сучасних науковців Л. Анциферової, С. Григор'єва, Д. Константиновського, Р. Коулі, Л. Лук'янової, Н. Ничкало, Д. Нолла, М. Ноулза, К. Роджерса, М. Удальцової навчання дорослих аналізується як особливий вид діяльності, як фактор, що посилює диференціацію та соціальну мобільність у суспільстві.

Стверджувати, що конкретна людина перебуває на певній стадії дорослості, досить складно, оскільки на її поведінку та розвиток суттєво впливають особливості життєвого шляху, суб'єктивне уявлення про себе і свій вік. Тому часто щодо дорослої людини використовують поняття “віковий час” – внутрішній часовий графік життя; спосіб виявлення того, наскільки людина у своєму розвитку випереджає ключові соціальні події, що припадають на період дорослості, або відстає від них. Такими подіями є навчання у навчальному закладі, одруження, народження дітей, досягнення певного соціального статусу, вихід на пенсію тощо.

Для визначення віку людини використовують також поняття “біологічний вік”», “соціальний вік” і “психологічний вік”.

Біологічний вік найчастіше вказує на відповідність стану організму та його функціональних систем певному моменту життя людини. Межі його не є чітко окресленими, оскільки існують значні відмінності тривалості життя, стану здоров'я людей. Його беруть до уваги передусім під час розгляду закономірностей розвитку когнітивної сфери, зіставляючи її особливості з особливостями динаміки психофізіологічних функцій, які визначають закономірності дії пізнавальних процесів. Це зумовлено тим, що будь-яка психічна властивість формується як певне поєднання психофізіологічних функцій (сенсорної, мнемічної, моторної), дій з різними операціями (перцептивні, мнемічні, логічні та ін.) і мотивацій (потреби, настанови, інтереси та ціннісні орієнтації). Психологічний вік вказує на рівень

адаптованості людини до вимог навколишнього світу, характеризує розвиток її інтелекту, здатність до навчання, рухові навички, а також такі суб'єктивні фактори, як ідентичність, життєвий план, переживання, установки, мотиви тощо. Соціальний вік визначають з огляду на відповідність становища людини існуючим у конкретному соціумі нормам [92].

Доросла людина повинна вирішувати безліч складних соціальних завдань, долати професійні та особистісні випробування, переживати втрати, які часто загрожують її психічному здоров'ю. Досягнення соціальної зрілості є передумовою самостійності дорослої людини на роботі й у сім'ї, реалізації її здібностей і мрій. Вона здатна критично оцінити життя, приймаючи рішення про правильність обраного життєвого шляху чи шукаючи нову ідентичність.

Розвиток особистості дорослої людини відбувається за такими напрямками [23]:

- зростання самостійності людини, її свободи та відповідальності, розвиток індивідуальності (неповторності), творчого ставлення до дійсності та власного життєвого шляху;
- посилення соціально-духовної інтегрованості людини, соціальної відповідальності, збагачення форм її життєдіяльності.

Розвиток особистості є безмежним процесом, що відбувається впродовж усього життя людини. Психічний розвиток є основним способом існування особистості, зокрема й дорослої людини. У дорослих вікових групах він відбувається за своєрідного поєднання зі стабільністю. Якщо в пізнавальній сфері людини на момент переходу до дорослого життя основні структури вже сформовані, то у структурі її особистості настає період глибоких змін.

У дорослому віці розвиток ніколи не відбувається прямолінійно, а лише як накопичення та розширення раніше засвоєних життєвих принципів, поглядів, потреб і соціальних настанов. На всіх стадіях дорослості розвиток є нерівномірним, у ньому спостерігаються літичні (пов'язані з важкими

захворюваннями) та кризові періоди, під час яких активізуються інволюційні процеси, відбуваються переходи на нові рівні розвитку (трансформації у мотиваційно-смісловій сфері особистості зумовлюють нове розуміння сутності і сенсу життя). Але на відміну від криз дитинства, кризи дорослості відбуваються більш приховано, не так гостро і бурхливо, жорстко не прив'язані до певних хронологічних меж.

Розвиток дорослої людини супроводжують кризи тридцятиріччя, середини життя і переходу до старості. Вони можуть бути швидкими чи подовжуватися в часі й перетворюватися на постійний негативний стан людини. Особливо складні особистісні проблеми можуть перетворити вікову кризу на затяжну життєву зі складним перебігом. Усі кризи дорослості мають спільну природу – кардинальні зміни способу життя й діяльності людини, але причини виникнення та шляхи їх подолання на різних стадіях є різними і суто індивідуальними.

Вікові кризи не є неминучими, оскільки розвиток дорослої людини залежить від її готовності до пов'язаних із віком змін та проблем дорослого життя. Детальне планування свого майбутнього, внутрішня готовність до активного вирішення проблем сприяють запобіганню кризам дорослості, подоланню складних періодів власного життя.

Отже, психічний і особистісний розвиток не обмежується стадіями дорослості. Він характеризується непрямолінійністю, нерівномірністю психічних функцій і наявністю криз [92].

У зв'язку з цим людина в усі періоди її життя здатна оволодівати новими знаннями, а у процесі трудової діяльності оволодівати новими і суміжними професіями. Ось чому для забезпечення таких можливостей необхідно враховувати аспекти (табл. 1), пов'язані з розвитком здібностей особистості [65].

Основні аспекти розвитку здібностей дорослих

№ з/п	Назва аспекту	Зміст аспекту
1.	Віковий	спрямований на діагностику задатків і здібностей особистості засобами андрагогіки та геронтології
2.	Освітній	націлений на діагностику та розвиток знань і умінь в системі професійної та неперервної освіти
3.	Професійний	пов'язаний з визначенням можливостей і результатів здійснення трудової діяльності через з'ясування профпридатності, психологічної готовності до певного виду праці та міри соціальної відповідальності за її процес і результати
4.	Креативний	визначає рівень професіоналізму, потенціал його вдосконалення згідно з мірою майстерності та оцінки соціальної значущості інновацій, отриманих в процесі творчості
5.	Рефлексивний	забезпечує оптимальну взаємодію аспектів, зазначених вище

Доросла людина, навчаючись, використовує знання з тих галузей, які потрібні їй для самореалізації. Лише у цьому випадку відбувається збагачення інтелектуального потенціалу й емоційно-вольової сфери, яке призводить до якісних змін, що дозволяють людині по-новому поглянути на себе і навколишній світ.

Дорослі засвоюють нові знання та навички з різною швидкістю. Тому при роботі з ними потрібно приділяти особливу увагу індивідуалізації навчання, підвищенню самооцінки і відчуття власної гідності [5]. Специфіка

навчання дорослих полягає в моделюванні цього процесу з метою досягнення його результативності, пристосування його не тільки до потреб суспільства, але і до індивідуальних запитів особистості. Розвиток її пізнавальної активності неможливий без використання сучасних підходів до моделювання навчання дорослих.

У дослідженнях сучасних науковців Л. Анциферової, С. Григор'єва, С. Змеєва, Д. Константиновського, Р. Коулі, Д. Нолла, М. Ноулза, К. Роджерса, М. Удальцової навчання дорослих аналізується як особливий вид діяльності, як фактор, що посилює диференціацію та соціальну мобільність у суспільстві.

Доросла людина, навчаючись, використовує знання з тих галузей, які потрібні їй для самореалізації. Лише у цьому випадку відбувається збагачення інтелектуального потенціалу й емоційно-вольової сфери, яке призводить до якісних змін, що дозволяють людині по-новому поглянути на себе і навколишній світ. Тому важливе значення мають соціальні умови та підходи [42], що підвищують дидактичний потенціал освіти дорослих (табл. 2).

Таблиця 2

**Соціальні умови та підходи, що підвищують
дидактичний потенціал освіти дорослих**

№ з/п	Соціальні умови та підходи
1.	Мотивація навчання
2.	Освіта як сфера соціального життя
3.	Індивідуалізація освіти дорослих
4.	Варіативний характер освіти дорослих
5.	Відповідність змісту освітніх програм потребам розвитку новітніх технологій

6.	Гнучкість освітніх програм, що забезпечують індивідуалізацію навчання і оперативну переорієнтацію в професійній діяльності
7.	Розробка та впровадження спеціальних тренінгів (алгоритмів) по опрацюванню цілей, завдань, прогнозів компетентних рішень у професійній діяльності індивіда (ситуативне навчання)
8.	Наявність у різноманітних освітніх програмах спеціальних освітніх блоків соціально-психологічних знань, що сприяють адаптації слухачів до сучасних соціальних явищ

Окремий носій психічних властивостей виступає не сам по собі, як носій загальних абстрактних або, навпаки, унікальних, неповторних психічних властивостей, а як представник певної соціальної групи – вікової, національної, етичної, професійної, економічної, політичної і т. ін.

Тому основними принципами андрагогіки є [2]: принцип пріоритетності самостійного навчання. Для того, щоб практично використовувати цей принцип, необхідна значна попередня підготовка – складання програм навчання, підбір і тиражування навчального матеріалу, створення комп'ютерних програм. Цей принцип забезпечує для дорослої людини можливість ознайомлення з навчальними матеріалами, запам'ятовування термінів, понять, класифікацій, усвідомлення процесів і технологій їх виконання. Значну допомогу в цьому надає сучасне дистанційне навчання; принцип спільної діяльності того, хто навчається, з одногрупниками та вчителем. Відправною точкою процесу навчання є виявлення потреб учнів. Інтерв'ю, групові обговорення дозволяють виявити ці потреби. Причому необхідно з'ясувати погляди на предмет навчання з точки зору того, хто навчається, його керівника, підлеглого і партнера; принцип використання позитивного життєвого досвіду (перш за все, соціального і професійного), практичних знань, умінь, навичок того, хто навчається, як джерел формалізації нових знань. Цей принцип заснований на активних методах навчання, що стимулюють творчу роботу дорослих учнів.

З іншого боку, увага повинна приділятися й індивідуальній роботі. Індивідуальна робота полягає також і в діалозі дорослого учня та вчителя, спрямованому на взаємну передачу інформації та знань. При цьому здійснюється формалізація емпіричних знань; принцип коригування застарілого досвіду й особистісних установок, що перешкоджають засвоєнню нових знань. Може бути використаний як професійний, так і соціальний досвід, який вступає в суперечність з вимогами часу. Наприклад, висококваліфікований фахівець може бути налаштований на індивідуальну роботу, на приховування особистих знань, неприйняття нових перспективних працівників, бачачи в них загрозу для власного блага; принцип індивідуального підходу до навчання на основі особистісних потреб, з урахуванням соціально-психологічних характеристик особистості. Основу індивідуального підходу складає оцінка того, хто навчається, аналіз його професійної діяльності, соціального статусу і характеру взаємин в колективі. Попередні інтерв'ю, анкетування, тестування дозволяють побудувати соціально-психологічний портрет того, хто навчається; принцип елективності навчання полягає в наданні дорослому учневі свободи вибору цілей, змісту, форм, методів, джерел, засобів, термінів, часу, місця навчання, оцінювання результатів навчання; принцип рефлексивності. Цей принцип заснований на свідомому відношенні учня до навчання, що, у свою чергу, є головною частиною самомотивації того, хто навчається; принцип затребуваності результатів навчання дорослого учня. Виходячи з цього принципу, перед плануванням і організацією навчання необхідні дослідження й аналіз діяльності, що дозволить сформулювати цілі та завдання навчання; принцип системності навчання полягає у відповідності цілей і змісту навчання його формам, методам, засобам навчання й оцінці результатів. Системність можна розуміти і як систематичність, тобто неперервність чи регулярність навчання, причому з урахуванням результатів попереднього навчання і нових потреб у навчанні; принцип актуалізації результатів навчання (їх швидке використання на практиці). Дотримання цього принципу забезпечується

попередніми принципами – системності, практичної затребуваності результатів навчання, індивідуального підходу, використання напрацьованого досвіду; принцип розвитку того, хто навчається. Навчання повинно бути направлене на вдосконалення особистості, створення здібностей до самонавчання, збагнення новими знаннями, вміннями, навичками в процесі практичної діяльності людини.

Відповідно, соціально-рольова освіта дорослих, яка сприяє самовизначенню людини в різних сферах діяльності, покликана дати можливість людині набути чи вдосконалити професійні знання, уміння, навички, необхідні у сфері виробничого життя; знання, уміння, навички і якості, необхідні їй у суспільному (колективному) і сімейному (особистому) житті. Це пов'язано з навчанням дорослої людини в галузі філософії, соціології, психології, педагогіки, андрагогіки, медицини, права, економіки. Особливостями змісту всіх напрямів освіти дорослих, крім загальної середньої й професійної, є функціональна залежність її від потреб конкретної особистості й відсутність твердої її прив'язки до традиційних рівнів освіти (початкова, середня, вища) [117].

Отже, будь-яка соціальна дія, будь-яка форма або спосіб поведінки, що здійснюються вперше, усе, що сприяє накопиченню знань про світ, способи поведінки в ньому, пов'язані зі становленням особистості.

Проте навчання впродовж життя досить часто визначається зовнішніми вимогами. Вчителі, працедавці чи конкуренти спонукають нас опановувати певні знання, і ми намагаємося вчитися, щоб досягти мети, а не тому, що навчання приносить нам задоволення. Такий тип навчання можна позначити як “кероване ззовні” чи “інституціональне навчання”. Філософію інституціонального навчання можна спостерігати всюди: у вищих навчальних закладах, на курсах, на тренінгах організаційного розвитку. Дорослі стикаються з цією моделлю і коли навчаються самі, і коли виступають у ролі вчителів, тренерів.

Відповідно ця філософія неформального навчання пов'язана з рядом

передумов:

1. Навчання має цілеспрямований характер (дорослий учень прагне досягти певної мети – отримати нові знання, уміння, навички, якими він до цього не володів).
2. Мета і зміст знань мають бути чітко визначені (час дорослого учня не витрачається на другорядні деталі).
3. Способи досягнення мети можуть розрізнятися.
4. Велике значення має ефективність процесу навчання (коли мета і навчальний матеріал чітко визначені, можна знайти кращий спосіб навчання).
5. Швидкість навчання також важлива у навчальному процесі. (чим швидше учень просувається вперед, тим краще).
6. Велику роль відіграє обсяг навчального матеріалу (чим він більший, тим краще).

Інституціональне навчання орієнтоване на знаходження правильної відповіді. Тобто інституціональне навчання є не лише системою передачі знань, але і системою контролю. Таким чином, йдеться передусім про навчання на заданих умовах. Є певний матеріал, який треба вивчити, і дорослий учень діє за встановленими правилами. Все визначено заздалегідь: темп навчання, навчальний матеріал, методи оцінювання, організація простору. За таких умов навчання нікому не приносить задоволення.

Тому з 50-х років в освіті дорослих впроваджуються нові форми організації навчання. Зважаючи на цю обставину, зменшується домінуюча роль того, хто навчає; у навчальному процесі активно використовується взаємодія дорослих учнів; навчання стає цілісним і практично орієнтованим. Дорослі учні самі можуть визначати цілі навчання та розділяють з учителем відповідальність за навчальний процес.

Враховуючи зазначене вище, дорослі учні вчаться передусім завдяки власній активній роботі. Навіть необхідні теоретичні «вкраплення», як правило, короткі та відіграють другорядну роль.

Поява і посилення наряду з традиційними формами нових,

альтернативних форм набуття знань не слід вважати тимчасовим явищем, що свідчить про кризу освітньої системи. Хоча криза дійсно існує, слід розуміти, що ці нові форми є вираженням становлення неперервної освіти, що припускає множинність і альтернативність форм освіти.

При цьому дорослі можуть навчатися через досвід; через спостереження і рефлексію; за допомогою абстрактної концептуалізації; шляхом активного експериментування. Неможливо ефективно навчитися чому-небудь, вивчаючи теорію чи слухаючи лекції. Проте не може бути ефективним і навчання, у процесі якого нові дії виконуються бездумно, без аналізу й підведення підсумків. Тобто навчання дорослих складається з ряду взаємопов'язаних циклів:

1. Отримання безпосереднього досвіду.
2. Спостереження, в ході якого учень обмірковує те, про що він дізнався.
3. Осмислення нових знань, їх теоретичне узагальнення.
4. Експериментальна перевірка нових знань і самостійне застосування їх на практиці [5].

Отже, освіта дорослих є основою психологічного розвитку особистості, поступального збагачення її творчого потенціалу. Крім цього, вона є інтеграційним елементом життєдіяльності особистості, умовою постійного формування індивідуального досвіду в процесі засвоєння досвіду соціального на усіх етапах життєвого шляху дорослої людини як активного суб'єкта пізнання, навчання, праці, спілкування.

1.2. ДІЯЛЬНІСТЬ ВЕЧІРНІХ ШКІЛ У КОНТЕКСТІ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ: МИНУЛЕ І СЬОГОДЕННЯ

З другої половини ХХ століття триває пошук оновлення систем освіти, що забезпечують перехід від принципу “освіта на все життя” до принципу “освіта через все життя”. Метою освітньої політики стає створення умов, що

дозволяють навчатися неперервно, отримувати загальні та професійні знання, реалізовувати індивідуальну освітню стратегію. Тому на сучасному етапі все більше уваги приділяється розвитку сфери освіти дорослих. На думку М.Д. Никандрова: “слід змінювати умови системи освіти, їх потрібно істотно розширювати. Відповідно в нових умовах почнуть діяти нові принципи” [73, с. 8]. Це, в свою чергу, сприятиме оптимізації традиційної системи навчання. У кінці XX століття в СРСР теорію освіти дорослих розвивали С.Т. Вершловський, Ю.М. Кулюткін, В.Г. Онушкін, Г.С. Сухобська.

У Європейському Союзі неперервна освіта розглядається як один із головних елементів соціальної моделі. Основними постулатами неперервної освіти, сформульованими Міжнародною комісією ЮНЕСКО, стали: навчитися пізнавати, навчитися робити, навчитися жити. Тому відбулася інституціоналізація різних видів освіти. ЮНЕСКО було введено спеціальну термінологію, що відображала різні ступені організованості освітніх послуг: формальна, неформальна та інформальна освіта [102].

Крім того, андрагогічна підготовка фахівців, які працюють у різноманітних організаціях і підприємствах, що здійснюють професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації дорослих людей – фахівців своєї справи, інституціонально практично не оформлена і здійснюється лише окремими освітніми організаціями, включеними безпосередньо в процес навчання дорослих людей. В той же час соціальна потреба у фахівцях, які навчають дорослих, зростає [106, с. 74-75].

У зв'язку з цим практично необхідною та значущою для людства в цілому, для кожної організації, зацікавленої в розвитку й процвітанні, і для будь-якої дорослої людини, налаштованої на продуктивну діяльність, самореалізацію та творчість, стала ідея неперервної освіти, навчання “упродовж життя”.

Важливою в цьому процесі є неформальна освіта. Становлення нових соціально-економічних і політичних відносин в українському суспільстві зумовили необхідність перегляду вимог до організації та реалізації

неформальної освіти дорослих. Адже сучасна освітня модель не дозволяє належною мірою реалізувати завдання інтелектуально-духовного потенціалу дорослих, зокрема вчителів вечірніх шкіл. Це зумовлює необхідність переглянути мету, завдання і зміст неформальної освіти дорослих, що призводить до новоутворень у цілісній системі навчання, оскільки одним із основних аспектів розвитку освіти дорослих є її наукове та методичне забезпечення, підготовка та впровадження нових навчальних планів, програм, підручників, посібників, курсів, спецкурсів тощо; впровадження педагогічних нововведень.

Сфера неформальної освіти інтенсивно розвивається. Проте кадри для цієї системи нині спеціально не готуються. У відповідності з класифікацією ЮНЕСКО до неформальної освіти (non-formal education) належать навчальні програми, курси, семінари, гуртки, лекторії, що організовуються і проводяться поза традиційною системою освіти. При цьому результати навчання не завжди підтверджуються відповідними документами. У Меморандумі неперервної освіти Європейського Союзу підкреслюється, що неформальна освіта є рівноправною складовою освітнього процесу упродовж всього життя [113]. Неформальна освіта, на відміну від формальної, здійснюється не навчальними закладами, а різними організаціями та установами. В Україні неформальною освітою дорослих найчастіше займаються суспільні некомерційні організації, що розробляють і здійснюють навчальні програми в різних освітніх проектах, займаються підготовкою тренерів для реалізації цих навчальних програм, публікують навчально-методичну літературу. Діяльність освітніх установ з отримання неформальної освіти заснована на принципах демократизму, відкритості, доступності.

Неформальна освіта дорослих характеризується:

- суспільним характером керівництва;
- варіативністю програм і термінів навчання;
- поєднанням форм наукових і прикладних знань;
- добровільним характером навчання;

- систематизованістю навчання;
- цілеспрямованою діяльністю тих, хто навчається;
- спрямованістю на задоволення освітніх потреб окремих соціальних, професійних груп;
- створенням комфортного освітнього середовища для спілкування дорослих;
- можливістю психологічного захисту в умовах соціальних змін [48, с. 134].

Результатом неформальної освіти є приріст освітнього потенціалу людини.

Форми освіти дорослих, що існують на сьогоднішній день, не можна розглядати як окремі, не пов'язані між собою. Проте неформальна освіта позбавлена ознак формальної. Вона переважною мірою орієнтована на фактичний результат. Це нове самовизначення, нова інформованість, нові способи діяльності.

Неформальна освіта в умовах суспільних змін виконує комплекс функцій, що забезпечують цілісність нового виду діяльності:

- адаптаційна – розуміння і прийняття нових умов життя;
- інформаційна – вміння знайти, вибрати, використати необхідну інформацію, підвищити грамотність;
- розвиваюча – дозволяє оволодіти новими способами діяльності [23, с. 264].

Неформальна освіта як педагогічний процес вимагає серйозного фундаментального дослідження. З урахуванням того, що неформальна освіта може ефективно вирішувати завдання поповнення дефіциту психологічної компетентності дорослої людини, актуалізується необхідність наукового осмислення психологічних засад неформальної освіти, розробки її теоретико-методологічних основ.

Комплексність дослідження психологічних засад неформальної освіти

потребує розгляду праць з психології особистості (Б. Ананьєв, Л. Анциферова, Б. Ломов, С. Рубінштейн), психології розвитку (Г. Балл, Л. Буєва, Н. Гнатко, Ю. Карандашов).

Призначення неформальної освіти дорослих полягає в перетворенні внутрішнього світу дорослої людини і проходить у кілька етапів: прийняття людиною на себе відповідальності за власні дії, результат яких завчасно невідомий; переживання стосовно реалізації різних варіантів майбутнього, власної приналежності до побудови образу бажаного результату, здібності реалізувати задумане; реалізація можливостей, що відкриваються в певній діяльності; прийняття відповідального рішення про припинення дій; усвідомлена оцінка результату як особистісного новоутворення, що досягається завдяки власній активності.

Перетворення внутрішнього світу дорослої людини у неформальній освіті також пов'язане з рядом категорій: категорія потреб, детермінована рівнем духовності, людяності, розумності (знаходиться під впливом соціокультурних умов і внутрішніх норм, а також інтересів активності, мети, потреб); категорія здібностей, зумовлена природними задатками (знаходиться під впливом соціокультурних умов і внутрішніх норм, а також інтересів, активності, мети, потреб); категорія внутрішніх норм, пов'язана з інформованістю, правилами власних дій (залежить від стану потреб, рівня розвитку здібностей) [23, с. 30].

Розвиток цих категорій передбачає: гуманність (турботливе створення умов для зростання потреб і здібностей), цілісність (забезпечення навчання і розвитку), дієвість (активність і тренінговість).

Відповідно важливе значення при включенні дорослих у неформальні освітні процеси має адаптація. В першу чергу, це психологічна адаптація, заснована на перебудові стереотипу мисленнєвих дій особистості у виборі стратегії та методів роботи. Психологічна адаптація спрямована на досягнення прогнозованого результату навчання. Для того, щоб успішно пройшла психологічна адаптація, дорослим слід навчитися керувати своїм

емоційним і психологічним станом.

Ще однією важливою особливістю неформальної освіти дорослих є саморозвиток і творчість, оскільки вони розвивають здатність нестандартного погляду на речі, ситуації. Розвиток творчого потенціалу особистості необхідний для підвищення якості її соціального, культурного та професійного життя. На якому б етапі життєвого та професійного шляху не знаходилася людина, вона не може вважати себе остаточно сформованим професіоналом. Людина у процесі свого розвитку не відтворює себе в якійсь одній визначеності, а відтворює себе у всій своїй цілісності, знаходиться в абсолютному русі становлення. І в цьому полягає важлива особливість розвитку особистості, її індивідуального досвіду, самосвідомості та мислення.

Творчий підхід реалізується за допомогою різноманітних вправ. Тому актуальним психологічним методом є тренінг, що складається з різноманітних видів вправ, в залежності від основної мети тренінгу. За рівнем самостійності розрізняють теоретичні, відтворювальні та варіативні вправи. З метою ефективного використання вправ слід дотримуватися позитивної мотивації стосовно дій, що виконуються, усвідомленості, різноманітності вправ. Також все більшого значення набуває організація різноманітних форм спільної навчальної діяльності, заснованої на спілкуванні та взаємодії дорослих. Аналіз ситуацій, групові дискусії, ділові ігри передбачають активну участь дорослих у колективному обговоренні проблем, у розігруванні різноманітних ролей, у спільному аналізі та осмисленні результатів [3, с. 52-60]. Спільна діяльність дозволяє дорослим не тільки обмінюватися певною інформацією, але і більш адекватно – з позицій інших – оцінювати свої сильні та слабкі сторони. Рефлексивне ставлення людини до власного досвіду, її усвідомлення та переоцінка завдяки іншим, є необхідною умовою цього досвіду.

Узагальнюючи все вище викладене, необхідно підкреслити, що неформальна освіта дорослих є процесом постійного співвідношення

індивідуального досвіду особистості з досвідом соціальним, відображеним у науці та культурі, а також у досвіді інших людей. Цей процес передбачає відтворення у навчанні проблем, що виникають у практичній діяльності дорослих.

У Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті визначено, що державна політика щодо неперервної освіти здійснюється з урахуванням світових тенденцій розвитку освіти впродовж життя, соціально-економічних, технологічних і соціокультурних змін [71]. Освіта впродовж життя регламентується положеннями галузевої Концепції розвитку неперервної педагогічної освіти (Наказ Міністерства освіти і науки України від 14.08.2013 р. № 1176), ґрунтується на положеннях Конституції України, законах України “Про освіту”, “Про загальну середню освіту”, “Про професійно-технічну освіту”, “Про позашкільну освіту”, “Про вищу освіту”, Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2020 рр., Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, Державних стандартах початкової загальної освіти, базової і повної загальної середньої освіти та інших документах і нормативних актах.

Враховуючи зазначене, загальноосвітній навчальний заклад типу вечірньої школи здатний максимально реалізувати освітні запити підлітків і дорослих.

Проблемами вечірніх шкіл займалися багато науковців: історія розвитку вечірніх шкіл – Ю. Вергун, Л. Єрмоленко, Л. Зюбина, О. Компанієнко, О. Костюк, О. Круцило, Г. Кучеренко, Ю. Кулюткин, О. Лавриненко, В. Столяр, П. Горностаєв, М. Балов, І. Дронов; організація навчально-виховного процесу у вечірній школі – Т. Браже, С. Вершловський, Е. Добрінська, Т. Корнер, О. Лебедев, Л. Лесохіна, А. Марон, Л. Обухова, Е. Тонконогая; основи моделювання та побудови ефективних форм і способів діяльності у вечірній школі – В. Вершинін, О. Владімірская, Г. Глейзер, В. Доріченко, В. Соколова, Н. Сунко; соціально-педагогічні дослідження проблем вечірньої школи – С. Вершловський, Л. Лесохіна, Т. Шадріна;

організаційно-управлінські проблеми – А. Даринський, А. Попов, Л. Висотіна.

Важливим є той факт, що мережа вечірніх шкіл в Україні сформувалась ще з 1943 року. У роки війни, а особливо у перші післявоєнні десятиліття, була нагальна необхідність у доучуванні фронтовиків, недоучених через війну дітей та робітників, які відроджували економіку країни [14].

Потрібно зазначити, що відповідно до “Положення про вечірню (змінну) середню загальноосвітню школу”, щоб наблизити школу до місця проживання і роботи учнівського контингенту, було передбачено створення навчально-консультативних пунктів, які й зараз продовжують своє існування.

Крім того, з метою науково-методичного забезпечення вечірньої (змінної) системи освіти, в Ленінграді, ще в 1960 році, було створено науковий центр, який спеціально займався проблемами вечірньої і заочної середньої освіти дорослих – Науково-дослідний інститут вечірніх (змінних) і заочних загальноосвітніх середніх шкіл Академії педагогічних наук Російської Радянської Федеративної Соціалістичної Республіки, перетворений потім, у зв’язку з подальшим розширенням проблематики, у Науково-дослідний інститут загальної освіти дорослих Академії педагогічних наук Союзу Радянських Соціалістичних Республік.

У 70-х – на початку 80-х років ХХ століття вечірня школа поступово перетворювалася на навчальний заклад для знедолених, для груп соціального ризику – безробітних підлітків, біженців, мігрантів, засуджених та ув’язнених.

Зміни в системі вечірньої освіти розпочались у 1986-1987 н.р. Саме в цей період відбувається раціоналізація мережі вечірніх шкіл, приведення її в повну відповідність до кількості молоді та дорослих, що виявляли бажання та мали змогу навчатися [70].

Слід додати, що у 1987 р. була розроблена “Концепція неперервної освіти”, метою якої було створення суспільства, що навчається. А у 1990 році розроблено проєкт “Положення про вечірню (змінну) середню

загальноосвітню школу”, де зазначалося, що вечірня середня загальноосвітня школа є однією з ланок в системі неперервної освіти, забезпечує реальну можливість працюючій молоді та дорослим отримувати профільно-диференційовану загальну середню освіту, створює основу для подальшої освіти та самоосвіти, професійного навчання та підвищення кваліфікації, росту загальної культури працюючих, надає можливість всім бажаючим доповнити одну профільну підготовку іншою [87].

Водночас практика діяльності сучасної вечірньої школи свідчить, що освітній простір вечірньої школи створює реальні передумови для формування індивідуальної освітньої траєкторії учня, забезпечує можливості реалізації принципів відкритої освіти. Відповідно, інноваційність діяльності вчителя сучасної вечірньої школи обумовлюється такими факторами:

- вибір учнями форм навчання (очне, заочне, екстернат, індивідуальне, дистанційне);
- вибір часу навчання (денна зміна, вечірня, перехід зі зміни на зміну);
- вибір темпу навчання;
- поєднання загальної середньої та професійної освіти.

А це, в свою чергу, вимагає від учителів готовності до використання інноваційних технологій навчання, які б забезпечили ефективну реалізацію цих технологій у навчально-виховному процесі. Тобто сучасному вчителеві вже не достатньо мати традиційні професійні компетенції, а необхідно мати навички здійснення інтеграції сучасних інноваційних технологій у навчальний процес.

Саме тому, на базі вечірньої (змінної) школи № 18 Деснянського району м. Києва, нами було створено Центр освіти дорослих – Народну школу. Народна школа – це неформальна просвітницька установа, вирішальним завданням якої, насамперед, стала професійна освіта дорослих людей.

Ідея створення подібної установи була викладена датським громадським діячем та педагогом Н. Грундтвігом у книзі “Школа для життя”

(1838 р.) і мала на увазі головним чином сприяння навчанню людей, старших 17 років, які не отримали обов'язкової освіти. Перша така установа мала назву “Вища народна школа”.

У Європі народні школи, як форма навчання дорослих, збережені й досі. У Данії існує 107 вищих народних шкіл. Це курси тривалістю від чотирьох до шести місяців, а також короткі літні курси, що включають програми з філософії, історії, музики, в'язання і т. ін. Установи є приватною власністю.

У Фінляндії існує 91 народна школа. Більшість з них приватні чи належать асоціаціям, політичним партіям, профспілкам та іншим рухам. Навчання в Школі найчастіше має соціокультурну спрямованість. Курси тривають від одного до трьох років. Держава в ряді випадку покриває до 55% витрат, студенти платять 20%, інші витрати беруть на себе школи.

У Швеції є 186 народних шкіл, у Норвегії таких шкіл – 82.

Народні форми навчання для дорослих характеризуються:

- громадським характером управління;
- добровільним характером навчання;
- варіативністю програм і термінів навчання;
- поєднанням форм популяризації наукових знань з прикладними заняттями;
- створенням комфортного освітнього середовища для спілкування дорослих людей;
- можливістю соціально-психологічного захисту в умовах соціальних змін.

Діяльність цього типу освітніх установ заснована на принципах демократизму, відкритості, доступності [1].

На Центр освіти дорослих покладено надання освітніх послуг дорослим, які відповідають їх індивідуальним культурно-освітнім потребам. Відповідно метою діяльності Центру освіти дорослих є навчання різних

категорій дорослих. У межах діяльності Центру освіти дорослих створено Народну школу для навчання різних категорій дорослих.

Народна школа для навчання різних категорій дорослих є доступною для всіх бажаючих. Тут пропонується широкий спектр курсів навчальних предметів. Народна школа для навчання різних категорій дорослих є частиною неформальної системи навчання, вільного від державного впливу і планування.

Основні ознаки народної освіти:

- кожна особистість бере участь у навчанні добровільно;
- учасники мають можливість впливу на зміст курсу того чи іншого предмету;
- народна освіта існує в атмосфері, де навчання і соціальні відносини розвиваються у поєднанні, враховується життєвий досвід і передумови розвитку кожного дорослого учня;
- народна освіта дає особливу силу сучасній цивілізації, тісно співпрацюючи з організаціями, товариствами в найрізноманітніших галузях.

Народна школа забезпечує реалізацію таких програм: “Школа для батьків”, “Суспільство проти наркотиків та куріння”, “Психологічний супровід сім’ї”. Курси, які проводяться для слухачів Народної школи: англійська мова, українська мова для мігрантів, культура української мови, інформаційно-комунікаційна грамотність, культура безпеки життєдіяльності, документознавство, курс практичної психології, III вік: жити, а не доживати. Форми навчання у Народній школі: короткотривалі курси, довготривалі курси, спеціалізовані семінари, тренінги, дистанційні курси, майстер-класи.

В основу роботи Центру освіти дорослих – Народної школи нами покладено принцип “освіта впродовж життя”, оскільки вчителі вечірніх шкіл мають сьогодні брак певних знань і мають потребу в їх регулярному оновленні. Саме на Центр освіти дорослих має бути покладено надання освітніх послуг дорослим, які б відповідали їх індивідуальним культурно-

освітнім потребам. Його створено з метою неформального навчання різних категорій дорослих. Центр освіти дорослих сприяє проектуванню та реалізації андрагогічно орієнтованої освітньої діяльності.

З учителями потрібно працювати, змінювати їхнє розуміння навчання. Крім того, потрібно моніторити їх діяльність. Учитель потребує набуття нових знань і вмінь з: методики викладання, педагогіки, психології, менеджменту, української мови, культури української мови, іноземних мов, інформаційно-комунікаційних технологій, громадянської освіти. Центри освіти дорослих, несучи суспільну відповідальність, є місцями соціальної інтеграції. Вони є цілісними, проте не одноманітними, освітніми майданчиками для різноманітних груп з різними стартовими позиціями і потребами у навчанні [120].

Таким чином, чим більше методів у своїй роботі використовує учитель, тим більший ефект від його праці. Важливу роль у цьому процесі відіграє неформальна освіта учителів вечірніх шкіл, зокрема засвоєння ними інформаційно-комунікаційних технологій. Проте саме головне – це бажання учителя працювати над собою, здібність навчатися, експериментувати, творити, ділитися знаннями та набутим досвідом.

1.3. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ ВЧИТЕЛІВ ВЕЧІРНІХ ШКІЛ

Ефективність процесу формування загальнопедагогічних знань, умінь і навичок у процесі занять забезпечується певною системою умов і засобів. Потрібні комплексна організація діяльності вчителів; неперервність і систематичність вивчення педагогічної теорії та практики упродовж усього періоду професійної діяльності; взаємозв'язок теоретичного й практичного навчання, змісту, форм і методів навчання; творче спілкування; організація диференційованої самостійної діяльності. Показниками загальнопедагогічних умінь слугують якість дій, ступінь їх кореляції з теоретичними знаннями;

ступінь самостійності у творчій практичній діяльності [45, с. 166]. Заняття з педагогіки передбачають вирішення теоретичних питань і застосування одержаних знань під час практичних занять. Практичні заняття проводяться у вигляді дискусій, ділових ігор, вирішення педагогічних задач.

Набуття психологічних знань, вивчення умов і основних закономірностей формування особистості, розвитку її психічних процесів та індивідуально-психологічних особливостей сприяє самопізнанню вчителів й організації їх саморозвитку. При цьому у навчальному процесі важливу роль відіграють складові реалізації навчальної діяльності, які пов'язані з активністю вчителя як суб'єкта навчання. До таких складових у методиці викладання відносять афективний, комунікативний і конативний аспекти. Провідним виступає конативний аспект, який включає потреби, цілі, мотиви вивчення психології дорослими учнями. Адже загальновідомим є положення про цілісність змісту, розуміння змісту, засвоєння знань на рівні їх цінності та самоцінності вчителем. Саме конативний компонент забезпечує навчання як власну активність того, хто навчається. При цьому провідні мотиви пов'язані з широкими пізнавальними інтересами, майбутньою професійною діяльністю, спілкуванням, самопізнанням. Тому необхідні розробка та проведення психологічного діагностування вчителів [114]. У подальшому ці результати будуть корисними для визначення різних аспектів, зокрема таких:

1. Знання щодо індивідуальності, особливості різних якостей і нахилів учителів враховуються під час обрання навчальних технологій, уникнення стресових ситуацій.
2. Розвиток позитивних якостей і уникнення негативних проявів характеру у навчальній діяльності.
3. Організація та проведення індивідуальних консультацій, колективної діяльності; психологічних тренінгів, рольових ігор тощо.
4. Проведення повторної діагностики для здійснення корекції навчальної діяльності.

Важливим є врахування принципів системного підходу у процесі

навчання. Основним серед них є принцип цілісності. Він зумовлений розумінням навколишньої дійсності і дає уявлення про наявність зв'язків між елементами та явищами у природі і суспільному житті. Сутність цілісності полягає у підпорядкуванні всіх компонентів навчального процесу формуванню цілісної особистості вчителя. Цілісність можна розглядати на різних рівнях, зокрема: всього навчального процесу; циклу спецкурсів; окремо взятого спецкурсу; одиниць знань, що засвоюються [118, с. 131].

Набуття психолого-педагогічних знань, умінь, навичок учителями у процесі неформальної освіти здійснюється на двох рівнях (рис. 2).

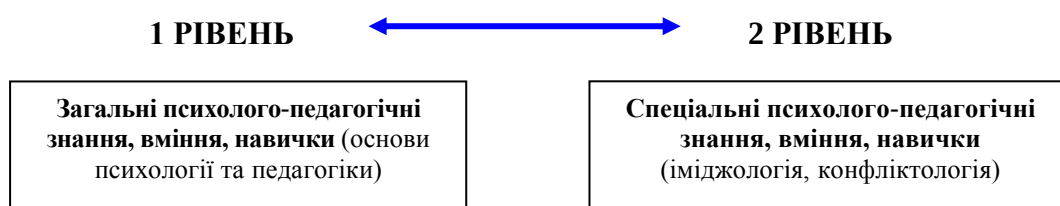


Рис. 2. Наступність психолого-педагогічних знань, умінь, навичок

Зазначені вище спецкурси ґрунтуються на основі інтеграції гуманітарних, фундаментальних і професійно орієнтованих дисциплін.

У процесі розробки авторських програм ми враховували три провідні методичні прийоми (рис. 3).

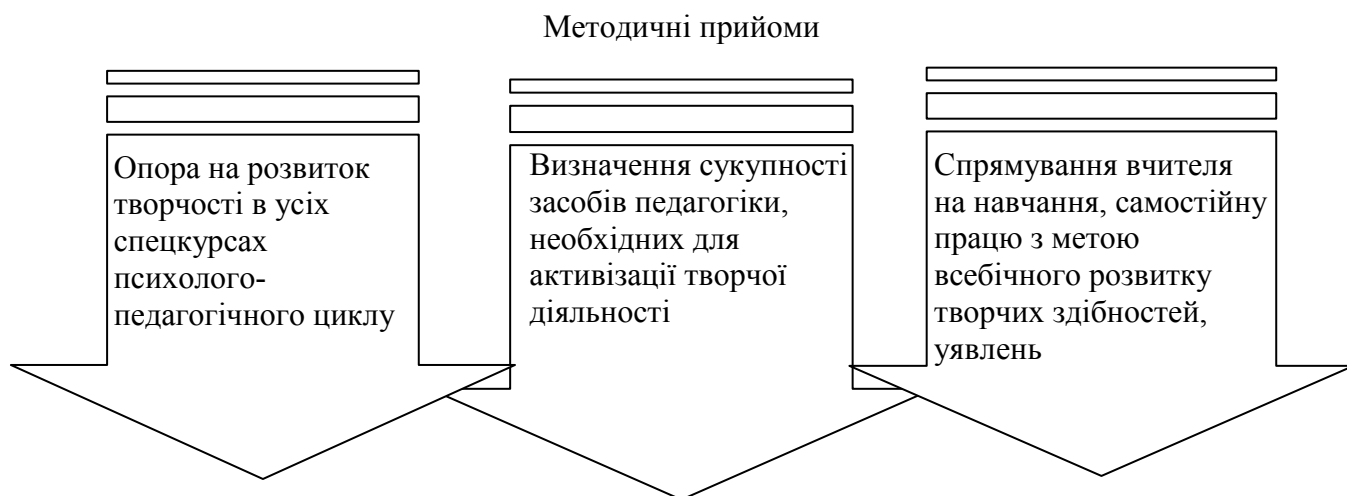


Рис. 3. Основні методичні прийоми при розробці спецкурсів

психолого-педагогічного циклу

Дотримання методичних принципів у процесі викладання спецкурсів психолого-педагогічного циклу сприяє готовності успішного здійснення професійної діяльності вчителями вечірніх шкіл, гуманізації освітнього процесу, здійсненню адаптації до предметно-професійного і соціального середовища, формуванню вміння спілкуватися з людьми різних світоглядних орієнтирів [89, с. 118]. Психолого-педагогічна підготовка є основою творчої викладацької діяльності.

Серед різноманітних наукових проблем особливого значення набуває проблема активності вчителя у процесі професійного становлення й розвитку, фундаментальною умовою якого є поступове усвідомлення можливості й необхідності позитивних змін, постійного вдосконалення як професіонала. Професіоналізм – це феномен, що ґрунтується на культурі, професійній самосвідомості, є складною діалектичною взаємодією мислення, здібностей, професійних знань, умінь, навичок, індивідуально-особистісних характеристик особистості, які виявляються в духовності, інтелігентності, гуманізмі й реалізуються в творчій діяльності.

Психолого-педагогічна підготовка підсилює орієнтацію на кінцевий результат – формування особистості фахівця, його морального і творчого потенціалу, досягнення нового стану – потреби в постійному самовдосконаленні і поповненні знань, умінь і навичок в освоєнні професійної культури [96, с. 74].

Ця мета досягається завдяки реалізації низки провідних завдань неформальної освіти дорослих:

- гуманізація процесу навчання;
- особистісна орієнтація освітнього простору;
- саморозвиток творчої індивідуальності;
- формування навичок професійного мислення;
- розвиток культури мовлення.

Розглянемо більш детально кожне із зазначених вище завдань.

Гуманістична орієнтація освіти дорослих передбачає втілення в практику навчальної діяльності пріоритетів загальнолюдських цінностей, поєднання здобутків національної духовної культури та освіти, власного і світового досвіду. Система освіти дорослих має відповідати світовому рівневі, “бути національною за характером, творчою та науковою за змістом” [112, с. 450]. Обґрунтовуючи переваги гуманістичної освіти, науковці акцентують увагу на її позитивних сторонах [123, с. 129-130]:

- “активне” навчання та набуття вчителями значущого для них пізнавального досвіду;
- “персоналізоване” знання як єдино значущий продукт навчання;
- спрямованість навчально-пізнавальної діяльності на індивідуальні потреби вчителів;
- атмосфера відкритості та взаємної довіри на заняттях.

Виходячи з проблем гуманізації, науковці С. Гончаренко, І. Зязюн, А. Молчанова, О. Падалка виокремлюють необхідно важливі якості вчителів: емпатія (здатність відчувати емоційний стан іншої людини, уміння співчувати), толерантність (здатність розуміти і сприймати людину такою, якою вона є), прагнення до емоційної підтримки, спроможність обґрунтовувати свої вчинки, рефлексія. Розвиток цих якостей сприяє особистісному розвитку вчителів. Адже якісним є той освітній процес, який здатний запускати процеси особистісного розвитку і повноцінно виконувати фундаментальні функції – людиноутворюючу, смислоутворюючу, культуротворчу [9, с. 120].

Водночас успіх діяльності вчителя передусім залежить від його особистісних якостей, зокрема від специфічної спрямованості психічних процесів і властивостей. Формування здатності до емпатії, вказує І. Зязюн, є основою оновлення гуманістичних засад освіти. Адже останнім часом розробляється принципово інший підхід до освітніх технологій, що розв’язують проблеми розвитку особистості у площині парадигми гуманізації

освіти.

Таким чином, виникає проблема цільового спрямування освіти дорослих на особистісно орієнтовану освіту. Керуючись принципом гуманізації освіти, вчителі “повинні розвивати педагогіку співробітництва як важливий інструмент реалізації цього принципу” [122, с. 33].

Сутність особистісно орієнтованого навчання та шляхи його реалізації висвітлено у працях Г. Ахметжанової, О. Копилової, П. Сікорського, І. Якиманської. Особистісно орієнтоване навчання – це навчання, центральною фігурою якого є особистість, її самобутність, самоцінність: суб’єктивний досвід кожної особистості спочатку розкривається, а потім узгоджується із змістом навчання [7, с. 100-101]. З огляду на вищезазначене, мета неформальної освіти вчителів полягає у наданні їм індивідуальної допомоги у набутті таких якостей: готовність діяти, адаптуватися до середовища, проявляти настирливість і протистояти негативним впливам, вдосконалювати творчий потенціал. На основі наукового знання необхідно забезпечити вчителям пізнання реальності шляхом рефлексивного осмислення емоційно-духовного досвіду людства [50, с. 20-21]. Потрібно створити атмосферу співпраці викладача і дорослого учня. Дорослий учень має усвідомлювати і відчувати принцип суб’єктності навчання, а викладач всебічно враховувати суб’єктивний досвід і самобутність особистості. За такої умови можна досягти позитивних результатів особистісно орієнтованого навчання. Відповідно до принципової установки на особистісну орієнтацію навчання, людина – це не тільки рушійна сила суспільного прогресу, але і його вища мета. Педагогічна діяльність як рід суспільної діяльності відображає ставлення у системі “людина-людина”. Вона є базовою серед видів діяльності та передбачає “відтворення людини-особистості”. Тобто, родовою функцією соціальної системи є педагогічна функція, а педагогічна діяльність означає реалізацію цієї функції. Структуру педагогічної функції, на яку ми спиралися у своєму дослідженні, представлено у вигляді схеми (рис. 4), [4, с. 11]:



Рис. 4. Структура педагогічної функції

Функціональний блок “навчання” передбачає формування у вчителя здібностей і нових форм діяльності шляхом набуття знань і вмінь. Функціональний блок “розвиток” спрямовано на створення умов адаптації у нових непередбачених ситуаціях і способах діяльності. Для успішного розвитку вчителя необхідне виховання, що полягає у формуванні позитивного відношення до оточуючого середовища. Тому блок “виховання” – функціональний блок, що дозволяє усвідомити культурний простір та ідентифікувати себе з тією чи іншою культурою.

До технологій особистісно орієнтованої освіти висувається ряд істотних вимог: вибір змісту та способів навчання, діалогічність, спрямованість на підтримку індивідуального розвитку дорослого учня, діяльнісно-творчий характер, надання дорослому учню необхідного простору дій з метою прийняття самостійних рішень [9, с. 120]. Таким чином, освітній процес спрямований не тільки на теоретичну і практичну підготовку, але й на самоосвіту, самовиховання, і, в кінцевому результаті, – на стимулювання саморозвитку особистості, оскільки “людина повинна бути керівником свого

життя і, не відкидаючи впливу інших, розраховувати лише на себе” [100, с. 28].

Головною відмінною рисою самоосвіти дорослого учня є творчість, поєднана з ідеєю творення нового. Для запобігання ризику почуватися дискомфортно під час навчання дорослих учнів, сучасний вчитель повинен бути ознайомлений зі світовою педагогічною культурою, історією розвитку і сучасним станом педагогічної думки, технологіями навчання. Ефективність процесу самоосвіти залежить від умов і управління цим процесом, зокрема: готовність, бажання вчителя займатися самоосвітою; поєднання впливу саморегулюючого і регульованого характеру; здійснення повного циклу управління процесом самоосвіти, що включає аналіз результатів викладацької діяльності, на основі якого визначаються основні напрями самоосвіти; планування, координування, організація контролю, коригування процесу самоосвіти відповідно до поставленої мети.

Самоосвіта вчителя повинна спиратися на систему наукових засад: професійно-особистісне авансування професійної поведінки, існування в умовах парадигми випереджаючої педагогічної реальності, суб'єктивізації, індивідуалізації змісту підготовки, рух від цілісних інтегрованих характеристик особистості вчителя до конкретних умінь і навичок [55, с. 147, 159-160]. Послідовна реалізація вказаних засад може забезпечити якісно вищий рівень професійної готовності вчителя вечірньої школи до педагогічної діяльності.

Як відомо, саморозвиток є свідомим саморегулятивним процесом становлення людини, який полягає у прагненні людини брати відповідальність за свої справи, вчинки; розкритті потенційних можливостей і здібностей людини; вдосконаленні особистісних якостей. Основними характеристиками саморозвитку особистості, зазначає В. Маралов, є життєдіяльність, активність [62, с. 66-67], самостійність, самовизначеність, додає Г. Цукерман [121, с. 62]. Саморозвиток дорослого учня неможливий без оволодіння певною сумою знань, тією чи іншою інформацією, що забезпечує

готовність до саморозвитку. Усвідомлені мотиви і визначена мета активізують дорослих учнів до повсякденного збагачення власного запасу знань [101, с. 56].

У цьому сенсі зміст психолого-педагогічної підготовки дорослих учнів має бути спрямований на формування у них певних компонентів саморозвитку. Л. Хомич схарактеризувала ці компоненти за блоками [118, с. 129], зміст яких за умови відповідної корекції може бути екстрапольований на освіту дорослих:

- самовизначення – вироблення власної позиції у житті, світогляду, ставлення до себе і навколишнього світу, розуміння суспільних процесів, уміння поставити завдання і відповідно діяти;
- самореалізація – утвердження себе як особистості, яка не обмежує інтересів інших, а також розвиток творчих здібностей (наукових, художніх, технічних, спортивних, комунікативних) ;
- самоорганізація – якість, притаманна кожній людині й особливо важлива для викладача, який повинен мати навички елементарної психічної саморегуляції, зокрема організації режиму життя, наполегливо йти до досягнення поставленої мети, раціонально працювати і спілкуватися;
- самореабілітація – наявність у людини можливостей захистити себе культурними засобами у несприятливому оточенні, відстояти свою позицію, встановити злагоду; вміння долати конфлікти без нервових перевантажень, здатність зняти напруження; керувати не тільки своєю психікою, емоціями, а й тілом; вміння відпочивати, адекватно оцінювати себе та інших.

Саморозвиток сприяє активізації самоосвіти. Необхідність удосконалення навчально-виховного процесу зумовлює потребу у майбутніх викладачів, на думку вчених, постійно розширювати і поглиблювати професійні знання, уміння та навички, широко використовувати у практиці

досягнення психолого-педагогічних і суміжних з ними наук, а також передового досвіду [55, с. 145]. Німецький педагог А. Дістервег, аналізуючи місце самоосвіти в розвитку особистості, стверджував, що виховання, одержане людиною, завершене, досягло своєї мети, коли людина наскільки дозріла, що володіє силою і волею самостійно навчатися протягом подальшого життя, знає способи засоби, яким чином це можна здійснити, як впливати на зовнішній світ [31, с. 118].

Оскільки пізнавальна самостійність є важливою психологічною умовою успішного оволодіння знаннями, вміннями та навичками, слід звернути увагу на її компоненти:

- а) вміння дорослого учня знаходити нові шляхи для набуття знань;
- б) вміння застосовувати набуті знання та засоби дій у нових умовах для оволодіння новими знаннями.

У зв'язку з цим, організація самостійної пізнавальної діяльності дорослих учнів потребує науково обґрунтованого й комплексного підходу для того, щоб її результати були значущими, а сама вона ефективною. Переважна більшість її принципів відповідають організації навчання в цілому. Зокрема науковці О. Сердюк, О. Шевченко [95, с. 14-25; 122, с. 33-34] вважають, що принцип свідомої навчально-пізнавальної діяльності полягає у тому, що самостійне навчання дорослих учнів має базуватися на мотиваційній орієнтованості та спрямованості діяльності особистості. Тому під час навчання дорослим учням доцільно давати не тільки певний обсяг знань, формувати фахові уміння й навички, але й формувати спонукальні мотиви до навчання. Принцип науковості навчання передбачає врахування закономірностей навчання викладачем, аспектів психології сприйняття, уяви у засвоєнні навчального матеріалу. Застосування цього принципу зобов'язує викладача вдосконалювати методику навчання, спираючись на наукові досягнення. Принцип наочності навчання базується на охопленні всіх сфер навчання (психомоторної, емоційної та пізнавальної), на використанні способів сприйняття інформації (зорового, слухового, тактильного,

кінестетичного). Окрім цього, потрібно враховувати процент засвоєння знань залежно від виду навчальної діяльності. Принцип систематичності та послідовності навчання сприяє тому, що при підготовці до заняття дорослий учень має структурувати навчальний матеріал, виділяючи окремі смислові блоки. Знання, отримані у процесі самостійного вивчення, обов'язково повинні використовуватися у подальшому навчанні. Принцип відповідності соціально-психологічних та індивідуально-психологічних особливостей суб'єктів педагогічної взаємодії до специфіки навчання полягає у тому, що викладачі мають враховувати вік, стать, попередню освіту, трудовий стаж дорослих учнів, а також індивідуальні особливості сприйняття, уваги, мислення, уяви, волі, темпераменту, характеру, здібностей тощо.

Навчальний процес становить систему неповторних, унікальних за своєю природою педагогічних ситуацій, що безперервно змінюються і зумовлюють необхідність забезпечення гнучкого, винахідливого, інтенсивного, концептуально багатого професійного мислення викладача. Формування професійного мислення відбувається складніше, ніж оволодіння знаннями. Це виражається у невмінні викладача приймати самостійні рішення, відійти від вивченого зразка, висловлювати незалежні судження у тих чи інших педагогічних ситуаціях, передбачати можливі результати взаємодії з колективом, окремою особистістю [69, с. 3].

Проблема формування професійного мислення знайшла широке відображення у теорії і практиці педагогічної освіти. Ряд аспектів професійного мислення розробляється з позицій підготовки дорослого учня у системі неперервної освіти (Н. Гнатко, І. Зязюн, В. Однолько та ін.). Професійне мислення відображає спеціальні знання, способи розуміння дії.

Розвиток професійного мислення пов'язаний з естетичними почуттями, думками, емоціями. Естетична чуттєвість відіграє важливу роль у становленні творчої особистості фахівця, який здійснює професійну діяльність. Тому професійне мислення необхідно розвивати ще в загальноосвітньому навчальному закладі шляхом розв'язання складних

завдань з різних наук, а також різних головоломок, тестів, шахових та ігрових завдань, зокрема і за допомогою комп'ютерних технологій. Крім того, на шкільних заняттях з праці необхідно привчати учнів до вирішення об'ємно-просторових завдань. На уроках праці, образотворчого мистецтва особливу увагу необхідно приділяти питанням композиції, як площинної, так і об'ємної (на заняттях з ліпки). Загальна мета школи повинна полягати не тільки у наповненні учнів знаннями, а й у розвитку здібностей професійного мислення, формуванні підходів до вирішення різнопланових проблем.

Професійне мислення проявляється у творчій діяльності, критичному ставленні до результатів і досвіду попередньої діяльності, виробленні конструктивних ідей щодо самопізнання й професійного самовдосконалення. Таким чином, відбувається детермінація зовнішніх і внутрішніх структурних механізмів професійного становлення. Результатом взаємодії таких структурних компонентів є інтеграція процесів підготовки і професійного становлення фахівців та їх подальше самовдосконалення.

Психолого-педагогічна підготовка дорослих учнів спрямована не тільки на формування готовності застосовувати знання, уміння та навички у професійній діяльності, а й на розвиток їхньої культури мовлення. Саме формування культури мовлення сприяє реалізації мовленнєво-мисленнєвих здібностей дорослих учнів, розвитку творчих здібностей. Проте не всі дорослі учні мають високий рівень культури спілкування багатьох майбутніх викладачів. Тому доцільним є введення інтерактивних методик у навчальний процес, оскільки вони сприяють активній взаємодії між дорослими учнями.

Слід зазначити, що комунікативний аспект професійної культури фахівців розглядали науковці Л. Буєва, Г. Васянович, Р. Гуревич, Т. Іванова, Є. Манжос. О. Газман вказує, що поняття «культура – це гармонія культури знання, культури творчої дії, культури почуттів і спілкування» [18, с. 132]. Спілкування посідає особливе місце у професійній діяльності, оскільки переважна більшість професій є комунікативно орієнтованими. Адже досить часто від рівня культури спілкування залежить досягнення цілей людиною.

Професійне спілкування спрямоване на створення сприятливого клімату в колективі, а також на оптимізацію діяльності.

Перед українськими освітніми закладами, що навчають дорослих, стоїть завдання організувати навчальний процес таким чином, щоб він відповідав принципам гуманності та демократизації, коли і педагог, і дорослі учні мають бути активними учасниками освітнього процесу, мати високий рівень культури спілкування, оскільки це сприяє якісному формуванню професійних знань, умінь, навичок.

Актуальність проблеми посилюється динамічним розгортанням комунікативних процесів в освіті дорослих. Проте, на сьогоднішній день слід констатувати невисокий рівень особистісної культури (зокрема культури спілкування) вчителів вечірніх шкіл.

Саме спілкування займає особливе місце у роботі педагога, оскільки його професія є комунікативною. Адже залежно від того, на якому рівні культури відбувається спілкування, його цілі будуть досягнуті чи ні. Тому у процесі навчання дорослих учнів потрібно звернути особливу увагу на формування і становлення у них психологічної грамотності, оскільки саме з неї починається культура спілкування.

Психологи відзначають, що для людини вихідною є “ситуація спілкування і в розвитку психіки вирішальна роль повинна належати спілкуванню і взаємодії людей” [22, с. 133].

Тому звернемося до поняття “комунікативна культура”. А.В. Мудрик визначає її як “систему знань, норм, цінностей і зразків поведінки, котрі прийняті у суспільстві” й уміння органічно, природно і невимушено реалізовувати їх у діловому та емоційному відношенні [68, с. 132]. З таким визначенням можна погодитися, виділивши окремо ще й систему комунікативних умінь, що дозволяють педагогу цілеспрямовано і творчо здійснювати навчальну діяльність.

Що ж стосується поняття “культури спілкування”, то з точки зору А.І. Попова, це “структура, яка характеризує якісний стан способу

спілкування людей на кожному даному етапі суспільного розвитку, як ступінь впливу міжособистісного спілкування на формування особистості” [22, с. 134].

Оскільки комунікативна діяльність є основним видом діяльності педагога, який навчає дорослих учнів, а спілкування – сферою, в якій він здійснює навчальний процес, можна виділити культуру педагогічного спілкування, яка є професійно значущою якістю особистості педагога. Це евристична, особистісна форма реалізації педагогічного відношення, яка спрямована на оптимально повне і правильне вирішення педагогічних завдань. Педагогічне спілкування спрямоване на створення сприятливого психологічного клімату. Педагогічне спілкування має певні завдання, функції, структуру, стилі, механізми, засоби, лінії (табл. 5).

Таблиця 5

Сутність педагогічного спілкування

1.	Завдання:	• психологічний контакт з дорослими учнями;
		• пізнавальний пошук;
		• міжособистісні стосунки в колективі;
		• подолання скутості, сором’язливості, непевності тощо;
		• виявлення й урахування індивідуальних рис дорослих учнів;
		• розвиток особистісних якостей (мовлення, вміння думати і т. ін.).
2.	Функції:	• пізнання людьми один одного;
		• обмін інформацією;
		• організація діяльності;
		• обмін ролями;
		• співчуття, самоствердження.
3.	Структура:	• моделювання майбутнього спілкування;

		• організація безпосереднього спілкування;
		• керівництво спілкуванням у педагогічному процесі;
		• аналіз системи спілкування;
		• моделювання нової системи спілкування.
4.	Стилі:	• демократичний;
		• авторитарний;
		• ліберальний;
		• спілкування, пов'язане зі спільною творчою діяльністю;
		• спілкування на основі дружби;
		• спілкування-дистанція;
		• спілкування-залякування;
		• спілкування-загравання.
5.	Механізми:	• навіювання;
		• переконання;
		• ідентифікація.
6.	Засоби:	• вербальні (слово, мова, мовлення);
		• паралінгвістичні й екстралінгвістичні;
		• невербальні (жести, міміка, пантоміміка);
		• візуальний контакт;
		• проксемічні засоби.
7.	Лінії:	• спілкування з окремими дорослими учнями;
		• спілкування з колективом;
		• спілкування з колективом через окремих дорослих учнів;
		• спілкування через колектив з окремими дорослими учнями.

У зв'язку з зазначеним вище, у процесі педагогічного спілкування потрібно дотримуватися ряду принципів:

- гуманізм (“не зашкодь”, “не перекладай на інших свої помилки”, “не принижуй гідності людини”);
- оптимізм (“не поспішай”, “не забувай, що перед тобою дорослий учень або колега”);
- демократизм (“відмовся від авторитаризму у взаємовідносинах з дорослими учнями та колегами”);
- індивідуально-особистісний підхід (“спочатку вивчи, пізнай особистість”, “відмовся від репресивних методів впливу”);
- наступність (“дорослому учневі й колезі потрібні позитивні уявлення про самого себе й свої можливості”) [93].

Формуванню комунікативних вмінь у вчителів і дорослих учнів значною мірою сприяє використання активних форм і методів навчання. Їх особливість полягає в обов’язковій спільній діяльності суб’єктів в освіті дорослих. Тому активні форми та методи навчання характеризуються:

- активізацією мислення дорослих учнів;
- самотійною розробкою ними рішень, підвищеним ступенем мотивації й емоційності;
- проявом рефлексивної самоорганізації діяльності вчителів і дорослих учнів у спільній навчальній діяльності.

Наразі активні форми та методи навчання поділяють на традиційні, нові (імітаційні), розвивальні.

Традиційні форми навчання (лекції, семінари, практичні заняття, тренінги) забезпечують накопичення кількості знань і вмінь. Вони застосовуються з метою переходу від певного рівня знань, умінь і навичок до більш високого рівня. Дуже важливим у використанні цих методів є створення мотивації до навчання у дорослих учнів. Нові (імітаційні) форми навчання (імітаційні вправи, ігрове проектування) забезпечують активізацію мислення і розвиток мотивації. Розвивальні форми навчання (організаційно-мисленнєві ігри) забезпечують формування інтелектуальної культури і

культури саморозвитку [36, с. 57-75].

Відповідно функціями активних методів навчання є, передусім, функція засобу досягнення педагогічної мети, функція дільнісного компоненту змісту освіти, функція проекту становлення навчальної діяльності, функція форми організації суспільної діяльності “учитися-навчатися”.

Проаналізуємо окремі методи активного навчання. Зазначимо, що метод аналізу конкретних ситуацій є інструментом вивчення певної проблеми, засобом вибору рішення. Процедура метода аналізу конкретних ситуацій відбувається за певними етапами: введення в проблему → постановка завдання → групова робота над ситуацією → групова мікродискусія → заключна бесіда.

Дискусійний метод передбачає вільний обмін думками, коли відбувається переконливе, аргументоване висловлювання власної позиції. Його використання ґрунтується на умінні викладати факти у логічній послідовності, вмінні переконувати, а не нав'язувати свою думку. Ефективності у впровадженні можна досягти лише за умови уважно вислухати опонента, зрозуміти його логіку, визначити власну думку щодо позиції опонента. Саме такий підхід сприятиме уникненню викривлення її змісту.

Вважаємо за доцільне використання методу полеміки, коли відбувається не досягнення згоди, а ствердження власної точки зору. При цьому обов'язково необхідно мати високий рівень культури спілкування.

Важливою особливістю мозкового штурму є пошук нових альтернативних варіантів розв'язання проблемної ситуації. Метод спрямований на стимулювання творчої активності. Водночас необхідно дотримуватися правил, за якими не допускається критика, а відтак це дає можливість студентам висловлювати будь-яку думку; дозволяється висловлювати ідеї, комбінувати та видозмінювати їх.

За умови використання методу проектування, на нашу думку,

діяльність набуває характеру безпосереднього проектування проблеми, що вивчається. Сам процес проектування складається з алгоритму розробки проекту, механізму експертної оцінки чи випробування проекту.

Окрім цього, суттєвого значення у навчанні дорослих набуває використання акторського тренінгу. Проблему використання акторського тренінгу в освітньому процесі досліджували В.Ц. Абрамян, І.А. Зязюн, О.В. Кардашина, Р.І. Короткова, В.П. Котов.

Усі інтерактивні технології можна умовно поділити на чотири групи, залежно від доцільної для їх використання форми навчальної діяльності: парну (робота суб'єкта з педагогом один на один); фронтальну (учитель навчає одночасно групу суб'єктів); групову або кооперативну (всі суб'єкти навчають один одного); індивідуальну (самостійну роботу суб'єкта).

Спілкування людини відбувається у конкретному соціокультурному середовищі, в якому вона засвоює згідно з традиціями та культурними цінностями етичні норми взаємодії, розвивається, формується, стає індивідуальністю. Отже, спілкування невід'ємне від соціокультурної ситуації, яка по-різному впливає на його структуру, функції, способи здійснення. Культура втілює стиль мислення людини, охоплює всі аспекти суспільного життя, характеризує глибину знань особистості, її вихованість, уміння висловлювати свою думку, слухати інших, робити правильні висновки. Складовою культури особистості та соціального середовища, в якому відбувається її взаємодія, є культура спілкування, що віддзеркалює ціннісні орієнтації, позиції, соціальні ролі індивіда у суспільстві.

Відповідно культуру спілкування особистості визначають такі сутнісні параметри: ступінь оволодіння комунікативною системою знань; сукупність умов, що забезпечують високу комунікативну компетентність, рівень комунікативної підготовки особистості; відповідність мови нормам літературної мови; комунікативна установка на спілкування з іншою людиною як найвищою цінністю; сукупність моральних вимог як складової частини звичок і навичок людини, що виявляються у повсякденній манері

спілкування; дотримання етичних норм спілкування, використання комунікативних знань відповідно до етнопсихологічних особливостей особистості, норм моралі конкретного суспільства та з урахуванням загальнолюдських цінностей; система суспільно визнаних настанов, забобонів, звичаїв, традицій, які регламентують міжособистісні взаємини [104].

Культура спілкування є одним із вирішальних чинників у налагодженні соціальних контактів. Вона не має нічого спільного з безкультур'ям (нечесність при передаванні інформації, грубість у спілкуванні, байдужість до співрозмовника та його проблем, тиск на партнера по взаємодії тощо). Висока культура спілкування – це гармонія професійних знань, комунікативних і морально-психологічних можливостей, які залежать від інтелектуально-культурних здібностей особистості, що перебуває у стані взаємодії. Вона є системою знань про способи передавання інформації, особливості сприйняття співрозмовників у процесі їх взаємодії. Кожна людина чи група наділені специфічною культурою спілкування, що формується впродовж усього їх розвитку та враховує суспільно-історичний, соціокультурний, соціально-психологічний, політико-економічний, правовий, міжнародний, екологічний впливи.

Формування культури спілкування у навчальному процесі сприяє докорінному перетворенню об'єкту навчання на суб'єкт. Адже в результаті аналізу різних форм і методів, що застосовуються у навчанні дорослих, найбільш технологічними є активні групові форми та методи роботи. Це робота в малих групах, дискусії, турніри, диспути, дебати, ділові ігри, імітаційні ігри, ситуаційні вправи, задачі, проблемні вправи і т. ін. Ці форми та методи можна застосувати як для засвоєння нового матеріалу, так і для перевірки знань дорослих учнів. Завдяки процесам взаємодії формується нестандартне, нешаблонне мислення. А сутність інтерактивного навчання, полягає саме в тому, що навчальний процес відбувається за умов постійної активної взаємодії всіх його учасників.

Нині зростає роль морально-психологічного чинника в спілкуванні, оскільки моральність у контексті спілкування є виміром, який визначає поведінку людини, її ставлення до співрозмовника, манеру говорити, включає в себе її внутрішню потребу до здійснення моральних дій та вчинків.

Психологи наголошують, що для людини вихідною є ситуація спілкування і в розвитку психіки вирішальна роль повинна належати спілкуванню та взаємодії людей [22, с. 132]. Спілкування, як і діяльність є необхідною, всезагальною умовою формування та розвитку як суспільства, так і особистості [10, с.110].

Нам імпонує думка про те, що спілкування – це взаємодія людей, пов'язаних діяльністю, оскільки воно є «умовою здійснення цієї діяльності» [8, с. 70]. У цьому сенсі важливого значення набуває культура спілкування як структура, що «характеризує якісний стан способу спілкування людей на кожному етапі суспільного розвитку, як ступінь впливу міжособистісного спілкування на формування особистості» [22, с. 134].

Таким чином, доцільно виокремити низку якостей, якими повинен володіти дорослий у процесі спілкування: емпатія, доброзичливість, автентичність, конкретність, ініціативність, безпосередність, відкритість. Ці якості та знання про особливості процесу спілкування дозволяють людині орієнтуватися у тих чи інших ситуаціях. Проте одних знань недостатньо. Необхідно на їх основі розвинути та закріпити комунікативні вміння. Вчені класифікують їх по-різному. Найбільш вдалою, на наш погляд, є класифікація, запропонована О. Леонтьєвим [59, с. 34]:

- вольові якості, тобто вміння керувати своєю поведінкою;
- якості уваги (спостережливість, гнучкість);
- уміння соціальної перцепції;
- уміння адекватно моделювати особистість людини, її психічний стан за зовнішніми ознаками;
- уміння “подати себе” у спілкуванні з людьми;

- уміння мовного спілкування;
- уміння вербального та невербального контакту з людьми;
- “гностичні” уміння, пов’язані з усвідомленням, систематизацією і переносом інформації.

На думку К. Джеджери, формування комунікативних умінь у навчальному процесі може бути представлено відповідними курсами (спецкурсами) [29, с. 23-24]:

- спецкурс “Основи етики і психології спілкування” у межах загальної моделі формування культури спілкування;
- курс “Етика ділового спілкування”, скерований на створення моделі ділового спілкування;
- курс “Професійна етика”, метою якого є остаточне формування моделі професійного спілкування фахівця.

Запропонований зміст підготовки у контексті формування культури спілкування може слугувати основою для систематизації цієї роботи у закладах, де навчають дорослих. Отже, доцільним є введення у систему освіти дорослих курсів “Культура спілкування”, “Іміджологія”, “Конфліктологія” [38, с. 139].

На думку Є. Манжос, “формування комунікативної діяльності можливе за умови моделювання у навчальному процесі ситуацій реального спілкування, що виникають у різних сферах життєдіяльності” [61, с. 60]. У зв’язку з цим навчальна діяльність має бути спрямована на вирішення комунікативних завдань. Впровадження у сучасні навчальні заклади України інтерактивних методик викладання фахових дисциплін дає можливість докорінно змінити ставлення до суб’єктів навчання. Адже відомо, що технологічними є активні групові методи навчальної діяльності. Сутність інтерактивного навчання полягає в тому, що навчальний процес відбувається за умов постійної активної взаємодії всіх учасників навчального процесу. Усі інтерактивні технології навчання можна умовно об’єднати у чотири групи,

залежно від доцільної для їх використання форми навчальної діяльності: першу групу – парну (діяльність дорослого учня з викладачем чи іншими дорослими учнями (один на один), другу – фронтальну (викладач навчає одночасно групу дорослих учнів), третю – групову, кооперативну (усі дорослі учні навчають один одного); четверту – індивідуальну (самостійна діяльність дорослого учня) [49, с. 107-111]. Таке навчання є інноваційним і пов'язане із застосуванням різних технологій.

У роботі з дорослими учнями можуть доцільно використовувати розв'язування проблемних питань, евристичні бесіди, дискусії, ділові та рольові ігри, моделювання, елементи методики розвитку критичного мислення. Саме такі методи, на думку О. Горської, дадуть змогу розвивати творче мислення дорослих учнів, формувати у них практичні вміння та навички шляхом залучення до інтенсивної пізнавальної діяльності. Саме активні форми і методи навчання зумовлюють інтерес дорослих учнів до навчання, сприяють стимулюванню творчої активності та формуванню творчого потенціалу [21, с. 37]. Їх можна застосувати як для викладання, засвоєння нового матеріалу, так і для перевірки знань дорослих учнів. Водночас вони сприяють формуванню педагогічної майстерності вчителя.

Цілком погоджуємося з думкою І. Зязюна про те, що зовні педагогічна майстерність виявляється в успішному розв'язанні різноманітних педагогічних завдань, високому рівні організованого навчального процесу. Водночас її сутність полягає в тих якостях особистості вчителя, його позиції, які дають змогу діяти продуктивно і творчо. Хоча педагогічна майстерність виявляється в діяльності, проте вона нею не обмежується. Її не можна тлумачити лише як високий рівень розвитку спеціальних узагальнених умінь. Сутність майстерності – в особистості вчителя, “в його позиції, здатності виявляти творчу ініціативу на ґрунті реалізації власної системи цінностей”. Аналіз літературних джерел свідчить, що педагогічна майстерність – це “комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі” [84, с. 29-30].

Сутність педагогічної майстерності, за Н. Дем'яненко, полягає в умінні раціонально й ефективно здійснювати педагогічний процес [27, с. 251]. Отже, педагогічна майстерність розуміється “не тільки як широкий арсенал засобів, прийомів і методів, але і як творче особистісне застосування їх у практичній діяльності”, вміння вчителя “правильно виражати свої почуття й емоції, володіти широким спектром професійно важливих здібностей, проявляти здатність до самовияву та вмілого самопізнання” [28, с. 43]. Тому суттєвого значення у педагогічній практиці набуває впровадження акторського тренінгу [60, с. 38]. Тобто в оволодінні мистецтвом викладацької діяльності вирішальне значення мають і природні задатки вчителя, і, на думку О. Джулик, здатність удосконалювати свій талант, що формується в процесі навчання, виховання, практичної діяльності. Педагогічний талант близький до акторського [30, с. 104].

Наголосимо, що у 20-х р.р. ХХ століття у Харкові на педагогічних курсах, якими керував М. Розенштейн, було розроблено програму навчання педагогічній майстерності на основі елементів театрального мистецтва. Програма передбачала набуття вмінь образно висловлювати думки; оволодіння технікою мови і рухів, зокрема технікою художньої розповіді; розвиток пластики (художньо-красивий жест); засвоєння мистецтва імпровізації; осягнення основ інсценування та драматизації тощо. Укладачі програми вважали, що театральне мистецтво допомагає вчителю виявити в учасниках навчального процесу здібності, смаки, характерні особливості [27, с. 248].

Слід зазначити, що здібності до педагогічної діяльності є важливим елементом педагогічної майстерності. Передусім йдеться про комунікативність, головною ознакою якої є потреба вчителя у спілкуванні, готовність легко вступати в контакт, викликати позитивні емоції у співрозмовника, відчувати задоволення від спілкування; перцептивні здібності – професійна проникливість, педагогічна інтуїція, здатність

сприймати і розуміти іншу людину; динамізм особистості – здатність активно впливати на іншу особистість; емоційна стабільність – здатність володіти собою, зберігати самоконтроль; оптимістичне прогнозування – прогнозування розвитку особистості з орієнтацією на позитивне в ній; креативність – здатність до творчості, спроможність генерувати незвичні ідеї, відходити від традиційних схем, швидко розв’язувати проблемні ситуації [84, с. 35-36].

Оскільки цикл психолого-педагогічних дисциплін інтегрує сукупність знань про людину, їх можна умовно назвати людинознавчими. Оволодіння комплексом психолого-педагогічних дисциплін сприяє підвищенню рівня підготовки дорослих учнів до професійної діяльності. Психолого-педагогічна підготовка виконує важливі соціальні і професійні функції: забезпечує розвиток загальної і професійної культури, педагогічного мислення, професійно значущих якостей особистості. Це системоутворююча основа професійної підготовки будь-якого рівня.

Щоб успішно реалізувати перераховані завдання в освітньому просторі, необхідний належний рівень психолого-педагогічної та методичної підготовки вчителів.

У неформальному навчанні, з метою підвищення мотивації вчителів до навчання, впроваджують активні форми навчання, зокрема ділові ігри, навчальні проекти тощо. Спонування вчителів до самостійної роботи та роботи в малих групах відіграє важливу роль у формуванні ключових професійних умінь і навичок. Таким чином, стає можливим перехід до формування знань комплексного характеру. Це можна продемонструвати так (рис. 5).

В освіті дорослих визначальна роль, що обумовлює активність дорослих учнів, належить мотивації. Основними характеристиками мотивації є: адекватна “Я-концепція”; творча зацікавленість, допитливість; бажання бути визнаним. З метою формування мотивації, під час занять потрібно створювати ситуації пошуку, розвивати здібності, забезпечувати зворотній

зв'язок. Для цього використовують методи стимулювання та мотивації діяльності (методи ігрових емоційних ситуацій, пізнавальні ігри, навчальні дискусії, використання загальної думки, прикладу).

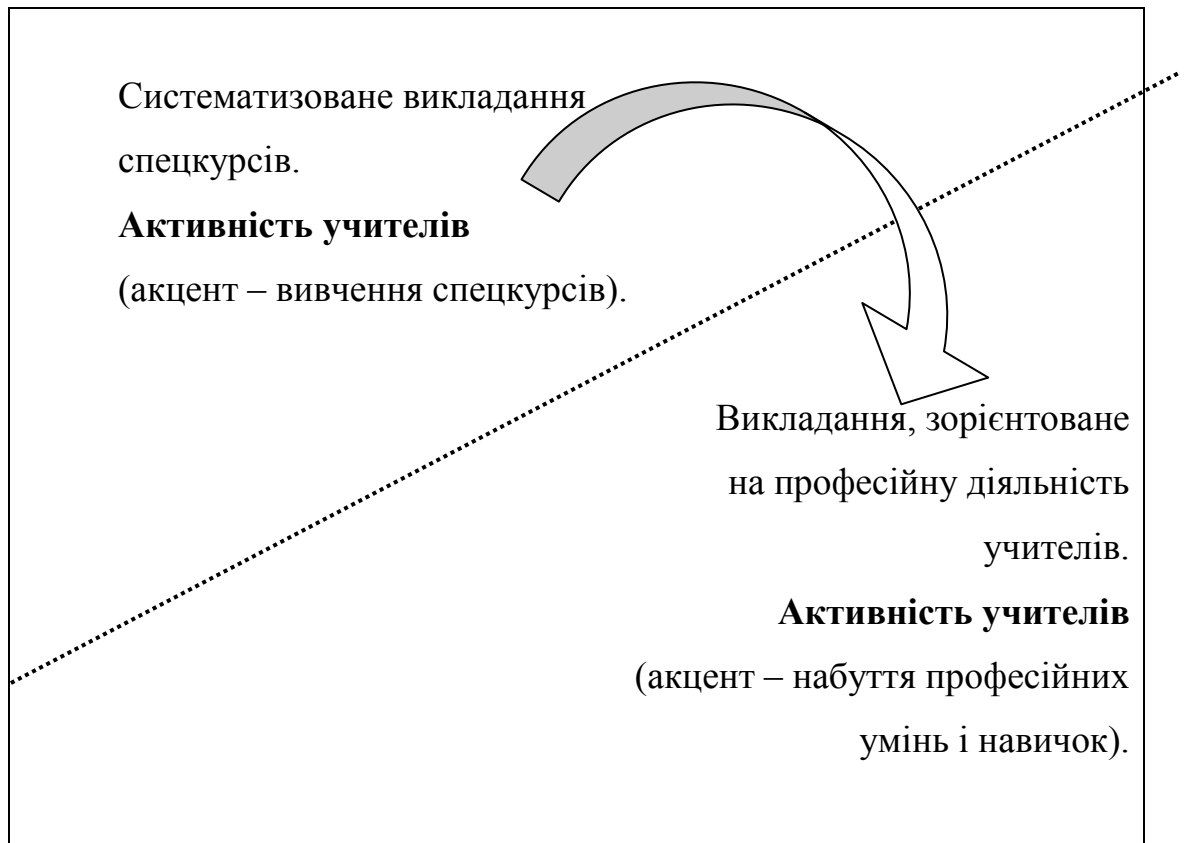


Рис. 5. Дидактичне структурування навчального процесу у неформальній освіті вчителів

Пізнавальні ігри ефективно сприяють закріпленню навчального матеріалу. Наприклад, організаційно-мисленнєва гра “Вірно чи невірно”, яка передбачає ряд тверджень, з якими потрібно погодитися чи ні:

1. Мотивація – стимулювання дорослих учнів до активної навчальної діяльності, продуктивного пізнання змісту навчання.
2. Мотив – конкретна збуджувальна причина, що викликає певні дії того, хто навчається.
3. За видами виокремлюють професійно-ціннісні та утилітарно-практичні мотиви.

4. Усі мотиви мають однакову силу.
5. Усі діючі мотиви усвідомлюються вчителями і дорослими учнями.
6. У дидактичному процесі діють тільки реальні мотиви.
7. Ставлення дорослого учня до навчання дозволяє виявити деякі внутрішні мотиви.
8. Самостійність – здатність дорослого учня обходитися без допомоги вчителів, товаришів.

Інший ряд тверджень:

1. Потреба в навчанні є вродженою.
2. Фізіологічні потреби також впливають на навчання.
3. Одна і та ж потреба може бути активована через багато мотивів.
4. Найбільшим стимулом у навчанні є потреба у самовираженні.
5. Задоволення однієї пізнавальної потреби викликає іншу.
6. Мотив навчання завжди обумовлений тільки однією потребою.
7. Уяву про потреби ми отримуємо, спостерігаючи за поведінкою тих, кого навчаємо.

Під час навчальних дискусій вчителі висловлюють свої міркування щодо власної відвертості, самовдосконалення, саморозвитку; можливості вільно спілкуватися, обмінюватися думками, планами тощо.

У процесі проведення неформальних занять потрібно акцентувати увагу вчителів і дорослих учнів на тому, що вони мають ставити перед собою реалістичні цілі, знати свої сильні та слабкі сторони, визначати конкретні дії, планувати перспективу, правильно оцінювати ситуацію, що склалася, постійно аналізувати виконання певних завдань для того, щоб визначити, чи наближають ці завдання до певної мети.

Важливе значення має самостійна робота вчителів і дорослих учнів. Актуальними є такі психологічні теми:

1. Саморегулювання особистістю емоційних станів.
2. Психокорекційна робота у професійній підготовці фахівця.
3. Поєднання творчості й професіоналізму у діяльності дорослих.

4. Уява та індивідуальна творчість особистості.
5. Формування творчого мислення особистості.
6. Розвиток творчих здібностей особистості.
7. Оптимізація творчого процесу.

Одним із чинників успішного розвитку дорослих учнів є поєднання абстрактно-логічного та наочно-образного компонентів мислення. Це сприяє ефективному засвоєнню знань, умінь та навичок. Тобто гармонійне навчання можливе в тому випадку, коли в навчальному процесі задіяно обидві півкулі мозку, при їх взаємодоповнюючій активності. Тому на заняттях потрібно використовувати завдання, які активізують обидві півкулі головного мозку (написання правою та лівою руками різних геометричних фігур, букв, цифр, виконання малюнків). Доцільно також виконувати завдання такого типу під музику.

Творчий підхід до навчання робить його легким і ефективним. Велике значення у творчості надається уяві. При виконанні завдань творчі здібності проявляються не завжди. Усі завдання однаково творчо виконують одиниці. Тому під час занять потрібно активно використовувати завдання на розвиток спрямованої уяви. Наприклад:

Завдання 1. Створити асоціативні образи за допомогою ліній – лінії щасливі, м'які, печальні, сердиті, налякані, тверді, класичні, універсальні.

Завдання 2. Доповнити задані форми (недомальовані картинки) графічними елементами для створення цілісного образу.

Завдання 3. Перевести графічними засобами за допомогою ахроматичних і хроматичних кольорів різні звуки у візуальний ряд (церковний дзвін, удари по барабану, шкрябання по склу, грас опілки, шелестіння листя, колискова пісня, завивання вітру).

Завдання 4. Перевести фонетичний ряд (три голосні, три приголосні, три шиплячих звуки) у візуальний, не зображаючи літер.

Завдання 5. Відобразити основні фази творчості: підготовчу, пошукову, виконавчу.

Завдання 6. Відтворити протікання процесу власної творчості.

Завдання 7. Зобразити креативну і творчу людину.

Завдання можуть варіюватися.

Доросла особистість має розвинені якості інтелектуальної, емоційної і регуляторної сфер, кожна з яких, крім формально-динамічних характеристик (швидкість, інтенсивність, дієвість), характеризується змістовою складовою, в основу якої покладено відображення реальності і відношення до неї – позитивне, негативне, нейтральне.

Таким чином, об'єктами тренування у навчальній діяльності мають бути: *якості інтелектуальної діяльності*, що ведуть від репродукції стандартів до здатності самостійно ставити проблеми і теми для варіативного пошуку; *якості емоційної сфери*, що дозволяють встановлювати індивідуальний і неповторний контакт та взаємодію із середовищем, перейматися почуттям часу й епохи, активно і дієво включатися в інноваційні процеси; *якості регуляторної сфери*, що дозволяють керувати фазами творчого процесу і розвитком творчих здібностей, з опорою на індивідуальність.

У зв'язку з цим, ефективним є виконання та аналіз психологічних малюнків на задану тему. Теми можуть бути різноманітними: Я – реальний; Я – ідеальний; Як мене бачать люди, як я бачу сам себе; Мій звичайний день; Найщасливіший день у моєму житті; Мій звичайний емоційний стан; Хороший настрій; Мої бажання; Моя мрія; Моє минуле; Моє майбутнє.

Також в освіті дорослих застосовують вправи [109, с. 79-82], що сприяють вдосконаленню міжособистісного спілкування. Потрібно зазначити, що всі вправи пов'язані з емоційно-образним мисленням дорослих. Це, у свою чергу, впливає на успішність професійної та творчої діяльності. Наведемо кілька прикладів:

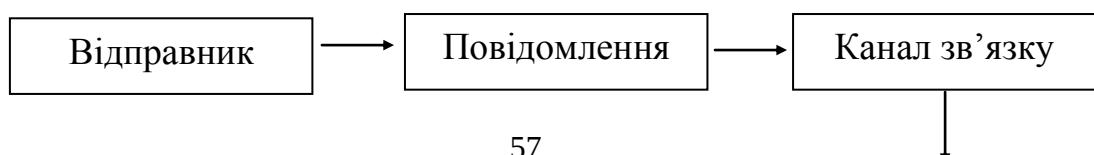
Вправа 1. Мета – дати можливість дорослим учням потренуватися у рекламуванні не дуже потрібного “товару”, дотримуючись умов толерантного спілкування. Час – 10 хвилин. Кількість учасників – без

обмежень. Матеріали – не потрібні. Особливі вимоги до приміщення – немає. Процедура: вчитель пропонує кожному називати одну річ, яка йому не потрібна, але не викликає відрази. Коли всі висловилися, пропонує дорослим учням розрекламувати чужі непотрібні речі так, щоб той, хто назвав відповідну річ, захотів її “придбати”. Після закінчення вправи обговорюються результати. При цьому увагу потрібно фокусувати на ефективності емоційних, адресованих конкретній особі висловлювань; неефективності дублювання відомих рекламних слоганів, недоцільності непереконливих, незакінчених формулювань.

Вправа 2. Мета – усвідомити складність процесу спілкування. Час – 10-15 хвилин. Кількість учасників – без обмежень. Матеріали – приладдя для письма та малювання. Особливі вимоги до приміщення – наявність столів для письма й малювання. Процедура: вчитель ставить завдання кожному учаснику – упродовж двох хвилин зробити нескладний малюнок так, щоб художник міг згодом легко описати його іншому учаснику словами (наприклад, намалювати кілька симетричних геометричних фігур).

Для економії часу можна скористатися підготовленими малюнками, які вчитель роздає дорослим учням перед початком вправи. Вчитель пропонує розділитися на пари, учасники яких не показують один одному свої малюнки. Пара сідає спинами один до одного. Перший учасник описує другому свій малюнок словами. Другий – намагається відтворити малюнок, виконуючи вказівки першого, не ставлячи додаткових запитань. Учасники міняються ролями, але цього разу учасник, який відтворює малюнок, уже може ставити додаткові запитання. Потім пари обмінюються результатами.

Коли всі учасники завершили роботу, вчитель проводить обговорення результатів, звертаючи увагу на те, що процес спілкування складається зі структурних компонентів, кожен з яких має певне значення (рис. 6).



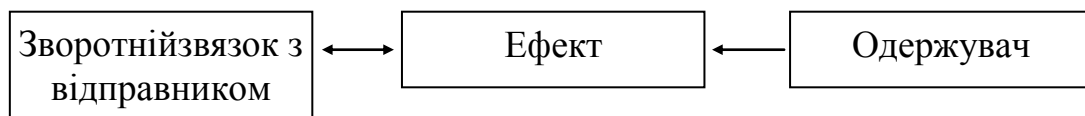


Рис. 6. Структура спілкування: головні компоненти процесу

Для забезпечення ефективного спілкування необхідно підкреслити, чому малюнки другого учасника пари, який мав можливість ставити додаткові запитання (мав зворотній зв'язок з відправником повідомлення), були точнішими, ніж малюнки першого учасника.

Тренінгові вправи для дорослих характеризуються різним рівнем складності. Так, вправу “Метафори” виконувати легше, ніж “Увага: я прийшов!”, оскільки у першій вправі дорослі використовують художні образи. Стисло викладемо зміст зазначених вправ.

1. “Метафори”. Один учасник виходить на середину кола. Інші учасники отримують завдання назвати образ, який виникає у них при спостереженні за даним учасником.

2. “Увага: я прийшов!”. Учасникам пропонується, щоб хтось із них, заходячи на перерві до аудиторії, намагався привернути до себе увагу групи. При цьому інформаційне повідомлення повинно бути підготовлене заздалегідь, але не бути занадто емоційним.

Складнішими є імітаційні вправи, спрямовані на виконання практичних дій.

1. “Жива картина”. Учасникам пропонується розглянути репродукцію жанрової картини. Завдання – оживити картину, інсценуючи і розвиваючи далі зображену на ній ситуацію.

2. “Портрет, що ожив”. За репродукцією оживляємо картину. Необхідно не лише прийняти позу та вираз обличчя людини, яка зображена, але й виголосити декілька реплік, а по мірі тренування – і монолог людини, зображеної на картині.

3. “Відображення індивідуального ставлення до групи”. Кожен член

групи на папері має зобразити всю групу, залежно від того, як сприймається група. За результатами ми виділяємо декілька типів малюнків: схематичне зображення людей у просторі, зазвичай у вигляді геометричних фігур; символічне зображення групи; група зображена у вигляді предметів чи тварин.

Малюнки є переважно анонімними (за пропозицією вчителя), для того, щоб обговорення проходило відвертіше.

Підвищенню ефективності та розвитку навичок міжособистісного спілкування сприяє дотримання таких рекомендацій: бути самим собою, створити атмосферу взаємоповаги, намагатися персоналізувати стосунки з людьми, реагувати на невербальні сигнали слухачів, відвести час для запитань, говорити змістовно, бути дипломатичним, виявляти професіоналізм, бути відкритим у спілкуванні зі слухачами, зберігати почуття гумору.

У цьому сенсі особливо доречним у підготовці дорослих учнів до професійної діяльності, на наш погляд, є використання тренінгів творчої психотехніки (див. розділ II).

Вітчизняні психологи (Б. Ананьєв, Ю. Кулюткін, Б. Паригін та ін.) зазначають, що центральною проблемою психології навчання дорослих є проблема дорослої людини як суб'єкта навчання, проблема особистісних механізмів, що визначають психологічні особливості такої навчальної діяльності. Сучасні дослідження засвідчують, що спільна діяльність у процесі навчання здійснюється через навчальну, міжособистісну взаємодію. Водночас неефективна взаємодія у процесі навчання призводить до нерезультативної передачі знань, виникнення внутрішньогрупових конфліктів, труднощів у спілкуванні, що перешкоджає засвоєнню навчального матеріалу та розвитку особистості.

Отже, у навчальній діяльності формується пізнавальний інтерес, який є внутрішнім стимулом навчання. Завдяки цьому навчальний процес стає активним і творчим.

Розділ II.

**РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ВЧИТЕЛІВ ВЕЧІРНІХ ШКІЛ У НЕФОРМАЛЬНІЙ ОСВІТІ:
МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ**

***2.1. НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК РЕСУРС ОСОБИСТІСНО-
ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ВЧИТЕЛІВ ВЕЧІРНІХ ШКІЛ***

Особистісний розвиток – найбільш загальне поняття, що описує всі позитивні зміни в особистості в результаті внутрішніх процесів і зовнішніх впливів. Тобто потенціал особистості підвищується. Особистісний розвиток – це процес досить складний і тривалий. Для того, щоб стати успішним, необхідно постійно займатися саморозвитком. Від особистісного розвитку залежить задоволення людини власним життям. У кожної людини цей процес проходить по-різному, так як кожна особистість неповторна й унікальна. Розвиток особистісних якостей необхідно починати з виявлення власних достоїнств і недоліків. Необхідно налаштуватися на позитивний результат, але в той же час на тривалий і складний період особистісного розвитку. Щоб досягти бажаного, людині потрібно прикласти багато зусиль. Особистісний розвиток – це процес формування стилю поведінки, а також набуття нового життєвого досвіду. Це допомагає людині вирішувати проблеми, конфлікти.

Одним із найважливіших результатів розвитку особистості є соціалізація. Основний показник рівня розвитку особистості – здатність людини жити самостійно і бути сильнішою за обставин. Конкретні показники рівня розвитку особистості – розвиток інтелекту, рівень культури, володіння емоціями, розвиток ініціативи та відповідальності, піднесення мотивів [46].

Враховуючи багатомірність процесу особистісного розвитку дорослої людини, гетерохронність досягнень в різних сферах, можливо виділити низку ознак дорослості:

- здатність реагувати на зміни й успішно пристосовуватися до нових

умов, позитивно вирішувати протиріччя та труднощі;

- здатність брати відповідальність за себе та інших;
- формування певних рис характеру (твердість, надійність, поміркованість, чесність, здатність до співчуття та співпереживання);
- соціальні та культурні орієнтири (ролі, відносини тощо) для визначення успішності і своєчасності розвитку в період дорослості [82].

Період часу, необхідний для розвитку, у кожного має ту чи іншу тривалість. Більшість людей удосконалюються впродовж життя. Це допомагає досягти успіху і гармонії.

Проте є ряд причин, які можуть гальмувати особистісний розвиток, незважаючи на бажання людини:

1. Страх та сумніви. При виникненні будь-яких перешкод людина починає розмірковувати, чи вийде задумане? А чи варто взагалі це робити? У такому випадку треба постаратися переконати себе в тому, що все вийде. У разі невдачі необхідно проаналізувати свої дії і з'ясувати причини.
2. Відсутність мети. Багато людей не задумуються про важливість постановки мети, а деякі й зовсім не вміють цього робити. Чітко поставлена і сформульована мета – це запорука успіху. Не маючи мети, людина не буде знати, до чого прагнути.
3. Відсутність планування. Не спланувавши дії, людина не буде мати чіткої мети і даремно витрачатиме час.
4. Відсутність дій. Поставивши мету і спланувавши кроки, необхідно відразу діяти. Тільки постійний рух вперед допоможе досягти результату.
5. Думка оточуючих. Часто люди прислухаються до близьких, друзів, колег, які відмовляють їх від певних дій. Проте, якщо не вийшло у когось, не означає, що не вийде у іншій людині.
6. Відсутність наполегливості. На шляху до заповітної мети можуть виникати різні труднощі. Не можна перед ними пасувати. Адже

проблеми і складнощі тільки загартовують характер.

7. Відсутність наставника. У деяких випадках потрібна допомога досвідчених людей, які допоможуть вам швидко розібратися у всьому.
8. Оточення. Для того, щоб стати успішною людиною, необхідно постійно спілкуватися з цілеспрямованими людьми, які стали успішними.
9. Недостатній рівень знань. Особистісний розвиток неможливий без освіти. Чим вищий у людини рівень знань, тим більше вона має можливостей і шансів на успіх [80].

Навіть надзвичайно розумна, талановита, обдарована від природи людина повинна постійно працювати над собою. Особистість повинна розвиватися, щоб не відстати від життя, адже науковий прогрес очевидний. Крім того, чим більше людина знає та вміє, тим цікавіше та насиченіше її існування. Зрештою, треба враховувати і такий факт: з допомогою саморозвитку легше зробити кар'єру, зміцнити своє становище в суспільстві. Якщо людина перестає займатися самоосвітою, вчитися чомусь новому, вона може поступово деградувати [124].

Зазвичай дорослі хочуть навчатися, якщо вони розуміють необхідність навчання і бачать можливості застосувати його результати для покращення своєї діяльності. Крім того, дорослі намагаються брати активну участь у процесі навчання, використовують в навчальних ситуаціях власний досвід з опорою на свої життєві цінності, намагаються поєднати навчальну ситуацію зі своєю метою. Дорослі, переважно, вже мають сімейні та соціальні обов'язки, тому навчаються без відриву від основної професійної діяльності. Проте вони засвоюють нові знання та навички з різною швидкістю. Тому потрібно звертати увагу на індивідуалізацію навчання, підвищувати самооцінку та почуття власної гідності кожного дорослого учня.

Відповідно у навчальному процесі потрібно враховувати психологічні особливості дорослих:

- усвідомлене відношення особистості до навчання;

- потреба в самостійності;
- практична спрямованість на навчання, використання отриманих знань, умінь, навичок у повсякденній діяльності;
- набутий життєвий досвід як важливе джерело знань;
- вплив на процес навчання професійних, соціальних, побутових факторів.

Отже, вчителі повинні володіти професійними якостями та мати сформовані особистісні якості.

Зміст освіти в цілому містить такі взаємопов'язані компоненти:

- систему знань, засвоєння яких забезпечує дорослих учнів правильним методологічним підходом до пізнавальної та практичної діяльності;
- систему загальних умінь і навичок, що покладено в основу конкретної діяльності;
- головні риси творчої діяльності, що забезпечують готовність до пошуку розв'язання нових проблем, творчого перетворення дійсності;
- систему норм ставлення людей до світу, один до одного, тобто, систему світоглядних і поведінкових якостей особистості, що є основою гуманістичних переконань та ідеалів [25, с. 14].

В результаті вчителі як категорія дорослих, що навчаються, повинні ефективно використовувати потенційні можливості (знання, уміння, навички, цінності, психологічні особливості), зовнішні ресурси (інформаційні, матеріальні) для досягнення поставленої мети, активно включатися в діяльність, ефективно розв'язувати конкретну ситуацію, мобілізуючи при цьому знання, уміння, досвід, цінності. На перший план виходить категорія “здатність діяти” як уміння використовувати знання у практичній діяльності. Враховуючи вищезазначене, на перший план у навчанні дорослих виходить творча діяльність.

Творча діяльність є процесом створення суб'єктивно нового. У процесі творчої діяльності відбувається активне вивчення навчального матеріалу,

розвиток творчого потенціалу та особистісних якостей. Причому знання, здобуті в процесі творчої діяльності, є особливо цінними. Вони характеризуються усвідомленістю, глибиною, дієвістю. Для навчання творчої особистості потрібна нова методика викладання. Адже проблема педагогічної творчості розглядається як оригінальне та високоефективне розв'язання викладачем навчальних завдань, які вимагають майстерності, глибини знань, загальнокультурної ерудиції. Новизна педагогічної творчості пов'язана не стільки з продукуванням нових ідей, скільки з видозміною прийомів навчальної роботи, їх модернізацією. Тобто, проявляючи творчість, педагог вносить у навчально-виховну діяльність ті чи інші методичні модифікації, раціоналізуючи прийоми та методи навчання [53, с. 49]. Творчий учитель – “...це творча особистість з високим ступенем розвиненості мотивів, характерологічних особливостей і творчих умінь, що сприяють успішній творчій педагогічній діяльності, яка, внаслідок спеціальної професійної підготовки та постійного самовдосконалення, набуває знань, умінь і навичок педагогічної праці, оволодіває вміннями формування творчої особистості” [86, с. 40]. Виховати всебічно розвинену особистість може тільки творчий учитель, який достатньо володіє професійною культурою.

Розглянемо проблему творчості і механізм творчої діяльності особистості з урахуванням дослідження М. Стась. Так, на думку науковця, у ході історичного розвитку змінювалися не тільки засоби і форми творчої діяльності, але і суб'єктивний фактор, тобто, сама людина. [105, с. 253].

Слід зазначити, що педагогічній творчості присвячено роботи як вітчизняних, так і зарубіжних науковців (Н. Литвиної, Я. Пономарьова, М. Поташника, О. Рудницької, О. Семенюк). Творчість є рушійною силою розумового розвитку особистості. У філософському розумінні творчість – це цілеспрямована діяльність, завдяки якій створюються нові, соціально значущі матеріальні та духовні моральні цінності. В основу класифікації видів творчості вітчизняні філософи (Г. Заїченко, В. Шубін) поклали характер практичної діяльності людини і виділили кілька видів творчості:

наукову, технічну, художню, філософську, соціальну [115, с. 339-346].

Болгарський філософ Г. Гиргинов підкреслює, що творчість можна розглядати у широкому значенні слова як творчість першого рівня, яка іманентно притаманна людському мисленню, практиці. Творчість у вузькому значенні – творчість другого рівня, з якою пов'язане винахідництво, наукова творчість тощо [19, с. 65-67]. У психологічному словнику творчість тлумачиться як діяльність, результатом якої є створення нових матеріальних або духовних цінностей [52, с. 351]. На сторінках педагогічного словника творчість визначається як свідомо, цілеспрямована, активна діяльність, спрямована на пізнання та перетворення дійсності, створення нових оригінальних предметів, що ніколи раніше не існували, витворів з метою вдосконалення матеріального та духовного життя суспільства [51, с. 311]. Творчість, на думку І. Волощука, передбачає подальший розвиток матеріальної та духовної культур, які є вихідним пунктом у творчому процесі [16, с. 36]. Творчість, за Л. Крутченко, – діяльність людини, що породжує нове, відрізняється неповторністю, оригінальністю й суспільно-історичною унікальністю [53, с. 49]. Отже, справжня творчість спрямована на розвиток і саморозвиток особистості [97, с. 55].

У процесі наукового пошуку нашу увагу привернуло таке розгорнуте та глибоке визначення дефініції “творчість”, яке уособлює різні аспекти та напрями, що описують поняття творчість, зокрема як:

- інтегральне явище, що передбачає врахування комплексу факторів (моральних цінностей, особистісних і соціальних рис, мотивації, «Я-концепції», активності, саморегуляції, уяви, волі, здатності переборювати стереотипи, широти асоціацій тощо), які забезпечують багатогранність творчого процесу;
- феномен культури, що дозволяє простежити гуманістичну спрямованість творчого процесу, орієнтованого на спілкування та передачу культурних надбань, створення цінностей культури, втілення ідеалу істини, добра, краси;

- феномен людської цілісності, засіб самореалізації та саморозвитку особистості [40, с. 98].

З точки зору М. Стась, творчість – це вміння самостійно, неординарно розв’язувати завдання педагогічного процесу. У творчості особистість досягає рівня свободи, в якому нівелюються викликані зовнішніми впливами протиріччя між потребами особистості та процесом її професійного розвитку, що є умовою подальшого самовдосконалення. Необхідно створити певні умови, щоб розкрити та реалізувати творчий потенціал кожної особистості [105, с. 253]. Водночас В. Кузін наголошує, що пізнання людиною навколишнього світу, природної та соціальної дійсності забезпечує їй свободу і розвиває широкі перспективи творчості [54, с. 36].

Аналізуючи шляхи вдосконалення педагогічної діяльності, слід звернути увагу на розвиток творчого потенціалу вчителя. Це є умовою його всебічного розвитку у професійній діяльності, оскільки у процесі творчості реалізуються творчі, потенційні можливості особистості, а сам процес змінює суб’єкт творчості.

Поняття “потенціал” (від латинського “potential” – сила) “поєднує джерела, можливості, засоби, що можуть бути приведені в дію, використані для вирішення колективного завдання, досягнення певної мети” [53, с. 50]. Творчі потенції людини (задатки) мають тенденцію перетворюватися на здібності (природні, творчі сили), а здібності згодом стають складовою творчості, завдяки якій відбувається творча діяльність. Це інструмент уможливлення розвитку духовного потенціалу особистості. Виходячи з цього, в освіті дорослих мають відбутися концептуальні, структурні та організаційні зміни. В умовах реформування вітчизняної системи освіти слід звернути увагу на актуальні протиріччя освітнього процесу та способи їх розв’язання, на проблему перетворення факторів освіти дорослих із руйнівних у креативні:

1. Протиріччя розвитку: механізм творчості та зміст освітнього процесу (сучасний зміст освіти (штучний) і вікові перетворення психіки, свідомості, діяльності особистості (природні) несумісні та не сприяють розвитку

механізму творчості).

2. Освітні можливості людини і зміст освіти (дорослий учень не буде активно використовувати у процесі діяльності знання, отримані в процесі навчання. Отже, в освітньому процесі слід пропорційно та відповідно поєднувати освітні можливості людини та сутність освіти (її зміст, форми).

3. Предметоцентричні протиріччя освіти дорослих (передбачають спеціалізацію, вивчення базових навчальних дисциплін. Проте система освіти, побудована на основах розвитку механізму творчості, має на меті формувати у людини цілісну картину світу, розвивати духовність, культуру особистості).

4. Протиріччя концепції росту та розвитку людини (процеси зростання відбуваються за рахунок збільшення обсягу механізмів пам'яті, тоді як інші складові механізму творчості мають другорядні функції і тому не розвиваються. Головну увагу слід приділяти не кількісним показникам, а розвитку оперування навчальним матеріалом).

5. Протиріччя способів оволодіння змістом освіти (освітній процес будується на засвоєнні шаблонного матеріалу у формі знакових систем. Разом з тим спостерігається тенденція навчання, під час якого дорослі учні набувають знань, використовуючи методи наукових досліджень) [37, с. 54-58].

Зазначимо, що рівень розвитку творчого потенціалу вчителя позначається не тільки на його професійній діяльності, а й власне на процесі життя, самореалізації як засобі самоствердження через самовираження і саморозвиток. При цьому, у різних видах активності особистості (пізнавальній, світоглядній, трудовій, комунікативній і емоційній) зберігається її творча сутність: пошуково-перетворююча спрямованість [98, с. 27], що призводить до розвитку творчої індивідуальності, яка сприяє:

- творчій самореалізації;
- отриманню морального задоволення від результатів праці;
- підвищенню ефективності педагогічної діяльності, досягненню високих якісних результатів у навчанні дорослих учнів.

Чим яскравішою є індивідуальність педагога, тим гармонійніше у ньому поєднуються професіоналізм і духовна культура, тим своєрідніше він сприймає, оцінює й перетворює оточуючу дійсність, і тим цікавішим стає для дорослих учнів. Завдяки цьому він володіє більшими можливостями впливу на розвиток особистості [81, с. 31-32].

Так, на думку В. Сухомлинського “проблема творчості є однією з ділянок педагогічної цілини. Творче натхнення – людська потреба, в якій особистість знаходить щастя. Переживаючи духовне задоволення від того, що вона творить, людина по-справжньому відчуває, що вона живе. Без творчості, без одухотвореності процесом і результатами творення духовних цінностей неможливо уявити життя” [107, с. 565-566]. Творчість починається там, де інтелектуальні й естетичні багатства, засвоєні, здобуті раніше, стають засобом пізнання, освоєння, перетворення світу, а людська особистість немовби зливається зі своїм духовним надбанням. У творчому процесі вчителя завжди переважає прагнення творити щось незвичайне, використовуючи при цьому нетрадиційне, оригінальне рішення. Кращим підґрунтям для народження творчої ідеї є особистий досвід. Підготовку, отриману на основі особистого досвіду, можна назвати активною. Пасивна підготовка дається побічним досвідом (читання, огляд матеріалів, слухання лекцій тощо). Творчість вимагає внутрішньої дисципліни. Якщо людина береться за вирішення важкої проблеми, то вона володіє якостями, необхідними для творчої діяльності [63, с. 29].

У творчості значне місце посідає уява і в цілому емоційно-образна сфера. Вищим щаблем уяви є творча уява – створення образів, що відображають новітні, невідомі зв'язки та якості предметів і явищ внутрішнього світу [44, с. 113]. Тобто творча уява складає основу формування творчого потенціалу. Уява – це психічний (інтелектуальний) процес створення образів предметів, ситуацій, обставин шляхом встановлення нових зв'язків між відомими образами та знаннями [111, с. 315]. У житті людини уява виконує ряд специфічних функцій. Перша полягає в тому, щоб уявити

дійсність в образах; друга – в регулюванні емоційних станів, що сприяє зняттю напруги; третя – у довільній регуляції пізнавальних процесів і станів: уваги, пам'яті, емоцій; четверта – у формуванні внутрішнього плану дій, тобто, здібності виконувати дії мисленнєво, маніпулюючи образами; п'ята – у плануванні і програмуванні діяльності [Немов Р.С. Психология, с. 265-266].

Важливим є твердження про те, що ступінь принципової новизни уявного може бути різним [111, с. 317-320]. Це й уможливорює поділ уяви на види і типи, зокрема, уяву пасивну й активну (відтворюючу та творчу). Водночас творча уява якраз і є психолого-педагогічним підґрунтям багатьох видів творчої діяльності, завдяки чому виникають нові оригінальні образи та ідеї.

У цьому контексті важливого значення набуває готовність до творчості, оскільки вона є одним із механізмів психологічного захисту особистості як у професійній, так і у викладацькій діяльності. В основі творчої уяви – новизна й оригінальність.

Образи творчої уяви не бувають повністю відірваними від реальності. Якщо будь-який продукт творчої уяви розкласти на елементи, з яких він складається, то серед них важко віднайти ті, яких в дійсності не існувало. “Потреба в творчій діяльності обумовлена суспільною необхідністю у створенні конкретного нового продукту” [54, с. 192].

Таким чином, творчий задум стає чітким і конкретизованим. Звідси випливає, що провідною метою навчання дорослих учнів є навчання творчості. Якщо механізм творчості активовано, то дорослі учні здатні не лише сприймати та відтворювати матеріал, засвоювати його й користуватися ним як інструментом дій, а й здатні працювати творчо.

Уява є основним механізмом творчості, що впливає на інші механізми. Таким чином, людина набуває здібностей вирішувати нові завдання – розумові чи психомоторні. У процесах творчої уяви поєднано глибокі знання людини, досвід, напруження уваги, вольових і психомоторних зусиль, неперервний пошук у відомому нового і, звичайно, раптова аналогія, інтуїція

тощо. Звідси випливає, що творча уява пов'язана з мисленням і поєднується з розумінням важливості уявлюваного. Отже, формування уяви є важливим компонентом психотехніки вчителя. Недостатньо підготувати необхідну кількість учителів, потрібно, щоб вони відповідали сучасним вимогам професії. Між учителем і дорослими учнями має відбуватися активна взаємодія. Процес навчання повинен зацікавити дорослих учнів. Отже, творчість – продуктивна людська діяльність, завдяки якій створюються якісно нові матеріальні та духовні цінності суспільного значення. Розвиток творчого потенціалу діяльності є важливою умовою культурного прогресу суспільства й виховання людини [20, с. 326].

Творчий стиль педагогічної діяльності як складне особистісне утворення характеризується [34, с. 181]:

- позитивним ставленням до власної професійної діяльності;
- настановою та готовністю до творчої педагогічної праці;
- стійкістю педагогічних дій;
- постійним пошуком нових ідей.

Використовуючи метод активного соціологічного тестового аналізу і контролю [57], нами виокремлено умови, що впливають на формування творчого вчителя і є важливими для нашого дослідження:

- знання психолого-педагогічних основ навчання;
- володіння теорією та методикою викладання навчального предмета;
- уміння виділяти головне, емоційно подавати інформацію;
- уміння передбачати результати власної діяльності;
- здійснення міжпредметних зв'язків;
- володіння інструментом аналізу власного результату діяльності та процесу, що призводить до нього;
- уміння планувати власну діяльність і вчити цьому дорослих учнів;
- наявність відповідних особистісних якостей.

Ці умови можна вважати передумовою педагогічної творчості, так само

як і активного процесу творчості.

Знаходячись у стані творчості, особистість перебуває у рівновазі, оскільки працює на позитиві. Формування у особистості здібностей до естетичного зв'язку з дійсністю є процесом багатоаспектним не тільки по вертикалі (від сприймання до естетичного перетворювання), а й по горизонталі (від формування естетичного ставлення до природи до формування ставлення до самого себе) [110, с. 282-283].

Виходячи з зазначеного, педагогічна діяльність набуває нових ознак. Вона стає більш різноманітною, варіативною, такою, що враховує потреби, можливості й психологічні особливості дорослих учнів, гнучкою, адаптивною, здатною реагувати на зміни в освітньому просторі, неповторною, більш творчою за характером, спрямованою на самореалізацію, саморозвиток особистості як вчителя, так і дорослих учнів.

Згідно ретроспективному аналізу документів міжнародних організацій (ООН, ЮНЕСКО), підготовлених і прийнятих за останні 50 років, проблема підготовки викладачів була і залишається однією з ключових у модернізації освіти. Так, Рекомендації її ЮНЕСКО відповідно Ухвали Міжнародного бюро освіти охоплюють проблеми:

- новий професійний профіль педагогічного персоналу та поліпшення соціального статусу вчителів;
- участь учителів в управлінні змінами в галузі освіти;
- відносини з іншими соціальними партнерами [74, с. 27-28].

Адже педагогічну діяльність тлумачать як “вид соціальної активності, спрямованої на передачу цінностей культури та досвіду, створення умов для особистісного розвитку й підготовки до виконання певних соціальних ролей у суспільстві” [66, с. 152]. З соціально-педагогічної точки зору, педагогічна діяльність – “складний багатofакторний процес, надзвичайно динамічний, що здійснюється в умовах, які постійно змінюються”, розвивається з урахуванням індивідуальних особливостей особистості вчителя і дорослих учнів [125, с. 38]. Важливою ознакою педагогічної діяльності є всебічне співробітництво вчителя

з дорослими учнями. Адже викладання є діяльністю педагога у процесі навчання, що полягає у наданні дорослим учням пізнавальних завдань, повідомленні нових знань, організації спостережень, практичних занять, організації діяльності по засвоєнню, закріпленню та застосуванню знань, вмінь і навичок, перевірці їх якості [90, с. 41].

Педагогічна діяльність відображає цілеспрямовану активність вчителя, оскільки “характеризує здійснення різноманітних педагогічних впливів на дорослих учнів, практичну реалізацію педагогічного процесу” [24, с. 3]. Її досліджують в дефініціях і категоріях, що є загальнозначущими для розуміння різних видів діяльності людини. Це мотиви, умови, що впливають на вибір способів досягнення цілей. Діяльність, зокрема педагогічна, існує у формі дій. Відповідно, дію можна брати до уваги як процес, підпорядкований усвідомленій меті. Визначальним у розмежуванні понять “діяльність” і “дія” виявляється їх відношення до мотивів. Діяльність як процес характеризується тим, що її мотив, спрямованість завжди співпадає з її предметом. У дії ж мета не співпадає з предметами мотиву, а має свій предмет, який виступає як засіб для реалізації мотиву. Мотив діяльності визначає галузь можливих дій. Під його впливом відбувається процес висунення суб’єктивних цілей. Вибір цілей визначається умовами, в яких реалізується мотив. Умови зумовлюють способи досягнення мети, способи здійснення самої дії [58; 43, с. 37-38].

Педагогічна діяльність супроводжується особливим психічним станом – наявністю постійної спрямованості свідомості на виконання певних дій. Спрямованість свідомості включає різноманітні настанови на усвідомлення педагогічної задачі, оцінку можливостей у їх співвідношенні з майбутніми труднощами та необхідністю досягнення певного результату.

З точки зору Л. Кацової, педагогічна діяльність здійснюється на трьох рівнях [43, с. 37]:

- соціально-педагогічному – характеризує педагогічну діяльність як важливий різновид соціальної діяльності;
- психолого-педагогічному – спрямований на визначення структурних

компонентів, розкриття особистісних факторів і внутрішніх механізмів, без яких неможливе здійснення суспільно-професійних функцій;

- конкретно-методичному – пов'язаний зі змістом діяльності вчителя й, відповідно, виокремленням тих знань, умінь і навичок, що повинні бути сформовані.

Наведені рівні аналізу дають підстави для визначення типів діяльності вчителя, які ми взяли до уваги в своєму дослідженні (рис. 1).

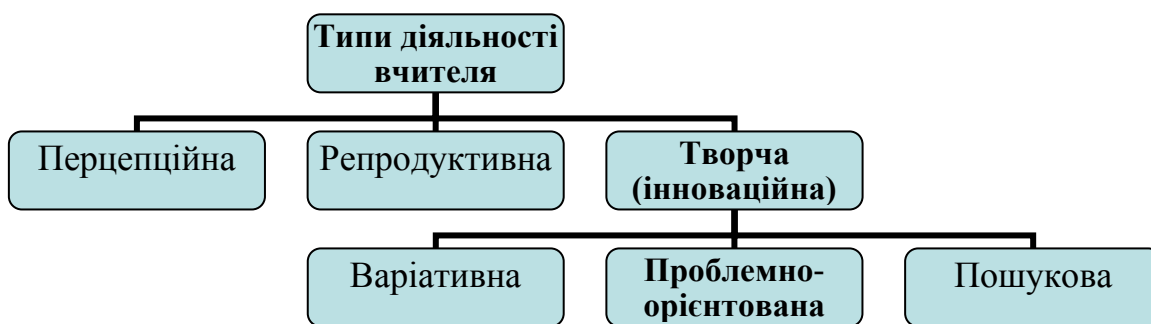


Рис. 1. Типи діяльності вчителя (за О. Євсєвою)

Більш детальний аналіз показує, що перцепційна діяльність, спрямована на сприймання явищ оточуючого середовища й обробку образної інформації. Тоді як репродуктивна – на відтворення наукових фактів, теорій, гіпотез, дій без суттєвих змін. Творча ж діяльність надає можливість створювати щось нове і має три підтипи:

- варіативна (перекомбінування, переконструювання способів подачі наукових фактів, виконання дій);
- проблемно орієнтована (спрямована на розв'язання проблем);
- пошукова (спрямована на пошук виходу із проблемної ситуації) [35, с. 46-47].

Реалії сучасної освіти дорослих висувають різноманітні та достатньо високі вимоги до педагогічної діяльності. Серед провідних проблем нами виокремлено такі:

- відрив традиційної академічної освіти від потреб сучасної педагогічної

діяльності;

- спрямування підготовки на зміст майбутньої діяльності, а не на способи її здійснення та їх відпрацювання;
- слабкий рівень врахування варіативного, творчого характеру педагогічної діяльності.

Оскільки у нашому дослідженні важливу роль відіграє інноваційна діяльність вчителя, проаналізуємо окремо дефініцію “інновації”, яку запозичено із латинської мови (“innovates”), що означає нове, нововведення. Інновації враховують очевидні, стратегічні закономірності розвитку освіти дорослих. Вони ґрунтуються на методологічних засадах, включають певні закономірності, систему вихідних загальних принципів, за якими визначаються зміст, форми, способи, підходи організації та характерні особливості пізнавальної діяльності в теоретичному і практичному процесах [11, с. 5].

Інноваційну діяльність учителя М. Меладзе характеризує як особистісну категорію, як процес, результат творчої діяльності [64]. Діяльність може бути інноваційною за характером, якщо до неї залучається нове (знання, технології, прийоми) не заради нового, а для одержання необхідного практичного результату [13, с. 23-25]. Так, Л. Даниленко вважає, що інноваційною у системі освіти є діяльність з удосконалення чи оновлення освітньої практики шляхом створення, поширення та освоєння нових ефективних способів і засобів досягнення встановлених цілей освіти [26, с. 96-99].

Потрібно звернути увагу на розмежування понять “інноваційна освітня діяльність” та “інноваційна педагогічна діяльність”. Поняття “інноваційна освітня діяльність” передбачає “особливості процесу оновлення, внесення нових елементів у традиційну систему освіти” [47, с. 20], тоді як термін “інноваційна педагогічна діяльність” є більш конкретним. У контексті цього поняття вчитель розглядається як суб’єкт діяльності.

Інноваційна педагогічна діяльність пов’язана з відмовою від штамів, стереотипів у навчанні та розвитку особистості, виходить за межі нормативів,

оскільки в ній створюються нові нормативи особистісно-творчого, індивідуального спрямування діяльності вчителя. Безперечно, важливим елементом системи “вчитель-дорослий учень” є зворотний зв’язок, завдяки якому забезпечується формування готовності дорослих учнів до сприйняття інновацій. Дорослі учні прагнуть до співробітництва з учителями, оскільки вони зацікавлені в якості отриманої освіти [77, с. 15].

Специфіка інноваційної педагогічної діяльності полягає в її творчому характері, спрямованості не просто на повторення, відтворення відомих способів, а на створення нових підходів і технологій.

2.2. ВЗАЄМОДІЯ ВЧИТЕЛІВ І ДОРΟΣЛИХ УЧНІВ У НЕФОРМАЛЬНІЙ ОСВІТІ: ПОТЕНЦІАЛ ДЛЯ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ

Взаємодія суб’єктів в освіті дорослих є складним і багатограним процесом, що базується на співпраці та взаємовпливі. Вона є необхідною умовою ефективності освітнього процесу. Взаємна активність учителя та дорослих учнів є своєрідним втіленням зв’язків, взаємин, завдяки яким можливе вирішення спільних завдань.

Тому взаємодія суб’єктів в освіті дорослих, в першу чергу, є особистісно орієнтованою і має такі характеристики:

- орієнтація на розвиток і саморозвиток дорослого учня;
- створення умов для його самореалізації та самовизначення;
- встановлення суб’єкт-суб’єктних відношень [83].

На необхідність розв’язання проблем педагогічної взаємодії вказують сучасні українські науковці О. Глузман, О. Друганова, М. Євтух, В. Курило, Л. Лук’янова, О. Микитюк, В. Майбородова, Н. Ничкало, Н. Пузиркова, О. Рацул та ін. Низка дослідників (Н. Єлізарова, М. Фрумін, Г. Цукерман, Е. Чудінова та ін.) звертається до особливостей навчальної взаємодії. Роботи закордонних авторів (Р. Селман, О. Стауфорд, М. Фландерс, М. Хаузен)

розглядають взаємодію, або інтеракцію, у навчанні, виходячи з положень гуманістичної й когнітивної психології.

При розгляді проблеми взаємодії суб'єктів в освіті дорослих, потрібно враховувати, що доросла людина має відносно сформовані фізіологічні й психологічні функції, зокрема мислення й емоційно-вольову сферу. Доросла людина відрізняється досить високим рівнем самосвідомості: вона усвідомлює себе самостійною, самокерованою особистістю, незалежною в матеріальному (економічному), юридичному, моральному, психологічному відношеннях. Відповідно дорослий учень є активним учасником і рівноправним суб'єктом процесу навчання.

З огляду на зазначене, освіта дорослих, з соціокультурної точки зору, має такі функції:

- формування мотивації дорослого учня, який готовий долати труднощі в освітньому процесі;
- перенесення навчання в простір дорослого учня при розумінні навчання як виду діяльності особистісно орієнтованого характеру;
- реалізація тези “освіта має бути доступна кожному”;
- максимальне врахування в освітніх процесах потреб дорослих учнів і їх життєвого досвіду;
- активне сприяння появі нових “провайдерів освітніх послуг”;
- активне сприяння створенню нових відносин і нових інформаційних мереж між учнями, “провайдерами освітніх послуг”;
- забезпечення інфраструктури, необхідної для досягнення освітніх цілей і завдань як в реальній сфері відносин, так і у віртуальній;
- підтримка системи неперервних інновацій та акумуляції найбільш ефективних видів, форм, методів їх досягнення [106, с. 75-77].

Реалізацію цих функцій покладено на учителів, які є професійними посередниками між соціально значущою інформацією та дорослими учнями, і втілюють культуру навчання в життя.

Тому вчитель, у першу чергу, повинен бути спрямований саме на досягнення внутрішнього успіху, тобто на досягнення задоволеності собою і своєю професійною діяльністю. Зазначимо, що розрізняють особистісну (внутрішню) успішність (відчуття задоволеності життям, повноти саморозкриття, втілення ідеалів самовіддачі) і професійну (зовнішню) успішність, яка виражається у формальних показниках: професійному статусі, кваліфікаційній категорії і т. ін.

В освітньому процесі починає формуватися соціально-професійна група, яку об'єднує андрагогічна ідея – специфіка завдань і особливостей здійснення професійного посередництва в різних формах інформаційно-освітньої взаємодії з дорослими людьми.

Посередницька діяльність, тобто включення вчителя в якості помічника для дорослих учнів, є практикою, в основі якої – взаємозбагачення досвідом, набутим завдяки життєвим і професійним ролям. Адже нові технологічні можливості ще не забезпечують якості освіти дорослих, оскільки сама інформація є тільки умовою вироблення певного знання. Між потоком інформації в різних її проявах і практичним використанням знаходиться процес переробки, перетворення цієї інформації в знання, яким повинен оволодіти кожен дорослий учень.

Необхідність постійного оновлення знань, умінь, навичок, набуття додаткового освітнього досвіду вчителями обумовлена:

- потребою у додатковому набутті знань, умінь, навичок, досвіді діяльності, зміні установок, що об'єктивно стають джерелом мотивації до навчання;
- наявністю у людей будь-якого віку інформаційних запитів;
- здатністю вчителя до навчання незалежно від віку, в силу природної динаміки структур, що відповідають в організмі за процеси оновлення інформації та дозволяють компенсувати наслідки вікового слабшання, згасання деяких пізнавальних функцій;
- накопиченням у ході життєдіяльності досвіду, що є змістовною

основою неформальної освіти, проте за умови усвідомлення цього досвіду [79, с. 42].

Відповідно посилення значення освіти дорослих у житті суспільства і особистості можна розглядати як відображення процесів “індивідуалізації”, що характеризують сучасний соціум, і є проявом самокерованого навчання окремої особистості, яка займається в процесі життєдіяльності власним саморозвитком.

Включаючись в освітній процес, доросла особистість прагне зайняти в ньому активну позицію. Вона завжди внутрішньо реагує на запропонований зміст навчання (причому іноді досить негативно, аж до повної відмови від запропонованої інформації). Дорослий учень зазвичай не схильний імітувати зацікавленість. Навпаки, найчастіше він прагне публічно висловити свою незгоду педагогу й іншим дорослим учням.

Властивістю суб'єктності може володіти як окрема людина, так і сукупність людей, об'єднаних спільною метою. Доросла людина як соціальна істота може періодично входити в ту чи іншу спільноту, орієнтовану на освітню діяльність. При цьому пізнавальні можливості кожного суб'єкта значно змінюються.

Істинно суб'єктна позиція в освіті в будь-якому віці повинна підкріплюватися наявністю вміння вчитися, яке не виникає саме по собі. Основними психологічними ознаками суб'єкта, що відрізняють позицію дорослості в сучасному навчанні, є:

- усвідомленість інформаційного запиту, що виражена в розумінні мети використання того чи іншого освітнього змісту та його джерел;
- ангажованість, що передбачає добровільне творче включення в освітній процес;
- здатність до рефлексії з приводу змісту, процесу, результатів навчання;
- критичність мислення, що дозволяє адекватно оцінювати і коригувати хід навчання;

- відкритість і децентрованість мислення як здатність приймати множинність поглядів на світ, навколишню дійсність, бачити інші точки зору;
- інтерпретативна культура, що дозволяє знаходити власну сутність у міру засвоєння освітнього змісту;
- самостійність у досягненні позитивних освітніх результатів;
- вміння вчитися в системі міжсуб'єктних відносин. Підготовка дорослої людини як людини, що пізнає, включає: діагностику й засвоєння нею власних природних інформаційно-пізнавальних здібностей і можливостей (типу мислення, пам'яті, уваги, модальності сприйняття, домінантності півкулі, продуктивного часового режиму роботи, пріоритетних освітніх стратегій, комфортних форм роботи, стереотипів навчання);
- організація рефлексії з приводу володіння технологіями самоосвіти: вміння працювати з інформаційними потоками; навички конспектування, реферування, накопичення та впорядкування інформації (складання картотек і бази даних, ведення щоденника, відеотека, фонотека і т. ін.); володіння технікою швидкочитання, стенографії, мнемотехнічними прийомами; засвоєння та розширення кола джерел освітньої інформації (бібліотеки, лекторії, Інтернет, клубні об'єднання і т. ін.); аналіз ресурсів і динаміки розвитку власних інформаційних потреб і запитів, себе як суб'єкта навчання [79, с. 52-58].

Дорослі учні постійно створюють для себе умови, в яких вони вирішують складні завдання, тобто самостійно ставлять перед собою зону найближчого розвитку. У цьому випадку вони приймають допомогу зовні, але при цьому вибудовують спільну колективну діяльність з педагогом [91].

У зв'язку з цим основними суб'єктними характеристиками вчителя є: спрямованість особистості (основні потреби, інтереси, життєві цілі, духовний потенціал), рівень загальних і педагогічних здібностей і професійна

компетентність, психологічна компетентність (професійна самосвідомість, самопізнання, саморозвиток, здатність протидіяти синдрому емоційного вигорання та психофізичному виснаженню), [85].

Враховуючи зазначене вище, розглянемо складові взаємодії вчителя та дорослих учнів з психологічної точки зору (табл. 3), [15].

Таблиця 3

Складові взаємодії вчителя та дорослих учнів

№ з/п	Назва складової	Характеристика складової
1.	Мета	уособлює майбутній результат, якого намагаються досягти суб'єкти під час взаємодії
2.	Загальна мотивація	спонукає вчителів і дорослих учнів до досягнення спільної мети. Надзвичайно важливим є питання співвідношення індивідуальних і колективних мотивів
3.	Спільні дії	спрямовані на реалізацію поточних і перспективних завдань спільної діяльності
4.	Загальний результат	загальний об'єктивний кінцевий продукт, а також суб'єктивне відображення результату індивідуальними і колективними суб'єктами

Безперечно, умовою здійснення спільної діяльності є процеси розподілу, об'єднання, погодження, управління індивідуальною метою, мотивами, діями й результатами.

Тому педагог повинен володіти специфікою спілкування з категорією дорослих суб'єктів навчання. Нині основним принципом педагогічного спілкування є суб'єкт-суб'єктний характер, що полягає у рівності позицій, гуманістичній настанові, активності суб'єктів навчального процесу,

взаємопроникненні у світ почуттів та переживань, готовності сприйняття співрозмовника [12].

Залежно від того, як реалізовано цей принцип взаємодії, розрізняють функціонально-рольове й особистісно орієнтоване спілкування. Функціонально-рольове спілкування між учасниками навчального процесу є діловим, стандартизованим, обмеженим вимогами рольової позиції. Його головна мета – забезпечити виконання певних дій, під час яких не виявляється особисте ставлення вчителя до дорослого суб'єкта навчання. Особистісно орієнтоване спілкування вчителя передбачає виконання нормативно заданих функцій з виявом особистого ставлення, почуттів. Головна мета – складна психологічна взаємодія.

Вищою цінністю педагогічного спілкування є індивідуальність вчителя та дорослого учня, який має свої погляди, почуття, відношення до оточуючих і природи. У зв'язку з цим провідний принцип педагогічного спілкування: завжди ставитися до себе і суб'єктів навчання як до мети спілкування, результатом якої є відношення до особистості. Це відношення під час спілкування є вираженням честі та гідності суб'єктів спілкування [56].

Відповідно педагогічне спілкування залежить від рівня сформованості комунікативної культури вчителя. Природною основою комунікативної культури є комунікабельність особистості. В. Кан-Калик характеризує комунікабельність як явище багатопланове, що поєднує низку компонентів, серед яких особливе місце займають:

- наявність стійкої потреби у систематичному спілкуванні в різноманітних сферах;
- органічна взаємодія загальнолюдських та професійних показників комунікативності;
- емоційне задоволення на всіх етапах спілкування;
- наявність здібностей до здійснення педагогічної комунікації;
- наявність комунікативних вмінь і навичок [41].

Забезпечення правильного стилю спілкування вчителя, прояв

педагогічного такту і техніки вимагають розвинених комунікативних умінь, до яких О. Леонт'єв відніс такі:

- опанування соціальною перцепцією;
- розуміння особистості суб'єкта навчання за зовнішніми ознаками;
- уміння “подавати себе” у спілкуванні;
- уміння оптимально будувати власну мову [59, с. 34].

Також у вчителя повинні бути: правильно поставлений голос, рухливі м'язи і тіло, фізичне і психологічне розкріпачення. Від правильно поставленого голосу залежить якість взаємодії, від міміки – сприйняття інформації, фізичне і психологічне розкріпачення позбавляє страху.

Саме тому особливий інтерес представляють інтерактивні методи навчання, які базуються на постійній взаємодії дорослих суб'єктів навчального процесу (табл. 4), [94].

Таблиця 4

Інтерактивні методи навчання

№ з/п	Назва методу	Сутність методу
1.	Бліц-інтерв'ю	використовується для перевірки знань, які отримані на попередніх заняттях. Дорослі учні самостійно готують чіткі та лаконічні запитання, які будуть ставити під час “інтерв'ю”. Під час виконання цієї вправи дорослі учні навчаються із фактів виділяти головні думки, на основі яких і будують запитання. До того ж розвивається взаємоповага та коректне ставлення один до одного
2.	Парадоксальна розповідь	містить хибні або неправильні твердження. Дорослим учням необхідно виділити парадоксальні моменти та довести, у чому полягає їх хибність. Під час виконання цієї вправи розвивається вміння швидко та логічно мислити, чітко висловлювати свою думку

3.	Мозковий штурм	опираючись на життєвий досвід і знання, всі учасники обговорення вільно висловлюють свої думки. Мозковий штурм спонукає суб'єктів навчального процесу проявляти творчість, розвиває вміння швидко аналізувати ситуацію. Висловлені ідеї систематизують, аналізують, виділяють ті, що допоможуть розв'язати проблему та хибні. Перед виконанням завдання слід обговорити правила: висловлюйте все, що спадає на думку; не обговорюйте і не критикуйте висловлювання інших; можна повторювати ідеї, запропоновані будь-ким іншим; розширення вже озвученої ідеї заохочується
4.	Мікрофон	різновид групового обговорення певної проблеми, яка дає можливість швидко висловитися по черзі. Перед групою ставиться запитання. Учасникам групи пропонується мікрофон, який вони будуть передавати один одному, по черзі беручи слово. Говорити може тільки той, хто тримає мікрофон. Важливо не критикувати чужі відповіді. По закінченню педагог або дорослий учень, який добре володіє цією темою, підводить підсумки
5.	Карусель	варіант кооперативного навчання, при якому одночасно залучаються до роботи всі учасники навчального процесу. При цьому відбувається активне спілкування й обговорення проблеми. Цю технологію варто застосовувати для: збирання інформації з певної теми; перевірки обсягу та глибини знань; розвитку вміння аргументувати свою позицію. Група ділиться на кілька команд, які отримують завдання, обговорюють його та занотують на аркуші паперу основні тези. Після запису

		інформації аркуші передаються за годинниковою стрілкою від однієї команди до іншої. Кожна команда знайомиться із записаними фактами та при необхідності доповнює своїми. Коли “карусель” робить один оберт, команда узагальнює матеріали та звітує з певної проблеми
6.	Аналіз ситуаційних вправ	під час заняття педагогом створюються конкретні проблемні ситуації, які необхідно проаналізувати і прийняти оптимальне рішення

Інтерактивні методи навчання дорослих спрямовані на розвиток культури спілкування, творчий саморозвиток, самовдосконалення, самоактуалізацію.

Отже, взаємодія суб'єктів в освіті дорослих сприяє їх взаєморозумінню та оптимальному розвитку. Взаємодію слід розглядати як форму організації спільної навчальної діяльності дорослих людей. Специфіка спільної навчальної діяльності, у порівнянні з індивідуальною, полягає у виникненні “сукупного” групового суб'єкта. Для неї характерна структурованість дій окремих суб'єктів. При цьому міжособистісна взаємодія розглядається як реалізація взаємозв'язків і взаємовпливів у процесі спілкування та спільної навчальної діяльності.

2.3. ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ У НЕФОРМАЛЬНІЙ ОСВІТІ ВЧИТЕЛІВ ВЕЧІРНИХ ШКІЛ

Викладені у попередніх підрозділах матеріали свідчать про актуальність упровадження інтерактивних діалогічних освітніх технологій, що сприяють формуванню розуміння сутності запропонованого змісту, його функціональної значущості. Ці технології потрібно розглядати в контексті формування культури учасників освітньої взаємодії, що містить у собі

систему програм акультурації, які виступають умовою відтворення та зміни соціального життя в усіх його основних проявах, зокрема загальнокультурному та професійному світоглядах, цінностях, нормах, освітніх технологіях, мотивації на самостійне особистісне та професійне зростання і саморозвиток, здатності до самоорганізації саморозвитку [6, с. 4].

Перед педагогічною наукою стоїть завдання розробки ефективних програм і технологій навчання дорослих. Проте більшість технологій навчання дорослих є недостатньо технологічними, тобто затеоретизованими. Діяльнісна сторона – недостатньо конкретна, або надмірно прив'язана до конкретного навчального предмета.

Основою для вибору технологій навчання є, передусім, рівень самостійності дорослих учнів у навчальній діяльності. За допомогою технологій можна передбачити міру репродуктивності чи творчості дорослих, які навчаються. Технології освіти спрямовані на навчання баченню проблеми, розуміння зв'язків, способи формування мотивації, постановку пізнавального завдання як мети та результату, формування особистісного сенсу діяльності, пов'язаного з усвідомленням особистісної значущості процесу пізнання і його результату. Крім цього, є технології, завдяки яким дорослі учні навчаються плануванню, проектуванню, моделюванню; технології, що навчають складанню завдань, висуненню і розробці гіпотези, формуванню способів рішення нормативно-стандартних і евристичних завдань, а також поєднанню евристичних і логічних процедур у вирішенні завдань; технології вирішення професійних завдань у конкретних умовах, перевірки правильності й ефективності рішення, оцінювання результату і внесення необхідних коректив [32, с. 12].

Проблема використання в навчальному процесі різних інтерактивних технологій навчання є актуальною як в практиці навчання, так і в наукових дослідженнях сфери освітніх послуг. Відповідно потребує визначення значущість соціально-психологічних аспектів технологій освіти дорослих, оскільки до вчителів висуваються високі вимоги, що, в першу чергу,

пов'язані з використанням інтернету й інноваційних технологій у професійній діяльності.

Практичний інтерес становлять тренінги творчої психотехніки. На думку Л. Лимаренко, їх доцільно проводити у такій послідовності:

- розвиток навичок робочого самопочуття: організованості, колективності, закінченості дій, зосередженості та розосередженості уваги;
- розвиток творчого зорового сприйняття та пам'яті: вдосконалення спостережливості, уяви і фантазії, орієнтації в просторі, внутрішнього та просторового бачення, розвиток асоціативного мислення і внутрішньої мови, тренінг механізмів переключення, безперервності бачення та дії в умовах видумки;
- розвиток творчого слухового сприйняття та інших сенсорних умінь: вдосконалення сприйняття і пам'яті – слухової, тактильної, нюхової і смакової, постійний тренінг запам'ятовування комплексних чуттєвих образів, механізмів переключення, виконання дій з уявними та реальними предметами;
- розвиток творчих навичок м'язової уваги: вдосконалення м'язово-рухового сприйняття і пам'яті, дій мислення і дій з уявними предметами;
- розвиток творчих навичок фізичного самопочуття: виконання дій з уявними предметами, безперервність, логіка, завершеність дій, розвиток пам'яті внутрішнього сприйняття, емоційної пам'яті, спілкування, взаємодія партнерів, їх взаємозв'язок і взаємозалежність, відчуття темпоритму;
- розвиток акторсько-педагогічної “сміливості” та елементів характерності: виконання дій, запропонованих у складних обставинах [60, с. 41].

Тренінг творчої психотехніки сприяє формуванню професійної

майстерності фахівців. У процесі проведення практичних занять з педагогіки, психології, педагогічної майстерності учасники навчального процесу знайомляться зі специфікою театрального мистецтва, найближчого за своєю структурою, змістом, відповідністю до педагогічного. Для досягнення цієї мети викладачі використовують різні прийоми, які зокрема ґрунтуються на загальних і специфічних уявленнях про специфіку впливу через сприймання різних видів мистецтва.

Реалізація діалогічної взаємодії в процесі особистісного розвитку та групової динаміки як чинника технологізації особистісно орієнтованого й професійно орієнтованого навчання передбачає:

1. Забезпечення учасників інструментами самомоніторингу і самоаналізу, спрямованих на розвиток механізму рефлексії.
2. Формування навичок вільної комунікації, що забезпечує відкритий діалог між усіма задіяними сторонами, спрямований на формування взаємної компетентності і, як наслідок, взаємозбагачення і взаєморозвиток.
3. Групову динаміку, що втілюється в позитивній динаміці стосунків, взаємопідтримці та взаєморозвитку.
4. Здійснення спільних групових проектів, колективної рефлексії, що сприяють індивідуальному особистісному та професійному зростанню [76].

Ці підходи, в першу чергу, в повному обсязі реалізуються в соціально-психологічному тренінгу, в межах якого створюються умови для навчання, взаємонавчання, самодослідження, самовдосконалення.

Соціально-психологічний тренінг – це особливий вид ігрової діяльності, що імітує реальні умови діяльності та відображає динаміку людських взаємовідносин. Характерною особливістю тренінгу як ігрового методу навчання є його двоплановість. Учасник тренінгу одночасно здійснює реальну діяльність і діяльність, що має умовний характер. Двопланове тренінгове навчання, що ґрунтується на ігровій діяльності, виконує певні функції (рис. 7).

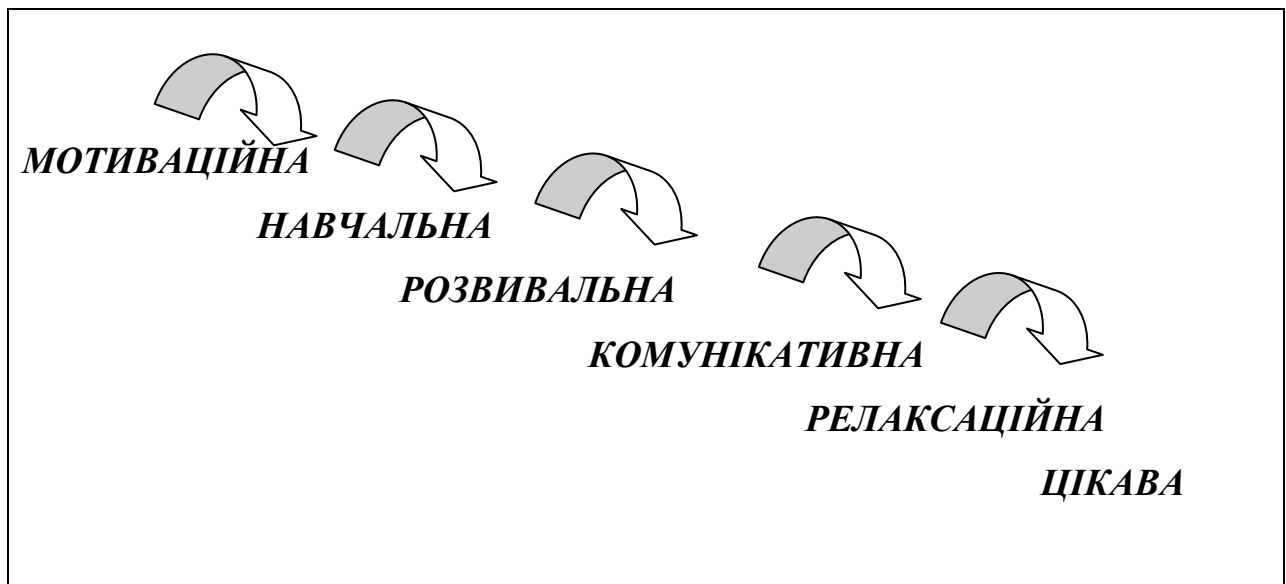


Рис. 7. Функції двопланового тренінгового навчання

Мотиваційна функція спрямована на активне навчання й психологічну готовність до засвоєння великих обсягів інформації; навчальна – на теоретичне засвоєння дисципліни і формування необхідних навичок та вмінь; розвивальна – на розкриття творчого потенціалу та розвиток індивідуальних здібностей; комунікативна – на встановлення контактів між учасниками тренінгу, формування прагнення до співпраці з високим рівнем довірливості і прийняттям один одного; релаксаційна – на зняття емоційної напруги, викликані навантаженням на нервову систему при інтенсивному навчанні; цікава – на привнесення в навчання елементів захоплення і зацікавленості, що сприяє емоційному й інтелектуальному розкріпаченню [32, с. 12-13].

У соціально-психологічному тренінгу застосовуються практично усі методи навчання: інформування, групова дискусія, рольові та ділові ігри, аналіз ситуацій, психогімнастика, тестування, самостійна робота, індивідуальне консультування і т. ін. Вправи, завдання повинні відповідати таким вимогам: максимальна відповідність реальній діяльності дорослих учнів, розвиток конкретних здібностей, умінь, навичок.

Додатковими методами та прийомами є психомалюнок, психогімнастика, музична терапія, ведення щоденника, читання літератури.

Кожний з названих методів і прийомів має свою специфіку застосування та впливу на учасників гри. Досконале володіння цими методами й прийомами, професійний підхід до їх застосування у роботі з групою є для тренера необхідною умовою, яка дає можливість оптимально реалізувати програму соціально-психологічного тренінгу.

Увесь хід тренінгу складається з кількох умовних етапів: прийняття правил і принципів групової роботи, формування атмосфери доброзичливості та відкритості, знайомство з ефективними моделями взаємодії в межах вирішення професійних завдань, засвоєння моделей взаємодії з урахуванням індивідуальних здібностей дорослих учнів, підведення підсумків.

Тренінгові вправи необхідно виконувати в групах. Одні учасники тренінгу можуть практикуватися, а інші – виконувати функції спостерігачів. Учасники повинні працювати по черзі в кожній позиції, при цьому навчання є цінним в обох випадках. Окремі вправи або їх фрагменти можуть зніматися на відеоплівку. Після закінчення вправи необхідно проводити детальне групове обговорення особливостей взаємодії учасників.

З метою об'єктивнішого аналізу в певні моменти обговорення необхідно здійснювати перегляд відзнятих відеоматеріалів. Аналіз спрямовується таким чином, щоб учасники самостійно могли виділити певні закономірності, узагальнити їх і намітити шляхи подальшого розвитку. Акцент в навчанні необхідно робити на саморозвиток і самовдосконалення учасників тренінгу на основі власної активності.

Основним завданням педагога є налаштування процесу групової взаємодії та виконання певних функцій: керівної – ознайомлення з програмою навчання, з правилами і цілями роботи, визначення порядку виконання завдань та їх змістовне наповнення; експертна – сприяння адекватному аналізу того, що відбувається і надання необхідної інформації; аналітична – коментування певних результатів роботи та групових процесів, підведення підсумків і формулювання висновків.

У цілому соціально-психологічний тренінг є активною формою

навчання і повною мірою реалізує акмеологічні принципи навчання дорослих: розвиток відбувається усвідомлено на основі набутого життєвого досвіду; розвиток носить планомірний і контрольований характер [33, с. 7].

У зв'язку з цим А.У. Хараш виокремив форми переходу “закритого” спілкування у “відкрите”, тобто, від суб'єкт-об'єктного до суб'єкт-суб'єктного.

Сутність зазначених форм така:

- “рольовий захист”. Спілкування будується за принципом “бути як усі”;
- “дискусійний захист”. Це стан “псевдорозкриття”. Такий захист доповнює та виправдовує дефекти, що виникають у процесі виконання суб'єктом його соціальних ролей. Тут людина виставляє себе ніби “об'єктом” зовнішніх обставин;
- “відкритий захист”. Це стан відмови від кодованих засобів захисту самооцінки та переходу до відкритої стратегії “затикання рота” – залякування потенційного джерела негативних емоцій;
- “саморозкриття”. Відмова від захисту та перехід до стратегії довірливого діалогу. Тут відбувається добровільне перетворення себе в “об'єкт” вивчення [108].

Соціально-психологічний тренінг, як активна форма соціально-психологічного навчання, є цілісною психолого-педагогічною системою, завдяки якій дорослий глибоко пізнає себе, інших людей, свої вміння спілкуватись і впливати на інших.

Багаторівневий зворотній зв'язок з учасниками навчального процесу дає змогу кожному розкрити позитивні якості своєї особистості, зрозуміти обмеженість власних способів і засобів спілкування, їх недосконалість.

Тому, на відміну від традиційних методів навчання, соціально-психологічний тренінг спрямований передусім на: стійку мотивацію до саморозвитку, розвиток особистості, формування ефективних комунікативних умінь, засвоєння навичок ділового та неформального

спілкування, формування впевненості в собі та зниження тривожності у спілкуванні.

Ефективність занять в групах залежить від того, як будуть реалізовуватись принципи соціально-психологічного тренінгу.

Принцип рівності позицій. Керівнику, який проводить заняття, відводиться роль “каталізатора”, який сприяє отриманню нового знання чи розвитку мислення. При цьому керівник сам виступає в ролі рівноправного учасника групи. Рівність позицій передбачає партнерські стосунки усіх членів групи, визнання цінності кожного, інтересів та прийняття один одного. Нарешті, принцип рівності діє тоді, коли кожен учасник тренінгу стає по чергові ніби керівником, лідером конкретної ситуації спілкування.

Принцип активності полягає в обов’язковому включенні в заняття усіх без винятку учасників групи. Кожному надається можливість продемонструвати себе, а свої дії та думки зробити предметом аналізу в групі. На цій основі здійснюється перевірка адекватності дій та за необхідності їх корекція. Принцип активності передбачає не засвоєння готових знань і прийомів, а самостійне відпрацювання найефективніших навичок спілкування.

Принцип зворотнього зв’язку передбачає відкрите, аргументоване та конструктивне висловлювання усіх членів групи щодо різних ситуацій, які виникають після виконання завдань. На цьому принципі ґрунтується набуття нового перцептивного, емоційного та когнітивного досвіду. Специфіка зворотнього зв’язку тренінгу – це його описовий, а не оцінювальний характер, його невіддаленість, реальність як відправника, так і того, хто отримує, реалізація його в контексті групи.

Реалізація даного принципу дозволяє кожному учаснику тренінгу сформувати свій образ та образ іншого, створити умови для відповідної корекції. Це унікальна можливість “побачити себе очима інших”. Висловлена членами групи інформація стає основою для роздумів, що, в свою чергу, створює передумови для самокорекції особистості.

Для реалізації принципу зворотнього зв'язку слід дотримуватись певних умов: описовий характер зворотнього зв'язку, конкретність висловлювань, висловлювання щодо тих властивостей особистості, які реально можуть бути змінені.

Керівник групи може встановити правила зворотнього зв'язку: говорити лаконічно, говорити конкретно, говорити про реальні відчуття.

Правила прийому зворотнього зв'язку: слухати уважно, робити запит для додаткової інформації.

Зворотній зв'язок для педагога здійснюється через анкети, які учасники тренінгу заповнюють на кожному занятті. Вони дають можливість педагогу простежити динаміку таких показників: думка про тренінг, самопочуття учасника, задоволеність його своєю поведінкою під час роботи, бажання займатись тренінгом і т.ін.

Принцип довірливого спілкування в групі дозволяє створити елемент довіри, почуття спільності та причетності. Від дотримання цього принципу залежить ефективність тренінгу в цілому.

Принцип закритості групи полягає в збереженні учасниками тренінгу інформації один про одного, яка не повинна виноситись за межі групи [99].

При цьому позиція педагога характеризується яскраво вираженою спрямованістю на засвоєння учасниками групи теоретичних знань у їх безпосередньому відпрацюванні на практиці, на підтримку й допомогу в їх особистісному розвитку. Цьому сприяє саме специфіка тренінгу як однієї із сучасних форм соціально-психологічного розвитку, адже набуття нового досвіду відбувається у тренінгу завдяки активній участі всіх членів групи та кожного зокрема.

Соціально-психологічний тренінг проводиться у групах із 8-12 осіб. За розміром групи поділяються на великі та малі; за офіційним статусом – на формальні та неформальні; за безпосередньою дією – на реальні та умовні; за рівнем розвитку – дифузні групи, корпорації, асоціації та колективи. Як правило, цикл занять розрахований на 30-50 годин, однак тривалість можна

змінювати залежно від завдань, які необхідно вирішувати. Досвід свідчить, що тривалість занять, менша від 20-24 годин, не дає змоги певною мірою реалізувати оптимальну програму соціально-психологічної підготовки. Заняття можна проводити з інтервалом 1-3 дні по три години, але найефективнішою формою організації роботи є “марафон” (чотири дні до 9-10-ти годин). В останньому випадку втома дає додатковий позитивний ефект, оскільки знижується самоконтроль, а це, у свою чергу, сприяє саморозкриттю особистості. Використання відеозапису суттєво впливає на підвищення ефективності всієї роботи, тому що, як і зворотний зв’язок, відеозапис допомагає кожному учаснику тренінгу оцінити себе, свої позитивні та негативні якості. У процесі взаємодії членів групи між собою, під впливом їх взаємовідношень і зовнішніх факторів, відбувається розвиток (або рух) групи у часі, який визначає групову динаміку. Як підсумок – через зіставлення оцінки інших і своєї власної (з урахуванням, за необхідності, й думки тренера) можна сформувати певною мірою об’єктивний образ своєї особистості саме в контексті спілкування.

Під час проведення соціально-психологічного тренінгу у членів групи формуються навички глибокого самопізнання, пізнання інших людей, оволодіння інструментарієм проникнення у приховані мотиви. Така своєрідна психологічна лабораторія пізнання є школою дослідницького пошуку, оскільки збагачує учасників тренінгу психологічними знаннями, які вони здобувають у емоційно насичених ситуаціях спілкування на основі аналізу всього того, що вони бачать, чують, відчують. Дуже важливим є те, що завдання досить часто не планують заздалегідь, а додають у процесі заняття спільно всі члени групи.

До активних методів соціально-психологічного навчання належить не лише соціально-психологічний тренінг, а й тренінг самоствердження, підвищення почуття впевненості в собі. Їх об’єднує спрямованість на підвищення соціально-психологічної культури спілкування, яка є необхідним компонентом будь-якої професійної діяльності [103].

Таким чином, тренінг є ефективним груповим методом, завдяки якому учасники розкривають власний потенціал, відбувається особистісне й професійне зростання. За допомогою різноманітних технік дорослі учні усвідомлюють і долають власні психологічні проблеми, які перешкоджають вирішенню професійних і життєвих завдань.

Отже, соціально-психологічні особливості особистості, що розвиваються в дорослому онтогенезі, пов'язані з тим, що у соціально та психологічно зрілих людей домінують індивідуальні особливості, які задають сенс віковим особливостям і спрямовані на реалізацію відношення дорослих до довкілля, людей, різних видів навчання. Відповідно з'являється якісно нова здатність особистості, що виражається в самостійному пошуку, конструюванні зони найближчого розвитку. Вказані особливості і визначають специфіку навчання дорослих учнів та вибору відповідних технологій.

2.4. ІНФОМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У НЕФОРМАЛЬНІЙ ОСВІТІ ВЧИТЕЛІВ

Більшість професій, які раніше практично не потребували вмінь працювати у комп'ютерних мережах, тепер потребують активного використання інфомаційно-комунікаційних технологій. І в цій ситуації найскладніше дорослим, які вже мають освіту, проте не вміють належним чином використовувати інфомаційно-комунікаційні технології. Їх професійна компетентність повинна містити у собі знання, вміння, навички, професіоналізм у тій чи іншій галузі. А жодна галузь на сучасному етапі фактично не обходиться без використання інфомаційно-комунікаційних технологій.

Вчитель вечірньої школи повинен мати високий рівень культури, оскільки це сприяє підвищенню якості навчальних занять, творчій самостійній роботі, самоосвіті, співпраці вчителів та учнів. Все це висуває

підвищені вимоги до професійної діяльності вчителя, його оволодіння сучасними видами організації навчальної діяльності. Цей процес в першу чергу пов'язаний із засвоєнням викладачами сучасних інформаційно-телекомунікаційних технологій. Застосування інформаційно-телекомунікаційних технологій дозволяє реалізувати такі важливі дидактичні функції як організація спільної дослідницької роботи вчителів і дорослих учнів, забезпечення оперативного, зворотного зв'язку та консультаційної допомоги тим, хто навчається [119, с. 77-78]. Адже використання інформаційно-телекомунікаційних технологій сприяє простоті подачі інформації, зручності у зберіганні інформації, легкості в опрацюванні інформації. Проте вчителі досить часто, в силу тих чи інших обставин, мають психологічний бар'єр у засвоєнні сучасних інформаційно-телекомунікаційних технологій. Тому набуває актуальності використання у неформальній освіті вчителів елементів дистанційного навчання. Застосовуються нетрадиційні форми та методи, зокрема кейс-технології, ділові та рольові ігри, мультимедійне забезпечення, метод проектів.

При використанні кейс-технології навчально-методичні матеріали комплектуються в спеціальний набір (кейс). Цей набір пересилається для самостійного вивчення тому, хто навчається. При достатній мотивації людина може самостійно вивчити та засвоїти значний обсяг матеріалу, якщо таке навчання підкріплене змістовним кейсом. Щоб збільшити ефективність інформаційно-телекомунікаційних технологій, у дистанційні методики впроваджуються ігрові елементи (матеріал закріплюється у віртуальній грі, моделюються життєві ситуації), створюються форуми, на яких усі бажаючі діляться практичними знаннями та вміннями. Також ефективною формою самоосвіти є навчальний проект. Учасники проекту працюють у мережі, здійснюють пошук інформації з використанням різноманітних пошукових систем. У процесі роботи над проектом відбувається не тільки накопичення знань, а й творче їх осмислення. Метод проектів містить у собі сукупність дослідницьких, пошукових, творчих підходів, сприяє використанню певних

навчально-пізнавальних прийомів, які в результаті самостійних дій дозволяють вирішувати ту чи іншу проблему. Крім того, метод проектів передбачає обов'язкову презентацію результатів [39].

Виходячи із зазначеного вище, навчання через Інтернет розглядається не просто як зручна можливість підвищення кваліфікації, а як цілком серйозна альтернатива звичайній освіті, що надає можливості вчителю одержати глибокі знання [17]. Тому доцільним є створення у вечірній школі внутрішньої мережі Інтрнету, яка забезпечує навчальний процес, надає можливість удосконалити систему методичної роботи, поєднавши традиційний підхід до організації цієї роботи з впровадженням інформаційних технологій. Мережа Інтранету призначена для колективної роботи, оскільки дозволяє автоматизувати процес обробки, зберігання і пошуку потрібної інформації. Користувач Інтранету може швидко і своєчасно отримати інформацію у вигляді готових документів або динамічно сформованих документів за запитом. Інтранет-підхід є універсальним для будь-якого навчального закладу, незалежно від напрямку [78].

Відповідно, важливе значення має використання вчителями гіпермедійних навчальних посібників, що мають мультимедійне наповнення (текст, графіка, анімація, відео, звук) і систему гіпертекстових посилань, що забезпечують швидкий перехід до інших розділів, що мають зв'язок з поточним. Важливою їх особливістю є надання користувачу права самостійного вибору порядку перегляду матеріалу та вибору режиму роботи (довідковий, навчаючий, тестовий, контрольний). У таких посібниках вдало реалізуються основні дидактичні принципи навчання: доступність – забезпечується розумним сполученням текстової інформації і гіперпосилань, класифікованих не тільки за темами, але й за рівнями складності. Інтерактивні сторінки із добре продуманою довідковою системою дозволяють виявити початковий рівень знань і запропонувати відповідний рівень складності надання інформації у межах однієї теми. Використання в тексті посібника гіперпосилань на ресурси Інтернету дозволяє більш глибоко

вивчити цікаві або незрозумілі розділи; наочність – забезпечується сполученням вербальних і невербальних засобів представленої інформації. Адже сполучення текстової й образної інформації засвоюється краще (до 50%), ніж просто текстова (25%) чи образна (33%); зв'язок теорії й практики – забезпечується внесенням до посібника великої кількості прикладів та практичних завдань, які гіперпосиланнями пов'язані з відповідними теоретичними розділами.

У цілому з розвитком Інтернету гіпертекст стає основною формою організації культурного простору, витісняючи звичайний книжковий текст. При цьому лінійна послідовність книжного тексту замінюється нелінійною організацією віртуального тексту [67]. У зв'язку з цим одним із завдань вчителя є використання гіпертекстових навчальних матеріалів і організація роботи з ними в діалоговій формі. Проте реалізація цього завдання неможлива без відповідної підготовки вчителя.

Значним чином інформаційно-комунікаційній освіті вчителя сприяють віртуальні курси. Вони, як правило, доступні для всіх, хоча в ряді випадків до вступників висуваються певні вимоги, описані серед інших умов при реєстрації. Займатися можна в будь-якому місці, де є комп'ютер з виходом в Інтернет. Час початку і закінчення занять кожний вибирає для себе сам. За допомогою курсів вчителі можуть, в першу чергу, оволодіти основними комп'ютерними програмами. Умовно технології, якими оволодівають вчителі, можна поділити на чотири блоки: “Основи роботи на персональному комп'ютері”, “Офісні прикладки”, “Web-дизайн”, “Комп'ютерна графіка”. Оволодіння цими програмами сприятиме удосконаленню професійної освіти вчителів вечірніх шкіл.

Для забезпечення технології дистанційного навчання вчитель повинен вміти:

- використовувати апаратні засоби (персональні комп'ютери, мережеве обладнання, сервери, обладнання для відеоконференц-зв'язку тощо), що забезпечують розроблення і використання веб-ресурсів навчального

призначення для взаємодії між суб'єктами дистанційного навчання у синхронному і асинхронному режимах;

- мати та вміти використовувати спеціальне програмне забезпечення, що необхідне для забезпечення дистанційного навчання, тобто може містити:
- методичні рекомендації щодо його використання, послідовності виконання завдань, особливостей контролю тощо;
- документи планування навчального процесу (навчальні програми, навчально-тематичні плани, розклади занять);
- відео- та аудіозаписи лекцій, семінарів тощо;
- мультимедійні лекційні матеріали;
- термінологічні словники;
- практичні завдання із методичними рекомендаціями щодо їх виконання;
- віртуальні лабораторні роботи із методичними рекомендаціями щодо їх виконання;
- віртуальні тренажери із методичними рекомендаціями щодо їх використання;
- пакети тестових завдань для проведення контрольних заходів, тестування із автоматизованою перевіркою результатів, тестування із перевіркою викладачем;
- ділові ігри із методичними рекомендаціями щодо їх використання;
- електронні бібліотеки чи посилання на них;
- бібліографії;
- дистанційний курс, що об'єднує зазначені вище веб-ресурси навчальної дисципліни (програми) єдиним педагогічним сценарієм;
- інші ресурси навчального призначення [88].

Сучасні педагоги використовують у професійній діяльності різноманітні форми реалізації інформаційно-комунікаційних технологій.

Проте вони мають різні рівні інформаційно-комунікаційної підготовки, різною мірою володіють методиками інтегрування технологій електронного навчання у навчально-виховний процес. Згідно проведеного нами опитування з'ясувалося, що актуальними для вчителів вечірньої школи є теми, які необхідно включити в курси підвищення кваліфікації:

1. ІКТ у профільному навчанні учнів.
2. Електронні щоденники та журнали.
3. ІКТ як частина інформаційної культури сучасної молоді.
4. Індивідуальне навчання засобами ІКТ.
5. Підтримка творчої дитини засобами ІКТ.
6. Використання ІКТ у проектній та дослідницькій діяльності.
7. Створення електронних навчальних матеріалів.
8. Створення сучасного сайту.
9. Мережеве on-line навчання.
10. Хмарні технології у навчанні.
11. ІКТ як інструмент контролю, діагностики та самодіагностики.

Отже, школа сьогодні сама визначає певні тенденції у розвитку інформаційно-комунікаційних компетенцій сучасного вчителя: по-перше, володіння конкретними інструментами та програмами змістилося на планку нижче від методико-педагогічної інформаційної грамотності; по друге, розвиток новітніх інформаційно-комунікаційних технологій, спрямованих на створення умов мобільного навчання, визначив, як важливий і необхідний елемент навчання, “хмарні технології”; по-третє, вчитель повинен бути, в першу чергу, педагогом-організатором навчально-виховного процесу в інформаційному освітньому середовищі, тьютором електронного навчання, а не просто передавачем знань [75].

2.5. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНО-ДОСЛІДНА РОБОТА ЩОДО ГОТОВНОСТІ ВЧИТЕЛІВ ВЕЧІРНІХ ШКІЛ І ДОРΟΣЛИХ УЧНІВ ДО НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Неформальне навчання вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів сприяє їх успішній професійній і навчальній діяльності, організації неперервної освіти та самовдосконаленню. Тому констатувальний експеримент було спрямовано на визначення рівнів готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти.

Експериментально-дослідна робота здійснювалася на базі Централізованої бібліотечної системи Деснянського району м. Києва, де створено Центр освіти дорослих “Відкритий простір”.

Мета констатувального експерименту, який відбувався впродовж 2018 р., полягала у визначенні початкових рівнів готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти.

Серед учителів вечірніх шкіл і дорослих учнів було проведено анкетування для виявлення їх культурно-освітніх потреб, з метою особистісного та професійного розвитку в умовах неформальної освіти. В анкетуванні взяли участь 123 особи. У таблиці 6 подано кількісне та процентне співвідношення щодо культурно-освітніх потреб, у набутті яких зацікавлені учителі вечірніх шкіл і дорослі учні.

Таблиця 6

Культурно-освітні потреби, що забезпечують особистісний і професійний розвиток дорослих в умовах неформальної освіти

№ з/п	Назва культурно-освітньої потреби	К-ть позит-х відп-й	В %
	Знання з основ здоров'я		
1.	Фізична складова здоров'я	87	70
2.	Соціальна складова здоров'я	46	37

3.	Психічна складова здоров'я	103	83
4.	Духовна складова здоров'я	67	58
	Громадянська компетентність		
1.	Людська гідність і права людини	37	30
2.	Людина і держава	22	18
3.	Механізм захисту прав людини	57	46
4.	Громадянське суспільство	29	24
5.	Громадянська участь у житті суспільства	24	19
	Психологічні знання		
1.	Типологія особистості (темперамент, люди з різними ціннісними орієнтаціями, акцентуації характеру)	89	72
2.	Основи саморегуляції (уміння керувати собою, розвиток впевненості в собі)	107	87
3.	Особливості чоловічої та жіночої психології (чоловіче та жіноче мислення, робота в житті чоловіка і жінки, ставлення до сім'ї, погляди на виховання дітей)	95	77
4.	Особливості ефективного спілкування (вербальне спілкування, невербальне спілкування)	63	51
5.	Психологія конфлікту (особливості конфліктної поведінки, способи подолання конфліктів)	59	48
6.	Специфіка творчого мислення (функції півкуль головного мозку, розвиток творчих здібностей)	74	60
	Інформаційно-комунікаційна компетентність		
1.	Цікава інформатика	38	31
2.	Курс користувача	115	93
3.	Операційна система Windows, MacOS	93	75

4.	Основи комп'ютерної графіки	102	83
5.	Веб-дизайн	28	23
6.	Розробка програмного забезпечення	23	19
	Знання з основ тайм-менеджменту (управління часом)		
1.	Цілі тайм-менеджменту	56	45
2.	Типи тайм-менеджменту	48	39
3.	Етапи тайм-менеджменту	39	32
4.	Основні правила тайм-менеджменту	87	70

За результатами анкетування розроблено критерії, показники, рівні готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти.

Професійне становлення відбувається на різних рівнях розвитку особистості фахівця. Професійний розвиток здійснюється поетапно і досягає певних рівнів, що у педагогічних дослідженнях визначаються згідно зі встановленими критеріями. Зазначимо, що основними критеріями готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти було визначено такі: комунікативний, психологічний, організаційний.

На основі здійсненого аналізу, ми дійшли висновку, що комунікативний критерій пов'язано з культурою мовлення та здатністю до невербального спілкування; психологічний – із здатністю долати психологічний бар'єр, вмінням формувати емоційні відношення, здатністю запобігання й розв'язання конфліктів; організаційний – з дієвістю та креативністю мислення, вмінням створювати навчально-творчу ситуацію, здатністю до саморозвитку. Характеристику показників зазначених критеріїв наведено у таблиці 7.

Таблиця 7

**Показники за критеріями готовності вчителів вечірніх шкіл і
дорослих учнів до неформальної освіти**

Критерій	Характеристика показників
<i>Комунікативний</i>	культура мовлення; здатність до невербального спілкування
<i>Психологічний</i>	здатність долати психологічний бар'єр; формування емоційних відношень; запобігання й розв'язання конфліктів
<i>Організаційний</i>	дієвість і креативність мислення; вміння створювати навчально-творчу ситуацію; здатність до саморозвитку

Враховуючи зазначене вище, ми розробили показники рівнів готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти (табл. 8).

Таблиця 8

**Показники рівнів готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів
до неформальної освіти**

Критерії	Рівні		
	Низький	Середній	Високий
<i>Комунікативний</i>	Недостатній рівень культури мовлення; здатності до невербального спілкування	Слабкий рівень культури мовлення; здатності до невербального спілкування	Належний рівень культури мовлення; здатності до невербального спілкування
<i>Психологічний</i>	Відсутність здатності долати психологічний бар'єр; відсутність зацікавленості у	Слабка здатність долати психологічний бар'єр; незначна	Належна здатність долати психологічний бар'єр; значна зацікавленість у

	формуванні емоційних відношень; невміння запобігати й розв'язувати конфлікти	зацікавленість у формуванні емоційних відношень; часткове вміння запобігати й розв'язувати конфлікти	формуванні емоційних відношень; вміння запобігати й розв'язувати конфлікти
Організаційний	Відсутність сформованості: дієвості та креативності мислення; вміння створювати навчально-творчу ситуацію; здатності до саморозвитку	Слабка сформованість: дієвості та креативності мислення; створювати навчально- творчу ситуацію; здатності до саморозвитку	Належна сформованість: креативності мислення; створювати навчально- творчу ситуацію; здатності до саморозвитку

У межах констатувального експерименту серед вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів, нами було проведено тестування й анкетування відповідно до розроблених критеріїв, з метою визначення динаміки готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти.

Генеральна вибірка становила 62 вчителів вечірніх шкіл (вечірня (змінна) школа III ступеня № 18 Деснянського району міста Києва, вечірня (змінна) школа № 20 Солом'янського району м. Києва, вечірня (змінна) середня загальноосвітня школа № 3 м. Києва) та 147 дорослих учнів (Центр освіти дорослих “Відкритий простір”).

Комунікативний критерій досліджували за допомогою методики вивчення компетентності у спілкуванні (тест В. Ряховського). Згідно класифікатору методики, низький рівень комунікабельності визначено в учнів, які набрали від 25 до 31 бала, середній рівень – в учнів, які набрали від 14 до 24 балів, високий рівень – від 4 до 13 балів. У таблиці 9 подано

результати про рівні сформованості комунікативного критерію у групах 1 і 2 у межах констатувального експерименту.

Таблиця 9

**Кількісні показники результатів
констатувального експерименту за комунікативним критерієм**

Групи	Рівні					
	Низький		Середній		Високий	
	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %
Група 1	48	47	45	44	9	9
Група 2	65	61	34	32	8	7
Всього	113	108	79	76	17	16

Психологічний критерій досліджували за допомогою тесту для визначення рівня сформованості емпатії.

При інтерпретації результатів слід враховувати, що показники рівня сформованості емпатії розрізняються за статевою ознакою, тобто для чоловічої та жіночої статі не співпадають, адже жінки відрізняються дещо вищим рівнем емпатії, ніж чоловіки.

Таким чином, низький рівень сформованості емпатії було визначено у чоловіків, які набрали від 0 до 18 балів, і у жінок, які набрали від 0 до 20 балів, середній рівень – у чоловіків, які набрали від 19 до 28 балів, та у жінок, які набрали від 21 до 30 балів, високий рівень – у чоловіків, які набрали від 24 до 33 балів, та у жінок, які набрали від 26 до 33 балів.

У таблиці 10 подано результати про рівні сформованості психологічного критерію у групах 1 і 2 у межах констатувального експерименту.

Таблиця 10

**Кількісні показники результатів констатувального експерименту
за психологічним критерієм**

Групи	Рівні					
	Низький		Середній		Високий	
	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %
Група 1	52	51	42	41	8	8
Група 2	64	60	37	35	6	5
Всього	116	111	79	76	14	13

Організаційний критерій досліджували за допомогою методики визначення рівнів навчально-творчої діяльності та саморозвитку вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів. З цією метою за десятибальною шкалою визначали рівень прояву тієї чи іншої характеристики, пов'язаної з навчально-творчою діяльністю та саморозвитком.

У таблиці 11 подано результати про рівні сформованості організаційного критерію у групах 1 і 2 у межах констатувального експерименту.

Таблиця 11

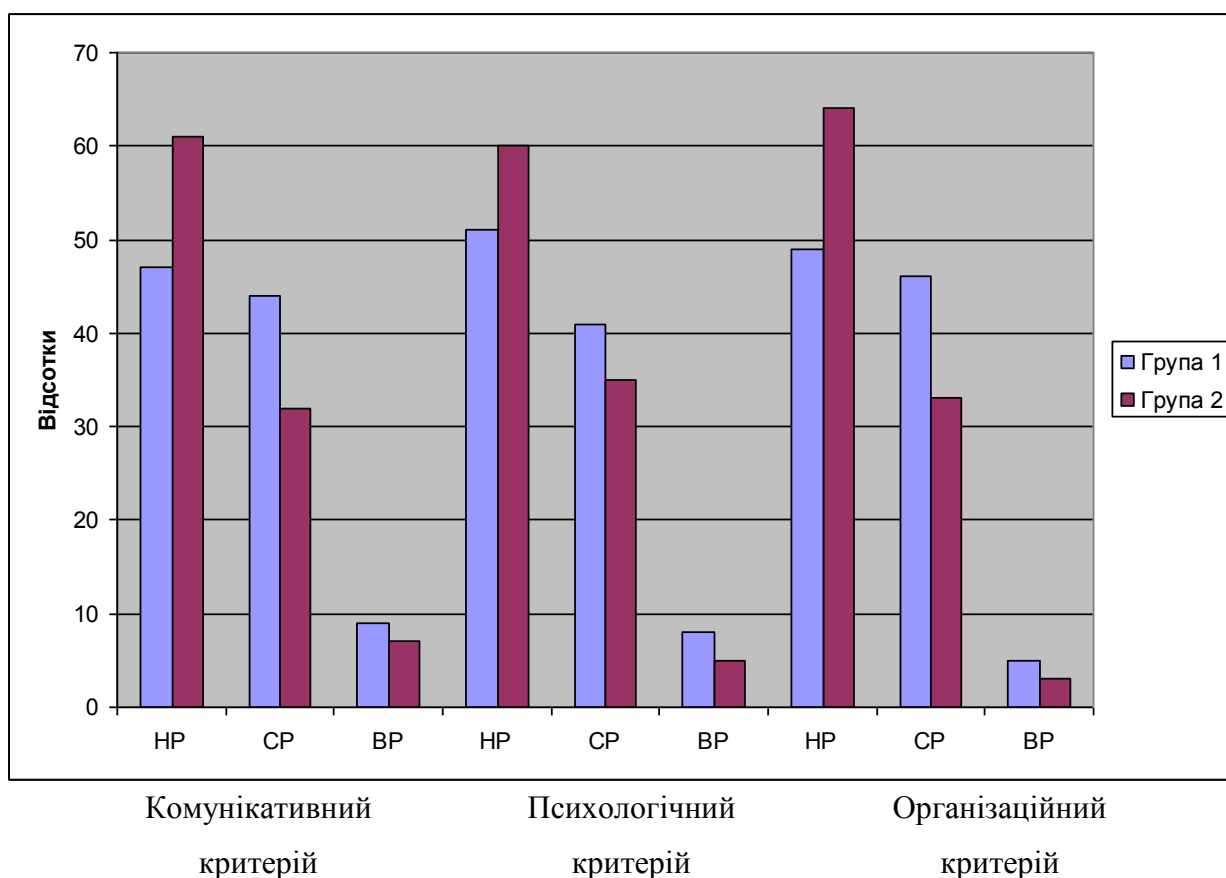
**Кількісні показники результатів
констатувального експерименту за організаційним критерієм**

Групи	Рівні					
	Низький		Середній		Високий	
	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %

Група 1	50	49	47	46	5	5
Група 2	69	64	35	33	3	3
Всього	119	113	82	79	8	8

Наші дослідження, у межах констатувального експерименту, показали недостатній рівень готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти.

Проаналізуємо динаміку готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти (рис. 8).



*Умовні позначення: HP– низький рівень, CP – середній рівень, BP – високий рівень.

Рис. 8. Динаміка готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти у межах констатувального експерименту (в %)

Різниця між групами 1 і 2 є достатньо суттєвою при порівнянні показників комунікативного та психологічного критеріїв на низькому та

середньому рівнях та менш суттєвою при порівнянні показників організаційного критерію. Крім того, показники за зазначеними критеріями на високому рівні в обох групах є достатньо низькими.

Узагальнення результатів дозволило зробити висновок, що більшість учителів і дорослих учнів груп 1 і 2 знаходяться на низькому та середньому рівнях. Це підтвердило наше припущення, що традиційна система навчання недостатньо спрямована на професійне вдосконалення вчителів і дорослих учнів. Одержані результати переконали у необхідності неформального навчання вчителів і дорослих учнів.

Результати констатувального експерименту покладено в основу організації та проведення формувального експерименту.

Для подальшої роботи, у межах формувального експерименту, ми здійснили поділ груп на контрольну й експериментальну. Групу 1 нами визначено як контрольну, оскільки учні цієї групи мають вищі показники за визначеними нами критеріями, а групу 2 – як експериментальну, оскільки в зазначеній групі показники за критеріями нижчі.

Під час проведення формувального експерименту ставилися такі завдання:

- здійснити апробацію спецкурсу “Психологічні засади неформальної освіти вчителів вечірніх шкіл”.
- впровадити зазначений спецкурс у навчальний процес Центру освіти дорослих “Відкритий простір”.

Дослідно-експериментальна діяльність у межах формувального експерименту полягала у виявленні позитивного впливу розробленого нами спецкурсу на динаміку готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти. З цією метою, нами була проведена повторна перевірка готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти.

Для перевірки рівнів сформованості комунікативного критерію нами використовувалася методика вивчення компетентності у спілкуванні (тест В. Ряховського).

Результати про рівні сформованості комунікативного критерію у контрольній та експериментальній групах у межах формувального експерименту подано у таблиці 12.

Таблиця 12

**Кількісні показники результатів
формувального експерименту за комунікативним критерієм**

Групи	Рівні					
	Низький		Середній		Високий	
	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %
КГ	46	45	47	46	9	9
ЕГ	18	17	70	65	19	18
Всього	64	62	117	111	28	27

*Умовні позначення: КГ – контрольна група, ЕГ – експериментальна група.

Проведене нами дослідження свідчить про те, що експериментальна група досягла вищих результатів на середньому та високому рівнях, тоді як в контрольній групі переважають низький і середній рівні. Результати формувального експерименту за комунікативним критерієм в експериментальній групі свідчать, що кількість піддослідних, які мають низький рівень, зменшилася на 44 %, середній рівень збільшився на 27 %, високий рівень збільшився на 11 %. У контрольній групі низький рівень зменшився на 2 %, середній рівень збільшився на 2 %, високий рівень залишився на тому ж рівні.

Психологічний критерій досліджували за допомогою тесту для визначення рівня сформованості емпатії.

Результати формувального експерименту за психологічним критерієм подано у таблиці 13.

Кількісні показники результатів формувального експерименту за психологічним критерієм

Групи	Рівні					
	Низький		Середній		Високий	
	К-ть піддослідних	К-ть піддослідних в %	К-ть піддослідних	К-ть піддослідних в %	К-ть піддослідних	К-ть піддослідних в %
КГ	46	45	47	46	9	9
ЕГ	14	13	75	70	18	17
Всього	60	58	122	116	27	26

*Умовні позначення: КГ – контрольна група, ЕГ – експериментальна група.

На основі отриманих показників можна зробити висновок, що експериментальна група досягла вищих результатів у формуванні психологічних умінь і навичок. У експериментальній групі кількість піддослідних, які мають низький рівень, зменшилася на 47 %, середній рівень збільшився на 35 %, високий рівень збільшився на 12 %. У контрольній групі низький рівень зменшився на 6 %, середній рівень збільшився на 5 %, високий рівень збільшився на 1 %.

Організаційний критерій досліджували за допомогою методики визначення рівнів навчально-творчої діяльності та саморозвитку вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів. З цією метою за десятибальною шкалою визначали рівень прояву тієї чи іншої характеристики, пов'язаної з навчально-творчою діяльністю та саморозвитком.

У таблиці 14 подано результати про рівні сформованості організаційного критерію у контрольній та експериментальній групах у

межах формувального експерименту.

Таблиця 14

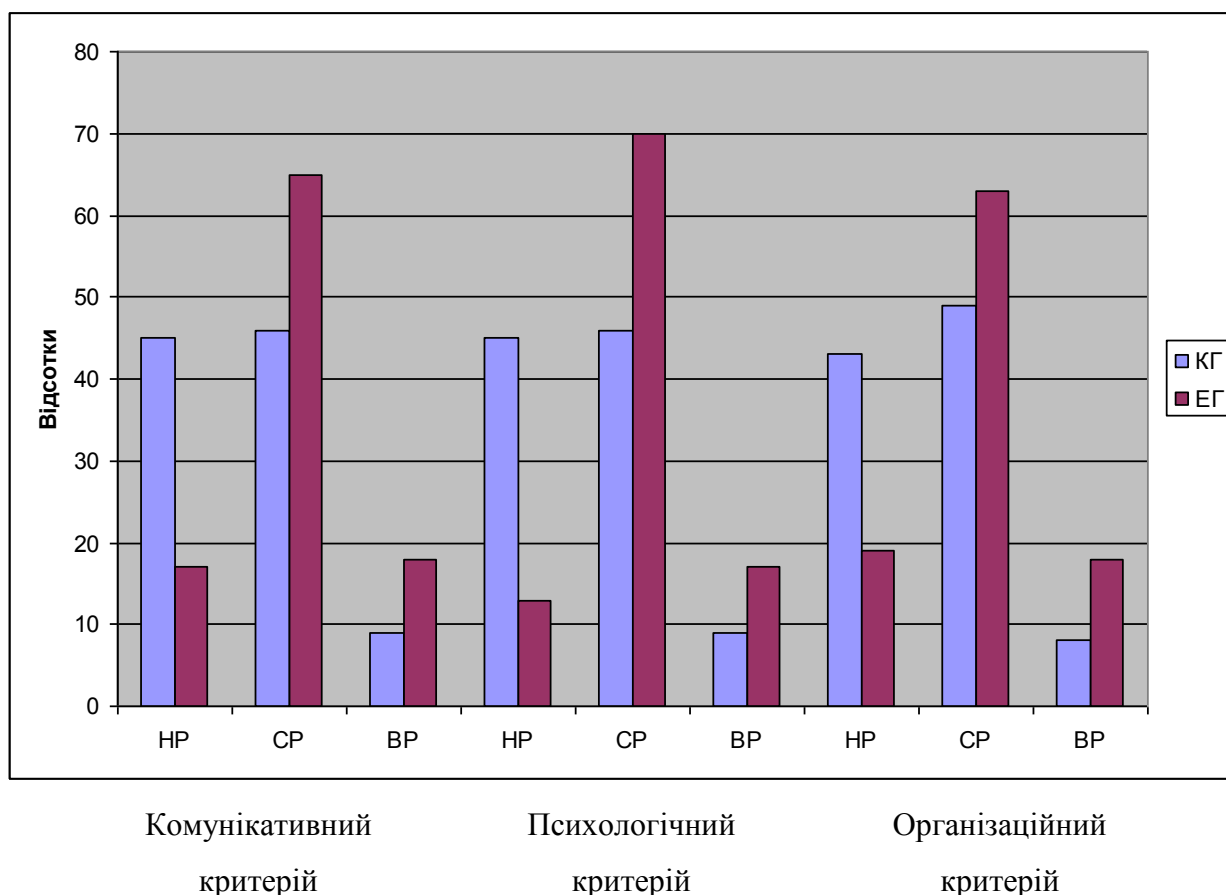
**Кількісні показники результатів
формуального експерименту за організаційним критерієм**

Групи	Рівні					
	Низький		Середній		Високий	
	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %	К-ть піддо- слідних	К-ть піддо- слідних в %
КГ	44	43	50	49	8	8
ЕГ	21	19	67	63	19	18
Всього	65	62	117	112	27	26

*Умовні позначення: КГ – контрольна група, ЕГ – експериментальна група.

Проведене нами дослідження свідчить про те, що вчителі вечірніх шкіл і дорослі учні експериментальної групи досягли вищих результатів на середньому та високому рівнях, тоді як в учителів вечірніх шкіл і дорослих учнів контрольної групи переважають низький і середній рівні. Результати формувального експерименту за організаційним критерієм в експериментальній групі свідчать, що кількість піддослідних, які мають низький рівень, зменшилася на 45 %, середній рівень збільшився на 30 %, високий рівень збільшився на 15 %. У контрольній групі низький рівень зменшився на 6 %, середній рівень збільшився на 3 %, високий рівень збільшився на 3 %.

Проаналізуємо динаміку готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти у межах формувального експерименту (рис. 9).



*Умовні позначення: НП– низький рівень, СР – середній рівень, ВР – високий рівень.

Рис. 9. Динаміка готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти у межах формувального експерименту (в %)

Експериментальні дані свідчать, що показники за середнім і високим рівнями комунікативного, психологічного, організаційного критеріїв зросли як у контрольній, так і в експериментальній групах, але в експериментальній групі ці результати набагато вищі порівняно з контрольною.

Повне уявлення про ефективність експериментальної роботи дає порівняльний аналіз результатів в експериментальній і контрольній групах, одержаних під час проведення констатувального та формувального експерименту. Співставлення вихідних даних з кінцевим результатом показало кількісні зміни щодо готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти (табл. 15).

**Порівняльні результати кількісних показників готовності вчителів
вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти
у межах констатувального та формувального експериментів**

Критерії	Рівні (к-ть осіб)											
	Низький				Середній				Високий			
	до	після	до	після	до	після	до	після	до	після	до	після
	КГ		ЕГ		КГ		ЕГ		КГ		ЕГ	
Комунікативний	48	46	65	18	45	47	34	70	9	9	8	19
Всього	до – 209 осіб / після – 209 осіб											
Психологічний	52	46	64	14	42	47	37	75	8	9	6	18
Всього	до – 209 осіб / після – 209 осіб											
Організаційний	50	44	69	21	47	50	35	67	5	8	3	19
Всього	до – 209 осіб / після – 209 осіб											

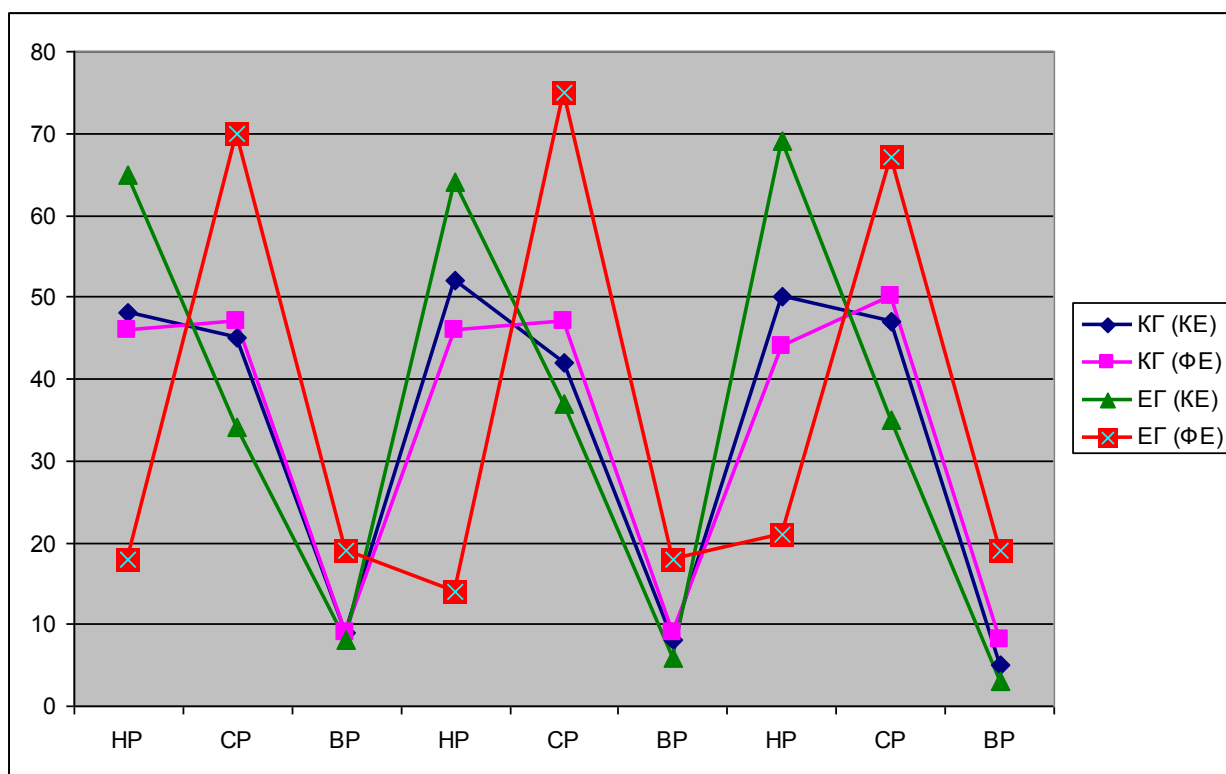
*Умовні позначення: КГ – контрольна група, ЕГ – експериментальна група.

Комунікативний Психологічний Організаційний

Результати порівняльного аналізу неформального навчання контрольної й експериментальної груп, згідно вираженості рівнів розроблених критеріїв (у межах констатувального та формувального експериментів), показано на рисунку 10.

З рисунка 10 видно, що в експериментальній групі значно підвищився рівень готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти.

Таким чином, у ході дослідження було підтверджено, що розроблений нами спецкурс “Психологічні засади неформальної освіти вчителів вечірніх шкіл” є необхідним і ефективним у процесі формування готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти.



*Умовні позначення: НР– низький рівень, СР – середній рівень, ВР – високий рівень.

Рис. 10. Динаміка готовності вчителів вечірніх шкіл і дорослих учнів до неформальної освіти у межах констатувального та формувального експериментів (в %)

Неформальна освіта є важливою ланкою особистісного та професійного самовдосконалення дорослих учнів. Знаменитий філософ сучасності Вячеслав Кудін в одному з виступів зазначив: “Освіта, отримана дорослими, потребує постійного удосконалення з розширенням, у першу чергу, її загальнокультурного рівня”. Саме на Центр освіти дорослих має бути покладено надання освітніх послуг дорослим, які б відповідали їх індивідуальним культурно-освітнім потребам. Його створюють з метою неформального навчання різних категорій дорослих. Відповідно ідея створення таких центрів потребує наукового обґрунтування. У зв’язку з цим метою статті є висвітлення специфіки діяльності інноваційних центрів освіти дорослих в Україні.

Над ідеєю створення центрів освіти дорослих по всій Україні плідно

працює Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України на чолі з доктором педагогічних наук, професором Л. Лук'яною. Координує зазначений напрям діяльності завідувач відділу андрагогіки, доктор педагогічних наук, професор О. Аніщенко. Так за ініціативи О. Аніщенко та доктора педагогічних наук, доцента С. Прийми було створено Науково-методичний центр освіти дорослих на базі Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького.

За відносно короткий період здійснено значний обсяг роботи:

1. Започатковано міждисциплінарне прикладне наукове дослідження (Розробка Концепції регіону, що навчається, як підґрунтя ефективної регіональної освітньої політики (на прикладі Запорізької області). До складу виконавців проекту входять представники Науково-методичного центру освіти дорослих Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького, а також науковці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України, Бердянського державного педагогічного університету, Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.
2. Здійснено моніторинг культурно-освітніх потреб окремих категорій дорослих, реалізований у співпраці з Центром соціологічних досліджень Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького за допомогою анкети, розробленої спільними зусиллями викладачів університету і науковців ІПОД НАПН України.
3. Здійснено апробацію окремих навчальних програм для дорослих (Василенко О. «Англійська мова: базовий курс»; Прийма С., Балута В. «Андрагогіка» для аспірантів і докторантів).
4. Удосконалено, адаптовано до освітніх потреб різних категорій дорослих та апробовано окремі технології роботи з дорослими

(семінар-дискусія у форматі «Світового кафе» (World Cafe) на базі Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (м. Мелітополь, 2015 р.), Workshop «Освіта дорослих» у форматі «Світового кафе» (World Cafe) (м. Київ, 2015 р.), (Workshop «Суб'єкт-суб'єктна взаємодія у педагогічному процесі (на прикладі технології World Cafe)» (м. Київ, 2015 р.) та ін.).

5. Здійснено популяризацію ідей освіти дорослих як складника освіти впродовж життя через співпрацю інституту та університету, а окремі заходи зреалізовуються за підтримки DVV International.
6. Започатковано міжнародне співробітництво, міжвідомчу / міжсекторну взаємодію у галузі освіти дорослих (вищий навчальний заклад – Міністерство освіти і науки України, Національна академія педагогічних наук України, DVV International, громадські організації та ін.).

Ідея створення центрів освіти дорослих отримала своє продовження під час створення Центру освіти дорослих – Народної школи на базі вечірньої (змінної) школи III ступеня №18 Деснянського району м. Києва, за активного сприяння відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України.

Координують роботу Центру освіти дорослих – Народної школи директор вечірньої школи І. Закомірний, старший науковий співробітник, кандидат педагогічних наук, провідний науковий співробітник С. Зінченко, голова правління благодійної організації “Золоте серце” Е. Воронцова.

Основними напрямками діяльності Центру освіти дорослих – Народної школи є:

- забезпечення психолого-педагогічного, науково-методичного супроводу неформального навчання різних категорій дорослих;
- спільна участь у розробці навчальних програм неформальної освіти різних категорій дорослих у контексті неперервної освіти;
- здійснення апробації розроблених навчальних програм неформальної

освіти різних категорій дорослих;

- проведення спільних семінарів, круглих столів на базі вечірньої школи;
- підготовка та видання спільних наукових праць, навчально-методичних матеріалів;
- створення та використання спільних електронних інформаційних ресурсів;
- створення можливостей для особистісно-професійного розвитку педагогічного персоналу сторін;
- сприяння участі в програмах і проектах ЮНЕСКО, Ради Європи, Європейського Союзу та інших міжнародних організацій і фондів.

Для досягнення визначеної мети Центр освіти дорослих вирішує такі завдання:

1. Вивчення культурно-освітніх потреб різних категорій дорослих з метою подальшої розробки відповідного навчально-методичного забезпечення неформальної освіти дорослих.

2. Використання результатів наукових досліджень для організації неформального навчання різних категорій дорослих.

3. Використання інноваційних освітніх технологій, спрямованих на підвищення якості та ефективності неформального навчання дорослих.

4. Організація спільних семінарів, круглих столів з метою популяризації наукових і методичних досягнень наукових працівників Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України та вчителів вечірніх шкіл.

5. Підготовка та видання спільних наукових праць, навчально-методичних матеріалів з метою обміну науково-педагогічним досвідом.

6. Формування спільних електронних інформаційних ресурсів.

7. Подання пропозицій до МОН України щодо підготовки рішень з питань прогнозування розвитку неформальної освіти дорослих та її організаційно-правового забезпечення.

Завдання діяльності Центру освіти дорослих – Народної школи

реалізуються у роботі постійно діючої Народної школи. Народна школа для навчання різних категорій дорослих є доступною для всіх бажаючих. Тут пропонується широкий спектр курсів навчальних предметів. Народна школа для навчання різних категорій дорослих є частиною неформальної системи навчання, вільного від державного впливу та планування.

Слухачами Народної школи є науково-педагогічний, педагогічний персонал, люди третього віку, мігранти та всі бажаючі. Викладачами Народної школи працюють вчителі вечірньої школи, науковці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України, викладачі Київського університету імені Бориса Грінченка, волонтери.

Курси, що проводяться для слухачів Народної школи: англійська мова, українська мова для мігрантів, культура української мови, інформаційно-комунікаційна грамотність, культура безпеки життєдіяльності, документознавство, курс практичної психології, III вік: жити, а не доживати. Форми навчання у Народній школі: короткотривалі курси, довготривалі курси, спеціалізовані семінари, тренінги, дистанційні курси, майстер-класи.

Перспективними напрямками співпраці вечірньої школи і відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України є: залучення до співпраці центрів освіти дорослих, створених при вищих навчальних закладах, а також громадських організацій, що сприятиме поглибленню співпраці й підвищенню ефективності їх практичних результатів; розширення переліку навчальних курсів для слухачів Центру освіти дорослих – Народної школи з подальшою розробкою навчально-методичного забезпечення для курсів з англійської мови, української мови для мігрантів, культури української мови, інформаційно-комунікаційної грамотності, культури безпеки життєдіяльності, документознавства, практичної психології; створення сайту, на якому буде презентовано інформацію щодо діяльності Центру; організація і проведення спільних семінарів, круглих столів, інших практико

орієнтованих масових заходів з метою популяризації результатів співпраці; підготовка та видання спільних наукових праць з метою обміну досвідом щодо формальної та неформальної освіти дорослих.

Таким чином, актуалізується нагальність розширення сфери освітніх послуг, що надаються дорослому населенню, проведення спеціальних досліджень, активізації усіх форм освітньої діяльності, здійснення комплексного аналізу ринку освітніх послуг. Ці процеси відбуваються з урахуванням особливостей і потреб різних категорій дорослих, закономірностей і механізмів розвитку людини на етапі її зрілості.

Розділ III.
ТРЕНІНГИ З ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
ВЧИТЕЛІВ ВЕЧІРНІХ ШКІЛ

3.1. ТРЕНІНГ «TIME-MANAGEMENT І ЛІДЕРСТВО»

(Андрощук І.М.)

Мета тренінгового заняття:

Ознайомити учасників із принципами управління власним часом із метою забезпечення лідерства в колективі.

Завдання:

1. Розкрити значення поняття «Time-management»; лідерство; лідер.
2. З'ясувати значення управління часом у діяльності лідера;
3. Опрацювати методики управління часом.

Обладнання:

ватмани, маркери, папір А4, кольорові стікери, ноутбук, екран.

Розміщення учасників: коло.

Результати для учасників:

- Знають визначення понять «time management», «лідерство», «лідер»; уміють планувати робочий і особистий час.
- Уміють використовувати інструменти тайм-менеджменту.
- Розуміють відмінність довгострокових і короткострокових цілей, використовують пріоритетність і важливість.
- Уміють визначати причини, які заважають їм керувати своїм часом та створювати індивідуальний план дій для коригування.
- Знають та використовують у роботі принципи і методи планування часу з метою посилення позицій лідерства.
- Розуміють від яких складових залежить пріоритетність і яким чином її використовувати в плануванні часу.

- Знають, які методи планування існують і як їх можна використовувати у своїй діяльності.

Результат тренінгу:

- Використання в роботі отриманих компетенцій на практиці для підвищення рівня власної ефективності та професійності.
- Поліпшення якості особистого планування і планування своїм підрозділом, знання як здійснювати заходи із планування, ставити зрозумілі та чіткі цілі, контролювати їх та вчасно отримувати результат.
- Збільшення індивідуальної результативності та ефективності діяльності кожного учасника, мотивація кожного і пошук нових заходів активності, дій після тренінгу, що буде сприяти збільшенню функціональності учасників тренінгового заняття.

Цільова аудиторія:

- педагоги, керівники закладів освіти, їх структурних підрозділів;
- усі, хто бажає бути лідером; ефективно управляти власним часом.

Кількість учасників тренінгу:

До 20 осіб.

За результатами тренінгу учасники отримують сертифікат (українською та англійською мовами).

Рекомендована тривалість: 180 хвилин.

СТРУКТУРА ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

№ п\п	Види роботи	Орієнтовна тривалість	Ресурсне забезпечення
1.1	<i>Вступ. Time- management і лідерство.</i>	5 хв.	Ватман, маркери

1.2	<i>Прийняття принципів роботи групи.</i>	15 хв.	Ватман, маркери
1.3	<i>Вправа на знайомство. Мене звати... Я маю риси лідера...</i>	20 хв.	Аркуші А4, ручки
1.4	Очікування Учасники записують, озвучують і розміщують на ватмані власні очікування від тренінгового заняття.	20 хв.	Клейкий кольоровий папір, ручки, з картону
2.1	<i>Актуалізація. «Time-management – це, лідерство – це..., лідер – це...».</i>	15 хв.	Роздатковий матеріал.
2.2	Основна частина. Робота в групах. Виконання вправ: 1. «Час – гроші». 2. Рухівка «Збери фразу». 3. «Матриця Ейзенхауера». 4. Рухівка «Фруктовий салат»	20 хв. 5 хв 15 хв. 5 хв. 30 хв.	Роздатковий матеріал (капелюх, фрази, розрізані навпіл).

	5. «Час мого робочого дня».		
3.3	<i>Підведення підсумків. Результати очікувань</i>	15 хв.	Клейкий кольоровий папір, ручки

ПЛАН ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

I. Початок тренінгу:

1. *Вступ.*
2. *Прийняття принципів роботи групи.*
3. *Знайомство.*
4. *Очікування.*

II. Основна частина:

1. *Актуалізація. «Time-management– це..., лідерство – це..., лідер – це...»*
2. *Робота в групах. Виконання вправ (Роздатковий матеріал).*
3. *Рухівка*

III. Заключна частина

1. *Результати очікувань.*
2. *Одержання зворотного зв'язку.*

ХІД ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

I. Початок тренінгу

1. *Вступ.*

Мета: зацікавити і змотивувати учасників тренінгового заняття до плідної інтерактивної діяльності.

Сьогодні у нас із Вами буде можливість обговорити актуальні, значимі для кожної особистості, яка бажає бути лідером, питання. Ще Луцій Сенека зазначав, що «час може бути корисним, некорисним і марним». Наше завдання на сьогодні – навчитися перетворити управління часом на користь для нас і для тих, хто нас оточує.

Оголошення тренером теми, мети, завдання тренінгового заняття.

2. Прийняття принципів роботи групи:

Мета: встановлення принципів роботи в групі; створення відчуття комфортності; усвідомлення особливостей спілкування у групі, сприяння організації ефективного простору для особистісного розвитку учасників.

Обладнання: ватман із заголовком «Принципи роботи групи», маркер, скотч.

(Учасники групи пропонують принципи роботи, яких будуть дотримуватися під час тренінгового заняття. Їх може бути від 7 до 10. Принципи записуються тренером або учасниками, які їх пропонують, на ватмані маркерами).

Принципи роботи групи можуть бути такими:

1. Приходити вчасно.
2. Бути позитивним.
3. Не критикувати.
4. Говорити коротко.
5. Добровільність.
6. Персоналізація.
7. Конфіденційність.
8. Чуйність до різноманітності.

4. Вправа для знайомства «Я маю риси лідера».

Мета: розвинути навички самопрезентації та рефлексії, познайомити учасників тренінгового заняття, допомогти пізнати лідерські якості, виразити себе.

Обладнання: листки білого паперу А4, ручки, скотч.

Опис вправи:

Учасникам роздаються листки білого паперу А4.

Зігнути листок навпіл, тримаючи лінію згину в лівій руці, вирвати правою рукою контури людини.

На отриманій фігурі людини написати своє ім'я і прізвище.

Коли всі матимуть підписані паперові фігури, розпочати представлення від бажаного учасника.

Під час представлення озвучити ім'я, прізвище, місце роботи, посаду і рису характеру, яка характеризує його як лідера.

Після цього фігура розміщується на ватмані.

Так по колу робить кожен.

Тренер завершує кожну вправу.

5. Вправа «Очікування».

Мета: визначити очікування учасників

Опис вправи «Очікування».

Тренер задає запитання до учасників тренінгу: «Які Ви маєте очікування від даного тренінгового заняття? Де і для чого плануєте застосовувати отриманні компетентності?». Свої відповіді запишіть, будь ласка, на кольоровому стікері.

Після запису відповідей учасники по черзі озвучують їх і приклеюють на ватмані (розміщення довільне).

Тренер озвучує очікування останнім.

II. Основна частина

1. Актуалізація знань.

Тренер з'ясовує, що учасникам відомо про зміст ключових визначень тренінга.

Дайте, будь ласка, визначення поняття Time-management.

Після формулювання учасниками визначення, тренер розміщує на ватмані визначення з тлумачного словника:

«Time-management– це....

Аналогічно опрацьовуються поняття «лідерство» і «лідер».

2. Робота в групах. Виконання вправ (Роздатковий матеріал)

Мета: актуалізувати знання учасників, навчити методикам і технікам раціонального планування часу.

Обладнання: ватмани, картки А4, маркери, ручки, скотч, презентація, пам'ятки.

2.1. Розрізнення понять «лідер» і «керівник».

- Чи кожен керівник є лідером?

- Чи кожен лідер є керівником?

Визначення понять «формальний лідер» і «неформальний лідер».

Словесна характеристика ідеального керівника-лідера.

5. Рухівка «Збери фразу».

Мета: *переключити вид діяльності учасників, відпочити.*

Пояснення правил рухівки тренером.

У капелюсі є фрази, які розрізані навпіл (Тема «Лідерство», «тайм-менеджмент»: «Інновація відрізняє лідера від наздоганяючого» Стів Джобс;

«Завдання лідера в тому, щоб було більше лідерів, а не в тому, щоб було більше тих, хто слідує за лідером.» Нейдер Р.;

«Можливе все, неможливе потребує більше часу» Ден Браун;

«Час, витрачений із задоволенням, не вважається втраченим» Джон Ленон.

Ваше завдання – витягнути наосліп частину фрази і знайти її початок чи продовження у іншого учасника групи.

Один із учасників пари зачитує всю фразу.

Утворені фрази розміщуються на ватмані

«ЧАС – ГРОШІ»

(Піраміда Бенджаміна Франкліна)

Дана вправа виконується з метою визначення і озвучення кожним учасником тренінгового заняття власних життєвих цінностей; основної глобальної життєвої мети; далекострочної і короткострокової цілей; визначення мети даного дня (Починає бажающий, далі – за годинниковою стрілкою по колу, тренер говорить останнім і підводить підсумки вправи).



Тренер (зворотній зв'язок після вправи): - Чи легко було виконувати вправу?

- У чому виникали труднощі?

Рухівка «Фруктовий салат»

Учасники називають по черзі один із запропонованих фруктів (наприклад: яблуко, груша, апельсин). Завдання – об'єднатися в групи, де є по три названі фрукти. Кожен називає лідерську рису характеру, яка починається з літери, з якої розпочинається ім'я учасника.

Кожен учасник міні-групи представляє свого колегу

2.2. «МАТРИЦЯ ЕЙЗЕНХАУЕРА»

A	B
C	D

- A – важливе і термінове;
- B – важливе, але не термінове;
- C – термінове, але не важливе;
- D – не термінове і не важливе.

Обговорюється кожен квадрат матриці.

Тренер: Шановні колеги!

У якому квадраті, на Вашу думку, має бути найбільше справ, якщо вони виконуються планово, а не стихійно? (Правильна відповідь: B).

Які справи потрібно виконувати передусім (Правильна відповідь: A).

Який справам потрібно приділяти найменше часу? (Правильна відповідь: C, D).

Учасникам тренінгового заняття пропонується розмістити перелік завдань у чотири прямокутники в залежності від їхньої важливості та терміновості.

2.3. ЧАС МОГО РОБОЧОГО ДНЯ

Перед виконанням вправи учасники тренінгового заняття переглядають презентацію, аналізують порядок виконання справ, запланованих на робочий день, висловлюють думки, що в їхній діяльності створює труднощі у виконанні запланованого, називаються причини («поглиначі часу»).

Згідно з розданими пам'ятками 1, 2, 3 кожен планує свій найближчий робочий день.

ПАМ'ЯТКА 1

1. Уміння виконувати неприємні справи.
2. Робочі питання.
3. Спілкування з оточуючими:
4. Уміння правильно працювати з інформацією:
 - задача 1 – зосереджуватися на корисній для Вас інформації;*
 - задача 2 – не виконувати відразу дві важливі справи;*
 - задача 3 – чергувати роботу з відпочинком;*
 - задача 4 – розподіляти роботу згідно з біологічним годинником;*
 - задача 5 – залишити час на «форс-мажор»;*
 - задача 6 – планувати час на хоббі;*
5. мати комфортне робоче місце;
6. мати чітко визначене місце для документів (30% часу – пошуки).

ПАМ'ЯТКА 2

На замітку лідеру в освіті

1. Плануйте не більше 10 справ на день;
2. 20% справ дають 80% результату (Принцип Парето);
3. Виділяйте важливі справи;
4. Перевіряйте актуальність задач;
5. Майте при собі список задач, зазначайте виконання;
6. Враховуйте власні пріоритети, доводьте справу до кінця.

ПАМ'ЯТКА 3

Найпоширеніші «поглиначі» й «пастки» часу:

1. Нечітка постановка мети.
2. Відсутність пріоритетів у справах.
3. Спроба занадто багато зробити за один день.
4. Відсутність повного уявлення про майбутні завдання і шляхи їх вирішення.
5. Неефективне планування дня.

6. Особиста неорганізованість.
7. Надмірне читання.
8. Брак мотивації.
9. Пошук записів, адрес, телефонних номерів.
10. Недоліки кооперації або розподілу праці.
11. Довгі телефонні дзвінки.
12. Перевага незапланованим справам.
13. Нездатність сказати «ні».
14. Неповна, запізнiла інформація.
15. Відсутність самодисципліни.
16. Невміння довести справу до кінця.
17. Відволікання (шум, музика).
18. Затяжні наради.
19. Недостатня підготовка до бесід та обговорень.
20. Відсутність зв'язку (комунікації) або неточний зворотний зв'язок.
21. Розмови на приватні теми.
22. Зайва комунікабельність.
23. Надмірність ділових записів.
24. Синдром «відкладання».
25. Бажання знати всі факти.
26. Тривалі очікування (наприклад, обумовлені зустрічі).
27. Квапливість, нетерпеливість.
28. Недостатнє делегування справ.
29. *Недостатній контроль за делегованими справами.*

III. Заключна частина

1. Результати очікувань.

Мета: з'ясувати, якою мірою реалізовано очікування учасників тренінгу, отримання зворотного зв'язку від учасників.

- Чи Ваші очікування справдилися? (Учасники висловлюються по черзі, тренер озвучує свої результати очікувань останнім)
- Яка інформація є найбільш корисною для Вас особисто?

2. Одержання зворотного зв'язку.

- Що нового Ви дізналися під час тренінгового заняття?
- Чи хотіли б Ви взяти участь у подібному занятті, яке було б продовженням порушеної сьогодні проблематики?
- Як Ви плануєте використати отримані компетенції?

Список використаної літератури

1. Бушуев С.Д. Динамическое лидерство в управлении проектами : Учеб. пособ. для студ. вузов, обуч по спец. «Проектный менеджмент» / С.Д. Бушуев, В.В. Морозов; Украинская ассоциация управления проектами. 2-е изд. – К., 2000. – 312 с.
2. Варвянська С. Піраміда Франкліна. URL: <https://tribuna.pl.ua/news/piramida-franklina-raz-i-na-vse-zhittya/>
3. Дэвид Аллен. Как привести дела в порядок. Искусство продуктивности без стресса = Getting Things Done: The Art of Stress-Free Productivity. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 368 с.
4. История Тайм Менеджмента. URL: <http://upravlenievremenem.ru/s-chego-nachalos-upravlenie-vremenem/>
5. Кузнецова О.В. Матриця Ейзенхауера до тренінгу «ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ І ЖИТТЄВИЙ УСПІХ: Як організувати себе і своє життя?». URL: <https://vseosvita.ua/library/matrica-ejzenhauera-do-treningu-tajm-menedzment-i-zittevij-uspih-ak-organizuvati-sebe-i-svoe-zitta-78305.html>
6. Майсюра О.М. Про ефективність використання особистого часу (до питання тайм-менеджменту) // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №2 (104). – С. 196–200.
7. Недостатки методов тайм-менеджмента. URL: <http://www.timesaver.ru/articles/a1760.php>
8. Управление временем. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki....5%D0%BC>

3.2. ТРЕНІНГ «ЯК СТАВИТИ ЦІЛІ ТА ДОСЯГАТИ ЇХ»

(Баніт О.В.)

Мета тренінгового заняття:

Ознайомити учасників з правилами постановки цілей і шляхами їх досягнення з метою ефективного управління власним життям.

Завдання:

1. Відпрацювати навички правильного формулювання цілі.
2. Протестувати вірогідність досягнення цілі за методикою SMART.
3. Виробити методику управління ресурсами і перешкодами на шляху досягнення цілей.
4. Усвідомити значення постановки цілей і планування власного життя у вирішенні внутрішніх конфліктів.

Обладнання: ватмани, маркери, папір А4, кольорові стікери, дошка і кольорова крейда або фліпчарт і фломастери, магніти, скотч або клейка стрічка.

Комп'ютер, доступ до інтернету, мультимедійний проектор для презентації і показу фрагментів фільмів.

Розміщення учасників: коло.

Очікувані результати тренінгу:

- розуміння важливості ставити перед собою конкретні цілі та планування життя;
- уміння чітко формулювати цілі, контролювати їх досягнення і отримувати позитивний результат;
- використання методики SMART для тестування вірогідності досягнення цілі;
- об'єктивне оцінювання ресурсів і перешкод на шляху досягнення цілей;
- створення ефективного психологічного налаштування на досягнення поставленої цілі;

- мотивація на пошук додаткової інформації про цілевизначення та використання її у практичній діяльності;
- використання отриманих знань і навичок для ефективного управління власним життям;
- зростання результативності та ефективності в особистісній і професійній сферах життя.

Цільова аудиторія:

- педагоги вечірніх шкіл та інших закладів освіти, наукові, науково-педагогічні працівники;
- усі, хто бажає навчитися ефективно управляти власним життям.

Кількість учасників тренінгу:

До 20 осіб.

За результатами тренінгу учасники отримують сертифікат (українською та англійською мовами).

Рекомендована тривалість: 180 хвилин.

ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ

1. Вступ. 40 хв.

Оголошення теми, мети, завдань тренінгу.

Мета: зацікавити і змотивувати учасників тренінгового заняття до плідної інтерактивної діяльності.

1.1. Прийняття принципів роботи групи:

Мета вправи: встановлення принципів роботи в групі; створення відчуття безпеки; усвідомлення особливостей спілкування у групі, сприяння організації ефективного простору для особистісного розвитку учасників.

Учасники групи пропонують правила, яких будуть дотримуватися під час тренінгового заняття. Кожен учасник записує запропоноване правило на ватмані (чи на дошці).

Тренер перечитує всі правила, запитує, чи потрібно якесь із них підкоригувати, поправити, доповнити, видалити.

Правила приймаються загальним голосуванням.

Тренер наголошує, що ці правила мають силу протягом тренінгу і кожен має право звернути увагу, якщо помічає, що якесь правило порушується.

Орієнтованими принципами тренінгу можуть бути такі:

1. Приходити вчасно на початок тренінгу, після перерви, відвідати всі етапи тренінгу.
2. Брати участь у виконанні вправ і завдань добровільно.
3. Говорити від свого імені, про себе, висловлювати власні думки.
4. Толерантно сприймати думки інших, нікого не критикувати.
5. Говорити коротко, чітко, по темі.
6. Коли один говорить – усі слухають.
7. Не обговорювати нікого за межами тренінгу. Все, що відбувається на тренінгу, залишається в тренінговій залі.
8. Кожен робить висновки лише щодо себе, порівнюючи себе «до» і «після».

1.2. Вправа для знайомства «Розкажи мені про себе».

Мета вправи: *познайомити учасників між собою.*

Учасникам роздаються картинки, розрізані на 2 частини.

Вони мають знайти пару, склавши цілісну картинку.

У парах учасники задають один одному по 3 питання, які вони вважають важливими. Після цього кожній парі надається можливість розповісти один про одного. Тренер завершує цю вправу, звертаючи увагу на ім'я кожного учасника, місце його роботи (чи іншу, важливу для тренінгу інформацію).

Домовленість про звертання один до одного (на ім'я, ім'я по-батькові чи ін.). Кожен пише на бейджику і прикріплює.

1.3. Вправа «Очікування»

Мета вправи: визначити очікування учасників.

Опис вправи

Тренер задає запитання до учасників тренінгу: «Які Ви маєте очікування від сьогоднішнього тренінгового заняття? Де і для чого плануєте застосовувати отриманні знання і вміння?».

Свої відповіді запишіть, будь ласка, на кольорових стікерах.

Після запису відповідей учасники по черзі озвучують їх і приклеюють на ватмані. Тренер озвучує очікування останнім.

II. Основна частина. 2 год.

2.1. Актуалізація знань.

Мета вправи: виявити, чи мають учасники тренінгу плани, на який період, і рівень їх задоволеності (незадоволеності) своїм життям.

Тренер пропонує відповісти на кілька питань.

1. Чи маєте Ви плани на майбутнє? На який період?

– Прошу зайняти місця в залі відповідно до позначок, які відповідають вашому періоду: на завтра, на тиждень, на місяць, на рік, на 3 роки, на 5 років, на 10 років, більше. У кого немає планів – стають окремо.

Тренер підсумовує статистику:

– Найбільше серед учасників нашої групи мають плани на --- період.

2. – Хто вважає, що він щасливий у цьому житті – підніміть обидві руки вгору,

– Хто вважає, що просто задоволений, але не настільки, щоб бути щасливим – підніміть одну руку, хто не задоволений своїм життям – не піднімайте рук.

Тренер підсумовує статистику:

– *Найбільше щасливих людей у нас виявилося серед тих, хто має плани на --- період...*

Або:

- Як бачимо, щасливими почуваються ті учасники, які мають плани і ті, які не планують свого життя...

3. – Отож, чи варто планувати своє життя, чи є сенс у тому, щоб ставити цілі в житті, а тим більше – їх досягати, адже є люди, які не планують – і живуть...

Кожен учасник висловлює свою думку.

Орієнтовний хід бесіди.

Чому не можна жити просто так, насолоджуватися кожним днем, отримувати задоволення і радість від простих речей, а обов'язково в усьому повинен бути якийсь сенс і порядок?

Можливо комусь вдається жити так, як вийде і його це влаштовує. І це його вибір, і для нього це нормально. Але як показує практика, навіть у тих, хто націлений на спокійне і безтурботне життя, періодично трапляються події, які вибивають з бажаного комфортного ритму існування. Це може бути відчуття нудьги, нерозуміння того, навіщо так багато витрачається сил, наприклад, на роботу, а можливо, просто втома від того, що вас хтось постійно смикає, і доводиться робити те, чого зовсім не хочеться... Виникає низка думок: це я не хочу, те мені не подобається, все не те, все не так, і всі не такі...

Такий стан стає для більшості людей сучасного світу типовим. Він називається внутрішнім конфліктом (відсутність душевної рівноваги) і потребує вирішення. Якщо його не вирішити вчасно, це призводить вреїт-реїт до стану заплутаності, невизначеності, який дуже швидко може стати нестерпним.

У такому стані людина постає перед вибором всього лише з двох

варіантів:

1) продовжувати перебувати в своєму неспокійному стані, коли визначати орієнтири і пріоритети лінь, клопітно, не хочеться. В такому випадку рано чи пізно життя все одно змушує приймати рішення і визначатися з пріоритетами;

2) людина вирішує взяти всю відповідальність за своє життя і приймає рішення самостійно управляти ним. Вона вибрав певні орієнтири в житті, згідно з якими вирішує – робити чи не робити певні речі, починати чи не починати якісь справи, погоджуватися чи не погоджуватися з чимось.

Саме внутрішній конфлікт змушує будь-кого серйозно зайнятися цілевизначенням власного життя, і розуміння цього зараз є прекрасним стимулом для того, щоб прийняти рішення про кардинальні зміни, не чекаючи неприємних відчуттів.

Інформація для роздумів:

В одному із соціологічних досліджень групу випускників університету запитали про їхні плани на майбутнє. Лише у 3 % опитаних такі плани існували у вигляді записів цілей, очікуваних результатів і етапів досягнення. Дослідження цієї ж групи через 20 років показало, що дохід цих 3 % випускників перевищив сумарний дохід інших 97 %. І суб'єктивно вони відчували себе щасливішими і задоволенішими своїм життям.

Якщо Ви маєте таку можливість, проведіть це дослідження серед своїх учнів, студентів, підлеглих. Не завжди видасться можливість побачити результати через 20 років, але можна зробити висновки через 3-5-10 років.

**Якщо ти не пишеш сценарій власного життя –
ти живеш, свідомо чи несвідомо, за сценаріями інших**

Рухівка «Вибери свій шлях».

Пояснення правил рухівки тренером.

Усі учасники стають в шеренгу.

Завдання: кожному по черзі потрібно переміститися з одного кінця зали в інший, не повторюючи рухи попередніх учасників.

Якщо є повторення, тренер повертає учасника в кінець групи.

Вправа триває до тих пір, поки всі учасники не пройдуть цей шлях 3 рази.

2.2. Формулювання цілі.

– *Кожна людина має бажання і мрії.*

– *Чи можна їх назвати цілями?*

– *Чим відрізняються цілі?*

Вправа «Бажання – мрії – ціль»

– *Протягом 3-5 хвилин на листку паперу пишіть все, чого ви хочете.*

– *Записуйте абсолютно все, що прийде вам в голову.*

– *Тепер подивіться на ваш список. Скільки у ньому пунктів?*

– *Цілком можливо, що бажання можна об'єднати в групи: бажання, що належать до сфери здоров'я, сфери спілкування, особистісного розвитку. Саме ці сфери є основними, на них будується все наше життя.*

– *Скажіть, будь ласка, чи кожне записане бажання є мрією?*

– *Звичайно ні, тому що серед бажань є задоволення елементарних потреб, речі, які можна зробити чи придбати сьогодні-завтра, речі, від яких можна відмовитися або вони з часом стануть непотрібні, неактуальні тощо.*

– *Підкресліть ті бажання, які можете назвати мрією? Скільки у вас виявилось підкреслених пунктів?*

– *Хто хоче, щоб ці мрії здійснилися?*

– *Що для цього потрібно робити?*

– *Дуже просто. Необхідно зробити з мрії ціль.*

- По-перше, потрібно зрозуміти різницю між ціллю і мрією.
- Якою є ваша думка з цього приводу?

Мрія – заповітне бажання, що обіцяє щастя. Основне слово тут – «бажання». Ціль – усвідомлений образ кінцевого результату, на досягнення якого спрямована дія. Основне слово тут – «дія».

Мрія знаходиться всередині нашої свідомості, в зоні мислення.

Ціль знаходиться в реальному світі, в зоні дії.

Щоб мріяти, потрібно думати, щоб досягти цілі, потрібно діяти.

Мрія безкоштовна, а за ціль доведеться платити – ресурсами і часом.

Мрія безмежна (в різні періоди часу мріяти можна про різне), ціль прив'язана до часу і конкретного результату.

Мрії залишають все на своїх місцях. Ціль веде до результату.

Ключова навичка успішної людини – навчитися переводити свої мрії в цілі.

Врахуйте одне зауваження:

ціль – це не проблема, яку потрібно вирішити.

Ціль – це те, що допоможе вирішити кілька проблем одночасно.

Завдання:

– *Із підкреслених мрій виберіть найважливішу і сформулюйте свою ціль.*

Існує чимало інструментів для тестування вірогідності досягнення цілі.

Найбільш поширеним серед них є методика SMART.

SMART – це аббревіатура, утворена першими літерами англійських слів:

Specific (конкретність) – ціль повинна бути конкретною і чіткою;

Measurable (вимірність) – цілі повинні бути вимірними. Наприклад, найпоширеніша помилка більшості людей – ставити за ціль «Я хочу багато грошей» - ефективність її буде нульовою з багатьох причин.

По-перше, «багато» є поняттям відносним і для кожного має свій діапазон.

По-друге, для чого вам потрібні гроші – для того, щоб скласти у матрац, покласти в банк, на поїздку, на придбання чогось, на навчання дитині тощо.

Можливо доречніше було б сформулювати ціллю те, що ви хочете мати за гроші, і гроші тут перетворюються на засіб для досягнення цілі.

Якщо ж це стосується заробітку, то ефективна ціль буде сформульована так: «З вересня мій заробіток становить 1000 доларів на місяць».

Achievable (досяжність) – ціль має бути амбітною, з викликом, але реально досяжною. Насамперед потрібно визначитися, якими ресурсами ви володієте, яких немає, як ви можете використовувати те, що у вас є.

Relevant (значимість) – важливо розуміти, який які вигоди вам принесе досягнення цілі. Якщо при цьому ви не отримуєте вигоди, така ціль вважається марною і передбачає марнування ваших ресурсів.

Time-bounded (співвідноситься з конкретним терміном) – необхідно вказати конкретні терміни досягнення цілі.

Робота в парах

Об'єднання в пари відбувається за допомогою цукерок. У капелюсі є цукерки різних видів – по 2 однакових. Загалом їхня кількість відповідає кількості учасників. Кожен учасник наосліп витягує з капелюха цукерку і знаходить собі пару з такою ж цукеркою, як у нього.

У парах учасники тестують свої цілі використовуючи методику SMART, коригують, поправляють.

Обговорення.

Всі учасники сідають колом. Кожен проголошує процес формулювання своєї цілі і її кінцевий варіант. Якщо у присутніх є зауваження чи доповнення – вони висловлюють.

2.3. Управління ресурсами і перешкодами.

Для того, щоб досягти цілі, необхідно вміти управляти як зовнішніми, так і внутрішніми ресурсами.

На чистому листі паперу посередині запишіть свою ціль.

Навколо неї запишіть різними кольорами всі ресурси, що ви можете використати для досягнення цілі і всі можливі перешкоди, які можуть виникнути на шляху досягнення цієї цілі.

Обговорення. Кожен учасник проголошує свої ресурси, перешкоди і коментує, чому вибрав той чи інший колір.

Ви почули всіх, можливо хтось хоче дописати собі якісь ресурси і перешкоди – допишіть.

Вправа «Я досягну своєї цілі!»

– Зараз реально спробуйте досягати свою ціль.

Хто бажає робити це першим?

Перший учасник виходить на середину зали.

Тренер пояснює завдання:

– Серед усіх присутніх виберіть собі того, хто відповідає вашому уявленню вашої цілі. Поставте цю ціль на те місце, яке вам видається найкращим для вашої цілі.

– Виберіть своє місце стосовно цілі.

– Серед тих, хто залишилися, виберіть «ресурси» і «перешкоди» – розмістіть їх стосовно вас і вашої цілі.

– Зараз ви будете пробувати досягати свою ціль.

– Кожному учаснику завдання:

– Ціль – повинна приваблювати, заохочувати, притягувати до себе, але не рухатися.

– Перешкоди повинні , рухатися, перешкоджати, робити все, щоб не дати можливості вам досягти цілі.

– Ресурси мають всякими способами допомагати вам, підтримувати вас.

Кожен учасник проходить цей процес.

Обговорення.

– Ви спробували досягати свою ціль, побачили, як це роблять інші. Поділіться своїми враженнями від цього і висновками, які ви зробили.

Роби те, що можеш, з тим, що маєш, там, де ти є

2.4. Внутрішній конфлікт – постановка цілі – процес її досягнення – душевна рівновага, гармонія.

Цілепокладання базується на глибокому психологічному підґрунті. Воно сприяє, з одного боку, вирішенню внутрішньоособистісного конфлікту, з іншого – виступає рушійною силою психічного розвитку людини.

Вчені виділяють три типи протиріч, що, призводять до внутрішньоособистісного конфлікту.

Перший тип – це протиріччя між новими потребами і неможливістю їх задоволення формами і способами поведінки, що склалися (формула протиріччя «хочу – не можу»).

Другий тип – це протиріччя між вимогами і очікуваннями соціального середовища і наявним рівнем розвитку людини, що не дозволяє їй відповідати цим очікуванням (формула протиріччя «повинен – не можу»).

Третій тип – це протиріччя між реальними й потенційними можливостями особистості і соціальними умовами, що не дозволяють їм реалізовуватися в достатньо повній мірі (формула протиріччя «хочу і можу, але – в даних умовах не можна, неможливо»). Найчастіше це протиріччя пов’язане з проблемою самоактуалізації особистості.

Вирішення чи не вирішення цих протиріч пов’язане з виникненням у

психіці різноманітних новоутворень.

Якщо людина не вирішує їх – це веде до дисгармонії особистості, прояву таких рис, як тривожність, внутрішня напруга, нерішучість, консерватизм, безпринципність, відчуження, егоїзм тощо, відхилень у поведінці, що заважають продуктивній взаємодії і взаєморозумінню, призводять до формування диспропорційної структури відношень з оточуючим світом, іншими людьми, із самим собою.

Конструктивне вирішення внутрішньоособистісного конфлікту відбувається через постановку цілей та здійснення дій, спрямованих на їх досягнення, що веде до розвитку таких якостей, як цілеспрямованість, упевненість, наполегливість, терпимість, сила волі та багато інших – в кінцевому результаті до досягнення внутрішньої рівноваги і стабільності.

Яким чином це відбувається?

Коли людина ставить ціль і починає відпрацьовувати шляхи її досягнення, цей процес оволодіває мозком і потрапляє у підсвідомість. Мозок, програмуючи розум, володіє здатністю утримувати людину на шляху до досягнення цілі. Підсвідомість завжди пов'язана з Вищим Розумом, і тому вона знає, як вам досягти цілі: до вас починає надходити потрібна інформація, сприятливо складаються обставини, зустрічаються потрібні люди тощо.

Єдине, що потрібно врахувати: ваші цілі повинні бути вашими і відповідати вашій життєвій місії або життєвому призначенню. Лише тоді це принесе вам щастя і задоволення.

Рухівка «Я можу більше»

Відведіть руку назад з поверненням корпусу, зафіксуйте те, що ви бачите останнім. Уявно проведіть руку назад, але далі, ніж то було перший раз.

Зробіть це реально – чи вдалося Вам повернутися далі і побачити більше. Ще раз уявно – ще раз реально. Порівняйте зафіксовані перший і

третій раз об'єкти і кут повороту тіла. Чи є різниця?

На які висновки наштовхує вас ця вправа?

III. Підведення підсумків. 20 хв.

3.1. Результати очікувань.

– *Чи Ваші очікування справдилися? (Учасники висловлюються по черзі, тренер озвучує свої результати очікувань останнім).*

3.2. Одержання зворотного зв'язку.

– *Що корисного Ви дізналися під час тренінгового заняття?*

– *Як Ви плануєте використати отримані знання?*

Визнайте в собі бажання бути щасливим, бути успішним; пишатися результатами своєї діяльності, скажіть собі, що все можливо, повірте в це самі і змусьте повірити інших. І, головне, пам'ятайте: у цьому житті можна досягти всього, що ви захочете, якщо вам це дійсно потрібно.

На завершення перегляд фрагментів фільму «Джамайка».

Пропозиція учасникам тренінгу – поповнити список фільмів, відеороликів, книг та іншої інформації на цю тему.

Список використаної літератури

1. Андреев А. Цели - ступеньки к мечте, без которых невозможно добиться успеха / А. Андреев. URL: <http://www.ysnex.ru/aim.php>
2. Брежнев И. В. Тренинг постановки целей / И. В. Брежнев. URL: <https://studfiles.net/preview/3066531/>
3. Краевой А. Постановка целей и их достижение. Как научиться ставить цели и добиваться их / А. Краевой. URL: <https://kraevoy.com/postanovka-celej-i-ix-dostizhenie-3.html>
4. Милтс А. А. Гармония и дисгармония личности: Философско-этический очерк / А. А. Милтс. – М.: Политиздат, 1990. – 222 с.
5. Степаненко Л. В. Проблема гармонійного та дисгармонійного

розвитку особистості в психолого-педагогічній літературі / Л.В.Степаненко // Вісник Харківського державного педагогічного ун-ту ім. Г.С. Сковороди. Психологія. – Харків ХДПУ, 2002. – Вип. 8. – С. 175–179.

6. Тельнова Л. Формулирование цели // Школьный психолог. – 2003. – № 23. URL: <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200302312>

7. Тихомиров О. К. Понятия «цель» и «целеобразование» в психологии / О. К. Тихомиров. URL: [http://psychlib.ru/mgppu/hre/hre-066.htm#\\$p66](http://psychlib.ru/mgppu/hre/hre-066.htm#$p66)

8. Тихомиров О.К. Понятие «Цель» и «Целеобразование» в психологии / О.К. Тихомиров. // Хрестоматия по педагогической психологии: учебное пособие [Сост. А. Красило, А. Новгородцева]. – М.: 1995. – 416 с.

9. Щастя – це не ціль, а шлях. URL: <https://mizky.com/article/50/shchastya-tse-ne-tsil-a-shlyakh>

3.3. ТРЕНІНГ «ЗАПОРУКА УСПІХУ – У ЗГУРТОВАНOSTІ»

(Калюжна Т.Г.)

Пам'ятай: усі ми разом розумніші, ніж кожен із нас.

Гордон Драйден

Мета тренінгового заняття: досягти хороших міжособистісних відносин (специфіки формальних та неформальних організаційних зв'язків в колективі і співвідношення між ними), демократичності в колективі, оптимального рівня психологічної сумісності колективу)

Завдання:

1. Консолідація групи, формування емоційно позитивної атмосфери;
2. Розвиток вміння працювати в команді;
3. Активізація і зміцнення віри педагога у власні можливості, розвиток його індивідуальності, розширення самосвідомості, пошук ефективного індивідуального стилю педагогічної діяльності;
4. Підвищення рівня самооцінки педагога;
5. Розвиток емоційного сприйняття;
6. Розвиток у педагогів здатності до педагогічної рефлексії;
7. Розвиток засобів ефективного спілкування педагога з колегами по роботі.

Обладнання:

Ватман, маркери, кольорові олівці, папір формату А4, ножиці, **глянцеві** журнали, скотч, старі газети, м'яч, музичні записи звуків природи.

Розміщення учасників: коло.

Результати для учасників:

- Знають визначення поняття «згуртованість», усвідомлюють необхідність розвитку міжособистісних відносин у колективі.
- Розуміють значення єдності цілей і мотивів у межах спільної діяльності.

- Підвищили свій професійний рівень через оволодіння новими знаннями і навичками.
- Вміють працювати в команді.
- Знають що, співробітництво і взаємодопомога формують хороший соціально-психологічний клімат, необхідний для ефективної самореалізації і зростання в професійній сфері, згуртовують колектив.

Результат тренінгу:

- Використання в роботі отриманих знань і навичок на практиці для підвищення рівня власної ефективності та професійності.
- Збільшення індивідуальної результативності та ефективності діяльності кожного учасника, мотивація кожного і пошук нових заходів, активності, дій після тренінгу, що буде сприяти збільшенню функціональності учасників тренінгу.

Цільова аудиторія:

- педагоги закладів освіти різних типів, їх структурних підрозділів;
- усі, хто бажає бути комунікабельним, підвищувати свій професійний рівень.

Кількість учасників тренінгу:

До 20 осіб.

За результатами тренінгу учасники отримують сертифікат (українською та англійською мовами).

Рекомендована тривалість: 150 хвилин.

СТРУКТУРА ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

№ п\п	Види роботи	Орієнтовна тривалість	Ресурсне забезпечення
1.1	<i>Вступ.</i> <i>Міжособистісні</i> <i>відносини у колективі,</i>	5 хв.	Ватман, маркери

	згуртованість колективу.		
1.2	<i>Прийняття принципів роботи групи.</i>	10 хв.	маркер, скотч
1.3	Вправа -знайомство « <i>Магія нашого імені</i> »	5-10 хв.	
1.4	Вправа - очікування « <i>Кишені</i> »	10 хв.	Листки А4, ручки
2.1	Актуалізація. « <i>Об'єднання педагогічного колективу і розвиток творчого потенціалу педагогів</i> » Вправа « <i>Перекинь м'яч</i> »	5-7 хв	Маленький м'яч
2.2	Рухівка « <i>Молекули</i> »	5 хв.	
2.3	<i>Робота в групах.</i> Вправа « <i>Ялинка</i> »	10 хв.	Папір, ножиці, кольорові олівці
2.4	Робота в групах. Вправа « <i>Повітряна башня</i> »	25 хв.	Пачка паперу А4
2.5	<i>Робота в групах.</i> Вправа: «Коллажування на вільну тему»	25 хв.	Ватман, олівці, глянцеві журнали, клей, ножиці, відповідна музика
2.6	Вправа « <i>Острівці</i> »	5 хв.	Старі газети
2.7	Вправа-релаксація « <i>Мудрець із храму</i> »	10 хв.	спокійна мелодія
2.8	Вправа « <i>Комплімент</i> »	5 хв.	
3.	<i>Підведення підсумків. Результати очікувань</i>	15 хв.	Клейкий кольоровий папір, ручки

ПЛАН ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

I. Початок тренінгу:

1. *Вступ.*
2. *Прийняття принципів роботи групи.*
3. *Знайомство.*
4. *Очікування.*
5. *Рухівка*

II. Основна частина:

6. *Рухівка*
7. *Актуалізація. «Об'єднання педагогічного колективу і розвиток творчого потенціалу педагогів»*
8. *Робота в групах. Виконання вправ (Роздатковий матеріал).*
9. *Рухівка*

III. Заключна частина

1. *Результати очікувань.*
2. *Одержання зворотного зв'язку.*

ХІД ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

I. Початок тренінгу

1. Вступ.

Повідомлення теми, мети, завдань тренінгу.

Потреба в індивідуальності педагога особливо гостро стоїть в сучасному суспільстві, адже, від того наскільки педагог може проявити себе, реалізуватися в професії залежить його психологічне самопочуття і результативність праці. Тому в загальноосвітніх установах необхідно створювати сприятливі психологічні умови, в яких педагог міг би реалізувати свою особистість. А сприятливий психологічний клімат залежить перш за все від рівня згуртованості педагогічного колективу.

Мета нашого тренінгу: досягти гармонійних міжособистісних стосунків (специфіки формальних і неформальних організаційних зв'язків в колективі і співвідношення між ними), демократичного рівня в колективі,

оптимального рівня психологічної сумісності колективу, розкриття внутрішнього творчого потенціалу педагога.

Тренер: Шановні колеги! Сьогодні ми поговоримо з вами про те, як підвищувати інтерес і бажання займатися улюбленою справою в сучасних умовах, як працювати у колективі і отримувати позитивний результат і приємні психологічні емоції.

Згуртованість колективу – це поняття, що розкриває особливості міжособистісних стосунків в колективі, єдність ціннісних орієнтацій, єдність цілей і мотивів діяльності в межах спільної діяльності. Товариські контакти під час роботи і після закінчення її, співпраця і взаємодопомога формують хороший соціально-психологічний клімат. Чинник, що впливає на соціально-психологічний клімат колективу, обумовлений індивідуальними і психологічними особливостями кожного з його членів. Тому для формування соціально-психологічного клімату колективу, його згуртованості мають значення не стільки психологічні якості членів, скільки ефект їх поєднання.

2. Прийняття принципів роботи групи:

Мета: встановлення принципів роботи в групі; створення відчуття захисту; усвідомлення особливостей спілкування у групі, сприяння організації ефективного простору для особистісного розвитку педагогів.

Обладнання: ватман із заголовком «Принципи роботи групи», маркер, скотч.

(Учасники групи пропонують принципи роботи, яких будуть дотримуватися під час тренінгового заняття. Їх може бути від 7 до 10. Принципи записуються тренером або учасниками, які їх пропонують, на ватмані маркерами).

Принципи роботи групи можуть бути такими:

9. Приходити вчасно.
10. Бути позитивним.
11. Не критикувати.
12. Говорити коротко.

- 13.Добровільність.
- 14.Персоналізація.
- 15.Конфіденційність.
- 16.Різноманітність.

Вправа-знайомство «Магія нашого імені»

Мета: *знайомство учасників тренінгу один з одним, розвинути навички самопрезентації та рефлексії, познайомити учасників тренінгового заняття, пізнати, виразити себе.*

Учасники об'єднуються у пари. Партнери називають свої імена і обговорюють:

1. Від кого я отримав своє ім'я?
2. Чи є мої тезки серед відомих людей?
3. Чи знаю я літературних або кіно-героїв, що носять те ж ім'я?
4. Як ім'я впливає на мою поведінку в житті?
5. Чи подобається мені моє ім'я? (якщо ні, то яке б ім'я я хотів мати)
6. Чи знаю я, що означає моє ім'я?

Вправа – «Очікування»

Мета: *визначити очікування учасників*

Тренер задає запитання до учасників тренінгу: «Які ви маєте очікування від даного тренінгового заняття? Де і для чого плануєте застосовувати отриманні компетентності?». Свої відповіді запишіть, будь ласка, на кольоровому стікері.

Після запису відповідей учасники по черзі озвучують їх і приклеюють на ватмані (розміщення довільне).

Тренер озвучує очікування останнім.

II. Основна частина

1. *Актуалізація знань. «Об'єднання педагогічного колективу і розвиток творчого потенціалу педагогів»*

Тренер: На сьогодні, коли саме колективні умови визначають успіхи науки, техніки, виникає гостра необхідність у людях, що володіють мистецтвом створювати моральний клімат в колективі. Проте у педагогічному колективі кожен його член повинен впливати на створення соціально-психологічного клімату. І колектив стає могутнім засобом формування особистості лише тоді, коли він характеризується високим психологічним кліматом. Щоб успішно долати руйнівні наслідки конфліктів, потрібно навчитися обходити їх. А це можливо лише при високому рівні розвитку колективу і наявності сприятливого соціально-психологічного клімату.

Вправа. «Перекинь м'яч»

Мета вправи: *розвиток вербального і невербального спілкування педагога з колегами, зближення членів групи, направлене на встановлення контактів і пошук швидкого рішення поставленого завдання.*

Обладнання: м'яч.

Завдання: перекинути цей м'ячик один одному так, щоб він побував у руках кожного учасника.

Інструкція: учасники стоять у тісному колі, їм дається невеликий м'ячик (розміром приблизно з тенісний), який необхідно швидко перекинути один одному так, щоб він побував у руках кожного. Коли витрати часу доведені приблизно до 1 сек. на кожного учасника, тренер просить винайти і продемонструвати спосіб, яким можна перекинути м'яч так, щоб він побував у руках кожного, витративши лише декілька секунд на всю групу. Зазвичай через деякий час учасники придумують і демонструють відповідне рішення. Воно полягає у тому, що учасники ставлять складені «човником» руки один над одним і по черзі розводять долоні в сторони. М'ячик, падаючи вниз, передається із рук у руки і таким чином встигає побути у кожного учасника.

Тренер: – Завдання вирішене! Ця вправа є демонстрацією того, як проблема може бути вирішена ефективніше за допомогою нетривіального підходу до неї і як цьому перешкоджають стереотипи («перекинути – означає

підкинути вгору, а потім зловити»). Об'єднання групи, вчення координації спільних дій.

Обговорення:

1. Що заважало відразу ж побачити швидкий спосіб виконання завдання, який стереотип при цьому активізувався?
2. Кому першому прийшла думка перекидати м'яч, не підкидаючи, а упускаючи його, і що підштовхнуло до цієї ідеї?
3. Які ситуації, коли стереотипне бачення заважало розгледіти простою і нетривіальний спосіб вирішення проблеми, зустрічалися в життєвому досвіді учасників і як удавалося здолати ці обмеження?

Рухівка «Молекули»

Мета: зняття напруги, створення дружньої обстановки.

Члени групи – «атоми» – вільно рухаються по кімнаті під музику. По сигналу тренера атоми об'єднуються в молекули по 2 людини, потім по 3 і так далі в кінці вправи об'єднується вся група.

Вправа в парах «Ялинка».

Мета: створення умов для втілення і висунення ідей про способи дії у нестандартній ситуації; перевірка своїх можливостей встановлення контакту в різних ситуаціях; усвідомлення того, що при встановленні контакту не існує універсальних засобів і правил, а перш за все існує необхідність орієнтуватися на людину, з якою взаємодієш; об'єднання групи.

Обладнання: Папір, ножиці, кольорові олівці.

Завдання: намалювати ялинку, вирізати її з паперу та розфарбувати.

Інструкція: учасники об'єднуються у групи так, щоб у кожній групі було по три пари учасників. Обійнявшись руками за пояс по двоє, учасники вільними руками повинні намалювати ялинку. Інша пара тих, що так само обійнялись, повинна цю ялинку вирізати, третя пара, обнявшись за пояс повинна цю ялинку розфарбувати олівцями. Виграє та команда, що впоралася із завданням першою.

Вправа. «Повітряні башині»

Мета вправи: усвідомити вербальні та невербальні засоби встановлення контакту, апробувати їх в безпечних умовах групи; розвивати засоби ефективного спілкування педагога з колегами.

Обладнання: Пачка паперу А4 .

Завдання: Кожній команді необхідно побудувати з паперу башню. Башня має бути вище за один метр у висоту.

Інструкція: Учасники об'єднуються у міні-групи по 3-6 чоловік. В центрі кімнати кладеться пачка паперу і озвучується наступне завдання: «Кожній команді необхідно за 15 хвилин побудувати з цього паперу башню. Нічого окрім паперу використовувати не можна. Башня має бути вище за один метр у висоту. Перемагає команда, яка побудує найвищу башню».

Обговорення:

1. Чи виникали перешкоди в роботі команди? У чому вони полягали?
2. Що допомагало команді працювати злагоджено, спільно виконувати дану вправу?

Вправа. «Колажування на вільну тему»

Мета: розвинути здатність групи приходити до загальної думки, йти на компроміс, уміти домовлятися, а також розкриття потенційних можливостей особистості педагога; визначення психологічного стану; розвиток креативних здібностей; розширення можливостей застосування творчих здібностей кожного учасника тренінгу; зміцнення навиків соціальної взаємодії і підвищення комунікативної компетентності педагогів.

Обладнання: Ватман, прості олівці, глянцеві журнали, клей, ножиці, відповідна музика.

Завдання: створення групою спільного колажу, використовуючи техніки перформанс і інсталяцію, інші арт-технології.

Інструкція: Група сідає навколо столу, їм пропонуються ватман, прості олівці, глянцеві журнали, клей, відповідна робота музика і фантазія

учасників. Визначаються з тематикою колажу (природа, тварини і т. п.), разом домовляються, хто малює вибраний малюнок (бажано, разом, малюнок має бути об'ємним). Учасники також повинні розподілити кольори і ті зони на ватмані, які вони будуть заповнювати.

Обговорення:

1. Чи легко було визначитися з темою?
2. Чи були труднощі при виборі малюнка?
3. Чи виникали розбіжності в ході роботи?

Тренер: Колажування, як і будь-яка візуальна техніка, дає можливість розкрити потенційні можливості людини, передбачає необмежену свободу, є безболісним методом роботи над особою, спирається на позитивні емоційні переживання, пов'язані з процесом творчості. Крім того, при виготовленні колажу не виникає напруги, пов'язаної з відсутністю у учасників художніх здібностей, ця техніка дозволяє кожному отримати успішний результат.

Вправа «Острівці»

Мета: *створення умов для втілення і висунення ідей про способи дії нестандартної ситуації, об'єднання групи, фізична розминка.*

Обладнання: старі газети.

Інструкція: Учасники розбиваються на групки по 4-6 чоловік і на швидкість виконують завдання. Групі учасників необхідно розміститися на газеті (на всій, на половині газети, на третині).

Обговорення: Учасники обмінюються емоціями і відчуттями і озвучують всі свої ідеї.

Вправа-релаксація «Мудрець із храму»

Мета: *допомогти людині увійти до диссоційованого стану, щоб побачити і усвідомити свої проблеми як би з боку. Це дозволяє значно пом'якшити негативні переживання, знайти нові, несподівані шляхи вирішення проблем. Завдяки цьому психотехніка "Мудрець із храму" сприяє підвищенню упевненості в собі.*

Уявіть себе на галявині в літньому лісі. Густа трава підіймається до колін, пелюстки різнобарвних квітів торкаються ваших ніг. Довкола дерева, листям шелестить теплий вітерець. Сонячні промені створюють химерну мозаїку світла і тіней. До вас доноситься щебет пташок, цвіркання коників, потріскування гілочок. Вам приємний аромат трави і кольорів. Кучеряві баранчики в синяві літнього неба віщують прекрасну погоду. Ви пересікаєте галявину і заглиблюєтеся в ліс. Під вашими ногами вузька стежина. Вона ледве помітна в траві. Видно, по ній нечасто ходять. Ви не кваплячись йдете лісом і несподівано бачите крізь крони дерев дах будівлі незвичайної архітектура. Ви прямуєте до цієї будівлі. Деревя відступають, і ви з'являєтеся перед храмом. Він стоїть далеко від метушні міст і вуличної штовханини, від гонитви за примарним щастям. Цей храм – місце тиші і спокою, місце для роздумів і занурення в себе. Декілька широких сходинок ведуть до важких дубових дверей. Сонячні промені грають на позолоті узорів, що прикрашають двері. Ви підіймаєтеся по сходах і, взявшись за золоту ручку, відкриваєте двері. Вона піддається несподівано легко і безшумно. Усередині храму – напівтемрява і приємна прохолода. Усі звуки залишаються зовні. На стінах старовинні розписи. Всюди полиці, на яких безліч книг, дивних фоліантів, сувоїв. Напроти дверей, через які ви увійшли, – великий дубовий стіл, за яким сидить старець в білосніжному одязі. Його добрі і мудрі очі спрямовані на вас. Прямо перед ним в свічнику горить свічка. Підійдіть ближче до старця. Це мудрець, який знає всі сокровенні таємниці світу, події минулого і майбутнього. Ви можете запитати його про те, що вас хвилює, – і, можливо, ви отримаєте відповідь, якої так довго шукали...

Мудрець вказує вам на свічку. Вдивляєтеся в це живе полум'я, в його чарівну серцевину. Дивитися на нього... Усередині полум'я з'являється спочатку розмитий, а тепер чіткіший образ... Переведіть погляд на мудреця. Він тримає в руках календар. На аркуші календаря чітко виділяється дата запам'ятаєте її...

Час відвідин храму закінчується. Подякуйте мудрецеві за те, що зустрівся з вами... Ви виходите з храму і прикриваєте за собою двері. Тут, зовні, як і раніше сонячний день. Ви спускаєтеся по сходах і знову виходите на лісову стежину, по якій повертаєтеся до галявини, де почалася ваша подорож. Ви зупиняєтеся, востаннє огортаєте поглядом пейзаж довкола... і знов переноситеся сюди, в цю кімнату...

Обговорення.

– Які у вас відчуття? (Звернути увагу, щоб висловилися всі бажаючі, поділилися своїми враженнями, відкриттями, емоціями.

Вправа. «Комплімент»

Мета вправи: *створення позитивного емоційного настрою, оволодіння технікою компліменту.*

Завдання: придумати комплімент, що відповідає особистісним якостям співрозмовника.

Інструкція: Виберіть собі партнера для виконання завдання. Обмін компліментами відбуватиметься у формі діалогу. Комплімент приймається в певній формі: Так, це так! А ще я ... (додається позитивна якість) і комплімент повертається до співрозмовника, наприклад:

- Галино, ти така відповідальна людина!
- Так це так! А ще, я добра!
- А у тебе Катю, такі красиві очі!
- Так це так! А яка я чуйна!

Обговорення:

- Чи були приємні моменти у вправі, які?
- Що нового ви почули про себе?

ІІІ. Заключна частина

1. Результати очікувань.

Мета: *з'ясувати, якою мірою реалізовано очікування учасників тренінгу, отримання зворотного зв'язку від учасників.*

- Чи Ваші очікування справдилися? (Учасники висловлюються по черзі, тренер озвучує свої результати очікувань останнім)

- Яка інформація є найбільш корисною для Вас особисто?

2. Одержання зворотного зв'язку.

- Що нового Ви дізналися під час тренінгового заняття?

- Чи хотіли б Ви взяти участь у подібному занятті, яке було б продовженням піднятої сьогодні проблематики?

- Як Ви плануєте використати отримані компетенції?

Підсумки заняття.

Тренер: Згуртованість педагогічного колективу – це єдність усіх педагогів, заснована на спільних цілях, інтересах, цінностях, прийнятті всіма правил і норм. Згуртованість – це емоційна складова колективу, це – позитивне ставлення один до одного, бажання бути разом, діяти спільно, спілкуватися. Згуртованість – це сукупність почуттів і емоцій членів педагогічного колективу, міжособистісні відносини та орієнтованість на командну роботу. Сьогодні ви продемонстрували бажання і вміння налагоджувати спільну діяльність, працювати у команді.

Надіюсь, що наше заняття допоможе вам подолати бар'єри у спілкуванні та допоможе у побудові згуртованого педагогічного колективу.

Дякую вам за співпрацю!

Список використаної літератури

1. Бібік, Н. М. (2017) *Нова українська школа: поради для вчителя*. Київ: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди». 206 с.
2. Довіра соціальним інститутам. (2018). URL <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=817&page>
3. Дмитренко, К. А., Коновалова, М. В., Семиволос, О. П., Бекетова С. А. (2018). *Звичайні форми роботи – новий підхід: розвиваємо ключові компетентності: методичний посібник*. Харків: ВГ «Основа». 119 с.

4. Ілляхова, М. В. (2015). *Розвиток креативної компетентності педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти*. НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». Київ. 68 с.
5. Комунікативні ігри-збірник. Сайт організаційного відділу. Організації українських скаутів. URL <http://skauty.org.ua>
6. Кремень, В. Г. (2008). *Енциклопедія освіти*. Київ: Юрінком Інтер. 1040с.
7. Кручек, В. А. (2012). *Формування культури педагогічної взаємодії: монографія*. Київ: НАКККиМ, 408 с.
8. Морзе, Н., Ігнатенко, О. (2010). Методичні особливості вебінарів, як інноваційної технології навчання. *Інформаційні технології в освіті*, 5, 31–39. Херсон: ХДУ.
9. Навчальні та методичні посібники. «Вчитель вчителю, учням та батькам». <http://teacher.at.ua>
10. Нестуля, С. І. (2018). *Мотивація, само мотивація та їх практичні способи: практичний посібник для учасників тренінгу*. Полтава: ПУЕТ. 34 с
11. Романовський, О. Г. Пономарьов, О. С. (2017). *Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: монографія*. Харків: ФОП Мезіна В.В. 292 с.
12. Шморгун, Л. Г. (2010) *Менеджмент організацій: Навчальний посібник*. Київ: Знання. 452с.

3.4. **ТРЕНІНГ «МИСТЕЦТВО ТВОРЧОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ»** (Котирло Т.В.)

Мета: визначення рис творчої особистості та умов, що заважають виявленню творчості; розвиток креативних і комунікативних здібностей учасників заняття; сприяння розвитку творчої уяви, допитливості, сміливості та гнучкості мислення; активізація творчого потенціалу; формування впевненості в собі; стимулювання бажання підвищувати свій професійний рівень; самовдосконалення; самоосвіта.

Завдання:

1. Сформувати в учасників тренінгу уявлення про творчість, креативність.
2. Допомогти кожному учаснику тренінгу усвідомити креативність у собі і необхідність її розвитку.
3. Сприяти формуванню позитивної самооцінки й усвідомленню своєї унікальності.
4. Спонукаати учасників тренінгу до самовдосконалення та самоосвіти.
5. Сформувати вміння командної взаємодії.
6. Усвідомити перешкоди прояву креативності і шляхи їх подолання.

Обладнання: ватмани, папір формату А4, стікери, кольорові олівці, папір, фліпчарт, маркери, магніти, скотч, картки із завданнями для кожної малої групи, паперові долоньки, пластикові жолобки, м'ячик, магнітофон або комп'ютер з колонками.

Розміщення учасників: коло або півколо.

Очікувані результати тренінгу:

- розуміння важливості процесу творчого пізнання себе та інших;
- набуття умінь командної взаємодії;
- використання отриманих знань і навичок для ефективного управління власним життям;

- бути не таким, як усі, проявляючи свою креативність;
- навчитися мислити оригінально, фантазувати;
- пошук різних способів реалізації ідей шляхом створення творчої атмосфери.

Цільова аудиторія: вчителі вечірніх шкіл та інших закладів освіти, науковці.

Кількість учасників: до 20 осіб.

Рекомендована тривалість: 240 хвилин.

Проведення тренінгу.

1. Вступ. (15 хв.)

Оголошення теми, мети, завдань.

Мета: *зацікавити учасників тренінгового заняття до плідної творчої діяльності.*

1.1. Вправа «Прийняття принципів роботи групи». (10 хв.)

Мета вправи: щоб робота у ході тренінгу була ефективною і результативною, потрібно прийняти правила для створення такої обстановки, щоб кожен учасник міг відверто висловлюватись і виражати свої почуття й погляди, не боявся стати об'єктом глузувань та критики, був упевнений у тому, що все особисте, що обговорюється на занятті, не вийде за межі групи, одержував інформацію сам і не заважав отримувати її іншим учасникам.

Хід вправи.

Правила, запропоновані тренером:

- бути активними;
- бути позитивними;
- говорити по черзі;
- слухати й чути кожного;
- діяти за принципом «тут і зараз»;
- говорити за темою і від свого імені;

- слухати і чути;
- не критикувати: кожний має право на власну думку;
- дотримуватися принципу добровільної активності;
- позитивно ставитися до себе та до інших.

1.2. Вправа-знайомство. «Я такий, як я хочу.» (15 хв.)

Мета: розвиток комунікативних навичок, усвідомлення своїх особистісних якостей.

Хід вправи.

Тренер роздає учасникам тренінгу різнокольорові паперові долоньки. Учасники пишуть на них, а потім по черзі називають свої імена, махаючи долонькою та проговорюючи вислів: «Я такий, як я хочу...», завершуючи його вказуванням своїх особистісних якостей.

1.3. Вправа «Дерево очікувань». (20 хв.)

Мета: дана вправа допомагає сконцентрувати увагу учасників на роботі, на темі заняття, заставити мислити, проявляти свої знання, творити, спрямовувати подальшу роботу в команді на креатив.

Хід вправи.

Перед учасниками ставиться наступне завдання: подумати і записати на листочках (стікерах) свої очікування від заняття таким чином, де б кожне очікування починалося буквами їхнього імені. Наприклад:

«Від цього заняття я, Тамара, очікую...

Т – творчого розвитку

А – актуальності проблеми

М – міжособистісного розуміння

А – активності учасників

Р – результативності командної співпраці

А – аналізу, самоаналізу.

Підійти до плакату «Очікування», зачитати свої записи на листочках (стікерах) і прикріпити їх на плакаті.

2. Основна частина.

2.1. Інформаційне повідомлення від тренера. (15 хв.)

Тренер: *Хто з вас вважає себе людиною творчою? Неординарною?*

Давайте разом проаналізуємо, що таке здібності, творчість та креативність?

Здібності – індивідуальні риси особистості, які дають змогу за різних умов успішно опанувати певну діяльність, розв'язати завдання, проблеми; характерні для кожної людини.

Творчість – людська діяльність, яка породжує щось якісно нове, те, що має суспільно-історичну цінність. Не кожному людину можна назвати творчою особистістю.

Існує думка, що творчі здібності є вродженими й не підлягають вихованню. Більшість із нас часто відчуває розчарування від наявності у своєму мисленні «блокуючих» перешкод до творчості у вирішенні завдань – особливо коли необхідно засвоїти децю нове. Зникає впевненість у собі. Навіть якщо виникла творча думка, все одно не дає спокою страх бути незрозумілим, в результаті чого ідеї не впроваджуватимуться в життя, а з часом і зникатимуть.

У дорослому житті люди стримують свою творчу уяву, в них зникає бажання експериментувати й досліджувати. Таким чином, не можна реалізувати свій творчий потенціал та подолати перешкоди на шляху до творчості. Це зовсім не означає, що дорослим не вистачає здібностей, просто вони мало використовують свій творчий потенціал. Чим доросліша людина, тим більше знижується рівень її творчих здібностей.

А чи кожна людина може бути творцем і створити щось нове, оригінальне?

У кожної людини є внутрішній ресурс, потенціал, тобто креативність.

***Креативність** – це здатність особистості до конструктивного, нестандартного мислення і поведінки. Під креативністю розуміють також здатність людини відмовитися від стереотипних методів мислення і*

знаходити все нові способи вирішення проблем. Іншими словами – **креативність** – це швидкість, точність, оригінальність мислення, багата уява, почуття гумору, а також впевненість у собі і цілеспрямованість.

Саме креативність виступає основою для самоактуалізації й самореалізації творчої особистості і, говорячи про проблеми творчого процесу, творчого мислення, творчої діяльності, творчого розвитку, творчої активності, творчого потенціалу, ми це чітко розуміємо.

Креативна особистість – це така особистість, яка внаслідок впливу зовнішніх факторів набула необхідних у процесі актуалізації творчого потенціалу додаткових творчих якостей, котрі сприяють досягненню творчих результатів в одному чи кількох видах творчої діяльності.

Погляд на креативність як універсальну рису особистості людини передбачає визначення розуміння творчості. Творчість розуміється як процес створення чогось нового, при чому процес не запрограмований, непередбачуваний і раптовий. При цьому до уваги не береться цінність результату творчого акту і його новизна для великої групи людей, для суспільства або для людства. Головне, щоб результат був новим і значущим для «творця». Самостійне, оригінальне вирішення поставленого перед собою завдання, буде творчим актом, а самого виконавця вже варто оцінювати як творчу особистість.

Проблему творчості розглядали багато психологів-науковців і педагогів. Вони давали різні визначення цьому поняттю, називали ознаки, за якими можна визначити творчі здібності. Кожен науковець прагнув розширити трактування понять «творчість» і «творча особистість». Проте немає тільки одного правильного визначення поняття «творчість».

У вузькому сенсі **творчість** – людська діяльність, яка породжує щось якісно нове, те, що має суспільно-історичну цінність. Не кожену людину можна назвати творчою особистістю, потрібно враховувати цінність і значущість нового результату, хоча масштаб його може бути різним. У широкому сенсі **творчість** – це практична або теоретична діяльність

людини, під час якої з'являються нові результати: знання, рішення, способи діяльності, матеріальні цінності. Тобто творчі здібності так чи інакше притаманні кожній нормальній людині.

Необхідними компонентами творчості є **фантазія, уява, психічний зміст** якої міститься у створенні образу кінцевого продукту (результаті творчості).

2.2. Вправа-асоціація «Творчість – це...». (10 хв.)

Мета: виявити ступінь розуміння учасниками поняття «творчість».

Тренер пропонує назвати учасникам перше що спадає їм на думку, коли вони чують слово творчість.

2.3. Вправа «Актуалізація: У дитинстві я хотіла (хотів) бути...». (20 хв.)

Мета: розкриття творчого потенціалу учасників та розширення їх творчих можливостей.

Хід вправи.

Тренер пропонує учасникам за 5 хв. написати на картках, ким вони хотіли бути у дитинстві й чому, не вказуючи своїх імен. Потім усі віддають свої картки тренеру. Він перемішує їх і знову роздає учасникам у довільному порядку. Вони мають ознайомитися зі змістом картки та вгадати її автора.

2.4. Вправа-рухівка «Ми - команда». (10 хв.)

Хід вправи.

Учасники шикуються в лінію, тримаючи в руках пластикові жолобки, які притискають один до одного, створюючи канавку. Тренер кладе м'ячик у перший жолобок. Завдання учасників якомога довше перекичувати м'ячик по канавці, переходячи з кінця лінії наперед.

2.5. Вправа «Нові ідеї для речей». (20 хв.)

Мета: розвиток уяви, оригінальності, активізація творчого потенціалу, усвідомлення бар'єрів креативного мислення.

Хід вправи.

Тренер говорить про те, що кожен предмет має своє пряме призначення. Наприклад, молоток – збивати цвяхи. Але часто ми

використовуємо предмети не за призначенням. Наприклад: молотком можна притримати папери на столі; використати як якір під час будівельних робіт; як ручку для важкої сумки.

Учасники тренінгу мають назвати нестандартний спосіб використання предмета, що зображено на картці, яку вони вибрали.

Перерва на каву-брейк.

2.6. Вправа «Радощі життя». (15 хв.)

Мета: активувати творче мислення та уяву учасників.

Хід вправи.

Тренер пропонує учасникам створити імпровізовану розповідь про радощі у житті людини. Він починає розповідати: “На березі синього-синього моря, в затінку великих, могутніх сосен, жили люди... “. Після сигналу тренера розповідь продовжує інший учасник і тд. Завершує розповідь тренер, підводячи підсумок сказаного попереду учасниками.

2.7. Вправа «Моє бачення творчої особистості». (20 хв.)

Мета: визначити якості, що характеризують креативну особистість сучасності.

Хід вправи.

Тренер пропонує учасникам розділитися на групи по 4–5 осіб. Протягом 10 хвилин до кожної літери слова «творчість» (літери на окремих карточках) потрібно дібрати якості, які на думку учасників, характеризують творчу особистість.

(Після виконання творчого завдання один представник з кожної групи зачитує свою версію розшифровки слова «творчість».)

Наприклад:

Т – толерантний, терплячий, трудолюбивий...

В – винахідливий, відкритий, впевнений, вольовий, відвертий...

О – оригінальний, оптимістичний, організований, органічний...

Р – рішучий, розкутий, реактивний, романтичний, різний...

Ч – чутливий, чесний, чуйний, чарівний...

І – ініціативний, ірраціональний, інтелектуальний, інтелігентний...

С – самостійний, свідомий, самодостатній, сумлінний, сміливий...

Т – товариський, турботливий, тактовний...

Тренер підсумовує виконання вправи групами, прикріплюючи на плакат зі словом «творчість», картки з кожною літерою від груп.

2.8. Вправа-рухівка «Шикуйся по росту». (15 хв)

Хід вправи.

Учасники стають у щільне коло, закривають очі. Завдання: вишикуватися із закритими очима за зростом. Після того як всі учасники знайдуть своє місце, дати команду відкрити очі й подивитися, що вийшло. Після вправи можна обговорити, як себе почували учасники, чи складно було виконати це завдання, чи ні.

2.9. Вправа «Казковий вернісаж». (20 хв.)

Мета: активізувати образну пам'ять і творчу уяву, розвивати швидкість та гнучкість думки, вміння міркувати нестереотипно.

Хід вправи.

Тренер говорить про те, що усі колись були дітьми. А всі діти, без виключення, люблять казки. Кожен дорослий частенько з любов'ю та ніжністю згадує ті казки, які чув вдома, в дитячому садку, в школі. Казка – це чарівне джерело, що дає наснагу кожній творчій людині. Казка дарує радість і дорослим, і дітям. Для виконання вправи «Казковий вернісаж» кожна група по черзі витягує зі скриньки конверт із описом знайомої всім казки. Необхідно прочитати вголос опис і відгадати, про кого або про що саме йдеться та вказати назву і автора казки.

2.10. Вправа «Формула креативності». (20 хв.)

Мета: визначити чинники, які сприяють розвитку творчості та креативності.

Хід вправи.

Учасники об'єднуються у дві команди. Завдання для першої команди – написати чинники, які сприяють розвитку творчості». Завдання для другої команди – написати чинники, які заважають розвитку творчості. Команди по черзі оголошують виконане завдання.

Тренер підводить підсумок:

*Отже, підсумуємо. **Розвитку творчості та креативності сприяють:***

- 1. наявність емоційної, доброзичливої атмосфери у процесі виконання будь-яких творчих завдань.*
- 2. наявність усвідомленого спонукання до творчості (бажання творити);*
- 3. створення творчої атмосфери, здорового морально-психологічного клімату в колективі;*
- 4. утвердження в колективі демократичного стилю спілкування, свободи критики, творчих дискусій;*
- 5. забезпечення вільного часу з метою створення умов для самореалізації особистості вихователя на дозвіллі, підвищення його загальної культури;*
- 6. своєчасна позитивна оцінка діяльності людини для розвитку в неї почуття задоволення;*
- 7. особистісні якості:*
 - здатність до нестандартного рішення;*
 - пошуково-проблемний стиль мислення;*
 - уміння створювати проблемні, нестандартні ситуації;*
 - оригінальність у всіх сферах своєї діяльності;*
 - творча фантазія, розвинена уява;*
 - специфічні особистісні якості (сміливість, готовність до ризику, винахідливість, цілеспрямованість, оптимізм, ентузіазм, настирливість, упевненість, кмітливість, інтуїтивне відчуття нового та оригінального та ін).*

Творчі особистості наділені такими якостями як творча уява, фантазія, оригінальність, швидкість та гнучкість мислення. Ці якості притаманні кожному із вас. І головне розвивати їх, тоді і творчість стане вашим постійним супутником.

Прояву творчості та креативності заважають:

- 1. стереотипи мислення;*
- 2. страх помилитися;*
- 3. прагнення не оригінально розв'язати завдання, а отримати високу оцінку;*
- 4. надто велике бажання може гальмувати творчий процес – щоб імпровізувати, потрібне натхнення;*
- 5. однопланові знання не сприяють творчості, потрібні широкі інтереси в різних життєвих сферах;*
- 6. страх бути в центрі уваги.*

3. Підведення підсумків тренінгу. (30 хв.)

3.1. Вправа «Побажання».

Тренер пропонує учасникам передати свої паперові долоньки сусідам по колу і по черзі написати один одному побажання.

Потім пропонується закінчити речення:

«На сьогоднішньому занятті мої очікування ...»;

«Я себе відчував...»;

«Я дізнався...»,

«Мені на сьогоднішньому занятті сподобалося (не сподобалося)...».

Отже, креативність є важливим фактором розвитку особистості і визначає її готовність змінюватися, відмовлятися від стереотипів. Креативність – це здібності, якими хоч і в різній мірі, але володіє кожна людина. Креативна людина більш приваблива у спілкуванні, вона притягує до себе інших, з нею легко і цікаво. Креативність багато в чому визначає успіх справи і діяльності людей багатьох професій.

Тренер: *«У кожного в душі величезний захоплюючий світ. Усі знання, досвід, вміння, які вже отримано, привели нас туди, де ми зараз, власне, й перебуваємо. Продовжити свій шлях розвитку та зростання допоможе пошук нового, іншого, відмінного. Усе, що від нас вимагається – прагнути розвивати свої творчі можливості. Чого я вам бажаю!*

Пам'ятайте, що вас люблять і цінять. Коли буде поганий настрій прочитайте побажання ваших друзів і не забувайте творити, щоб ваше життя було цікавим і неординарним. Успіхів вам і наснаги! А зараз помахайте на прощання своїми паперовими долоньками. До побачення!»

Список використаної літератури

1. Бондарчук Р.Г. Педагогічний тренінг «Творча майстерність учителя». URL: https://bondarchuk-raja.io.ua/s2292285/pedagogichniy_trening_tvorch_maysternist_uchitelya
2. Лавріненко О.А. Тренінги розвитку і саморозвитку педагогічної майстерності викладача ВНЗ : посіб. для магістрантів, викладачів вищ. навч. закладів. – К. : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2015. – 163 с. URL: <http://ipood.com.ua/data/NDR/Pedmaister/Lavrinenko2015.pdf>
3. Ларіонова О. М. Я – єдиний і неповторний: Тренінг розвитку соціально-комунікативного потенціалу / О. М. Ларіонова. – Кіровоград, 2013. – 42 с.
4. Любченко О.А. Від творчого вчителя до творчого учня. URL: <https://naurok.com.ua/mini-trening-vid-tvorchogo-vchitelya-do-tvorchogo-uchnya-92613.html>
5. Мартиненко Л.В. Творча самореалізація вчителя як результат розвитку його естетичного досвіду. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/mnj_2018_1%281%29__6.pdf
6. Павлюк Р. О. Формування творчої, креативної особистості майбутнього вчителя початкових класів: психолого-педагогічний аспект // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія:

Педагогіка, психологія і соціологія. – 2008. – Вип. 2 (133), С. 135 – 139.

7. Педагогічний тренінг «Творча майстерність учителя»/ URL: https://bondarchuk-raja.io.ua/s2292285/pedagogichniy_trening_tvorcha_maysternist_uchitelya
8. Психологічний тренінг «Розвиток творчих здібностей вихователів» / URL: <http://bilochka31.org.ua/psihologichniy-trening-rozvitok-tvorchih-zdibnostey-vihovateliv/>
9. Руських О. В. Психологічні вправи що сприяють розвитку креативності учня. URL: <http://klasnaocinka.com.ua/uk/article/psikhologichni-vpravi-shcho-spriyaiut-rozvitku-kre.html>
10. Соболяк Н. В. Тренінг креативності: «Креативність – основа творчої самореалізації особистості». URL: <https://www.schoollife.org.ua/721-2017/>
11. Творчі здібності та шляхи їх розвитку. URL: <https://mmk.edu.vn.ua/uploads/images/articles/obdarovani/trening.pdf>
12. Штибель В. В. Вправи для проведення тренінгу <http://klasnaocinka.com.ua/uk/article/vpravi-dlya-provedennya-treningu.html>

3.5. ТРЕНІНГ «РОЗВИТОК ТЕХНІКИ МОВЛЕННЯ ВЧИТЕЛЯ»

(Піддячий В.М.)

Мета: усвідомлення механізму фонаційного дихання, голосотворення; розвиток діафрагмально-реберного дихання, гнучкості й діапазону голосу, дикції та темпоритму мовлення.

Завдання:

1. З'ясувати, що таке техніка мовлення та яка її роль у діяльності вчителя вечірньої школи;
2. Розглянути визначення поняття «фонаційне дихання», типи дихання, механізм діафрагмально-реберного дихання;
3. Проаналізувати вимоги до професійного голосу педагога, основні причини його порушень;
4. Розглянути шляхи вдосконалення мовленнєвого дихання та гігієна голосу вчителя вечірньої школи;
5. Ознайомити із вправами на розвиток фонаційного дихання, голосотворення, дикції та темпоритму мовлення.

Обладнання: проектор, ватмани, аркуші А4, маркери, ручки.

Розміщення учасників: коло.

Результати для учасників:

- Знатимуть визначення понять «техніка мовлення», «фонаційне дихання», «голосотворення», «дикція» та «темпоритм»;
- Усвідомлюватимуть механізми фонаційного дихання та голосотворення;
- Умітимуть розвивати діафрагмально-реберне дихання, гнучкість й діапазон голосу, дикцію та темпоритм мовлення.

Результати тренінгу:

- Використання в роботі отриманих знань для підвищення рівня власної ефективності та професійності;
- Оптимізація власного дихання, голосотворення, дикції та

темпоритму мовлення;

- Збільшення індивідуальної результативності та ефективності діяльності учасників.

Цільова аудиторія:

- вчителі вечірніх шкіл, педагоги інших закладів освіти;
- усі, хто бажає розвинути власну техніку мовлення.

Кількість учасників тренінгу:

До 20 осіб.

За результатами тренінгу учасники отримують сертифікат (українською та англійською мовами).

Рекомендована тривалість: 145 хвилин.

СТРУКТУРА ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

№ п\п	Види роботи	Орієнтовна тривалість	Ресурсне забезпечення
1.1	Вступ. Техніка мовлення вчителя вечірньої школи .	5 хв.	Ватман, маркери.
1.2	<i>Прийняття принципів роботи групи.</i>	15 хв.	Ватман, маркери.
1.3	<i>Вправа на знайомство. Мене звати ...</i>	20 хв.	Листки А4, ручки.
1.4	<i>Очікування.</i> Учасники записують, озвучують і розміщують на ватмані власні очікування від тренінгового заняття.	20 хв.	Ватман, клейкий кольоровий папір, ручки.
2.1	<i>Актуалізація. «Техніка мовлення – це ...».</i>	15 хв.	Роздатковий матеріал (ватман, маркери).

2.2	Основна частина. Робота в групах. Рухівка «Реакція». Виконання вправ: 1. «33 Ориси»; 2. «Іди сюди!»; 3. «Дихання»; 4. «Магазин «Квіти»»; 5. «Свічка»;	5 хв. 5 хв. 5 хв. 5 хв. 5 хв.	Роздатковий матеріал (ватман, маркери).
	Рухівка «Реакція». 6. «Проколотий м'яч»; 7. «Звуконаслідування»; 8. «Колискова»; 9. «Маляр».	5 хв. 5 хв. 5 хв. 5 хв. 5 хв.	
3.3	Підведення підсумків. Результати очікувань	15 хв.	Клейкий кольоровий папір, ручки.

ПЛАН ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

I. Початок тренінгу:

1. Вступ.

Мета: зацікавити і мотивувати учасників тренінгового заняття до плідної інтерактивної діяльності.

Сьогодні у нас із Вами буде можливість обговорити актуальні, значимі для кожної особистості, яка бажає *розвинути техніку мовлення*, питання. Ще Євген Миколайович Ільїн зазначав, що «дотягнутися до найтонших, потаємних дум школяра у змозі лише учительський «голос», коли він є і коли художньо, а не просто фонетично поставлений». Леонардо да Вінчі писав, що «модуляції голосу – найпрекрасніша із усіх чарівностей красномовства. Це музика мовлення».

Наше завдання на сьогодні – усвідомити механізм фонаційного дихання та голосотворення, навчитися розвивати діафрагмально-реберне дихання, гнучкість і діапазон голосу, дикцію та темпоритм мовлення.

2. Прийняття принципів роботи групи.

Мета: встановлення принципів роботи в групі; створення відчуття комфортності; усвідомлення особливостей спілкування у групі, сприяння організації ефективного простору для особистісного розвитку учасників.

Обладнання: ватман із заголовком «Принципи роботи групи», маркер, скотч.

Учасники групи пропонують принципи роботи, яких будуть дотримуватися під час тренінгового заняття. Їх може бути від 1 до 10. Принципи записуються тренером або учасниками, які їх пропонують, на ватмані маркерами.

Принципи роботи групи можуть бути такими:

17. Приходити вчасно;
18. Бути позитивним;
19. Не критикувати;
20. Говорити коротко;
21. Добровільність;
22. Персоналізація;
23. Конфіденційність;
24. Чуйність до різноманітності.

3. Знайомство.

Мета: представити учасників один одному в позитивному, оптимістичному ключі, який підкреслює цінність учасника для групи.

Обладнання: листи білого паперу А4, ручки.

Опис вправи:

1. Роздаються листки білого паперу А4;
2. Учасники стають у пари;
3. Протягом 2 хвилин опитують один одного і краще пізнають (озвучують ім'я, прізвище, місце роботи, посаду, людські і професійні якості

тощо);

4. Потім кожен учасник представляє групі свого партнера. Подання має представити людину в найкращому вигляді, показати її цінність для тренінгу або отриманого завдання.

Поясніть учасникам, що мета вправи – успіх, а не просто представлення свого партнера. Потрібно показати членам групи яким цінним активом для команди або групи є людина.

4. Очікування.

Мета: визначити очікування учасників.

Опис вправи «Очікування».

Тренер задає запитання до учасників тренінгу: «Які Ви маєте очікування від даного тренінгового заняття? Де і для чого плануєте застосовувати отриманні компетентності?». Свої відповіді запишіть, будь ласка, на кольоровому стікері.

Після запису відповідей учасники по черзі озвучують їх і приклеюють на ватмані (розміщення довільне).

Тренер озвучує очікування останнім.

II. Основна частина:

10. Актуалізація. *«Техніка мовлення – це ...».*

Тренер з'ясовує, що учасникам відомо про зміст ключових визначень тренінга.

Дайте, будь-ласка, визначення поняття «Техніка мовлення».

Після формулювання учасниками визначення, тренер розміщує на ватмані визначення із спеціальної літератури:

«Техніка мовлення – це....».

Аналогічно опрацьовуються поняття «фонаційне дихання», «голосотворення», «дикція», «темпоритм».

11. Рухівка «Реакція».

Мета: *переключити вид діяльності учасників, відпочити.*

Учасники об'єднуються у групи по 4-5 чоловік, стають у коло, доторкаючись ладонями рук один до одного, утворюючи ланцюг. Тренер називає число і призначає першого учасника, який має плеснути у ладонь іншого і т.д. по черзі. Учасник під номером, який на початку вказав тренер повинен не допустити щоб до його ладоні доторкнулись, в іншому випадку він вибуває з кола, а рухівка продовжується.

12. Робота в групах.

Мета: актуалізувати знання учасників, навчити технікам діагностування рівня розвитку фонаційного дихання, гнучкості голосу, розвитку фонаційного дихання, навчити удосконалювати дикцію та темпоритм мовлення.

Обладнання: ватмани, листи А4, маркери, ручки.

Відповідь на питання: для чого розвивати техніку мовлення?

З'ясування того, яким чином техніка мовлення педагога може вплинути на результативність навчально-виховної роботи у процесі суб'єкти-суб'єктної взаємодії?

Словесна характеристика ідеальної техніки мовлення.

13. Виконання вправ:

Вправа «33 Ориси».

Після вимовляння скоромовки «Як у лісі, на узліссі, стоять 33 Ориси» – зробити глибокий вдих і на видиху рахувати: «раз Орися, дві Ориси, три Ориси, чотири Ориси...» – до повного видиху. Останнє число – показник розподілу і ємкості дихання. Якщо учасник легко, не напружуючись, не поспішаючи, вимовляє зазначену формулу на одному видиху лише до 10 разів – розподіл і ємкість дихання незадовільні; 11 – 16 – задовільні; 17–22 – показники високі; 23 і більше – дуже високі.

Тренер (зворотній зв'язок після вправи):

- Чи легко було виконувати вправу?
- У чому виникали труднощі?

Вправа «Іди сюди!»

Учасники об'єднуються у групи по 4 чоловіка. Визначають 7 різних варіантів звернення вчителя до учня, записують їх на листі А4. Один із учасників бере на себе роль учителя, інші - учнів. Учитель звертається до кожного з учнів, практикуючи кожний із зазначених варіантів звернення. Учасники по черзі міняються ролями.

Приклади варіантів звернення:

1. «Іди сюди!», маючи на меті відвернути його від пустощів у коридорі;
2. «Іди сюди!», щоб попросити допомогти повісити карту;
3. «Іди сюди!» для заохочення за гарну відповідь з місця і для виклику до дошки;

Учасники виконують завдання, аналізують у групі, який підтекст використано у звертанні.

Обговорення виконання вправ дає змогу зробити висновки про важливість роботи над диханням і голосом учителя вечірньої школи, що забезпечують виразність його мовлення.

Тренер (зворотній зв'язок після вправи):

- Чи легко було виконувати вправу?
- У чому виникали труднощі?

Вправа «Дихання».

Розслабте м'язи плечового поясу і поступово, рівним струменем втягуйте в себе повітря через ніс. Намагатись робити це так, щоб повітря, яке вдихаєте, спершу «опускалося на дно», заповнюючи нижню частину легень, а вже потім поступово піднімалося вище. Плечі й ключиці мають залишатися нерухомими, однак стають активними м'язи черевного пресу і нижні

міжреберні м'язи.

Систематичне виконання цієї вправи, сприятиме виробленню дихання змішаного типу.

Тренер (зворотній зв'язок після вправи):

- Чи легко було виконувати вправу?
- У чому виникали труднощі?

Вправа «Магазин «Квіти»».

Вихідне положення – стоячи. Для контролю ліву руку покладіть на живіт, праву на ребра. Видихніть на «пффф...», при цьому живіт втягується.

Роблячи вдих, уявіть, що ви нюхаєте квітку. При цьому живіт випинається, ребра розширюються, закріпіть вдих поштовхом живота, підтягніть низ живота. Після цього починається видих повільно й плавно на «пффф...», при-цьому живіт поступово втягується, ребра опускаються. Вдих – короткий, видих – довгий. Вправу повторіть 2–3 рази.

Тренер (зворотній зв'язок після вправи):

- Чи легко було виконувати вправу?
- У чому виникали труднощі?

Вправа «Свічка».

Візьміть вузьеньку стрічку паперу (завширшки 2–3 см., завдовжки 7–10 см.), уявіть, що це свічка. Дуйте на неї. Вона відхиляється від вас – це відхилилося «полум'я». Така «свічка» дає можливість простежити за плавністю потоку видихуваного повітря: якщо видих уривчастий – папірець то піднімається, опускається або тремтить; якщо видих рівний – папірець в одному положенні – відхилений (тримайте «полум'я» свічки в такому положенні). Зверніть увагу на невелике напруження в області діафрагми та міжреберних м'язів, міцний «дихальний пасок» зберігає рівність струменю повітря, яке видихується.

Тренер (зворотній зв'язок після вправи):

- Чи легко було виконувати вправу?
- У чому виникали труднощі?

Вправа - рухівка «Реакція».

Мета: *переключити вид діяльності учасників, відпочити.*

Учасники об'єднуються у групи по 4-5 чоловік, стають у коло, доторкаючись ладонями рук один до одного, утворюючи ланцюг. Тренер називає число і призначає першого учасника, який має плеснути у ладонь іншого і т.д. по черзі. Учасник під номером, який на початку вказав тренер повинен не допустити щоб до його ладоні доторкнулись, в іншому випадку він вибуває з кола, а рухівка продовжується.

Вправа «Проколотий м'яч».

Уявіть, що у ваших руках на рівні грудей великий гумовий м'яч. Він виявився проколотим. Якщо на нього натиснути, то чутно як виходить із нього повітря. Імітуйте це звуконаслідування: «ссс...». Легко, без зусиль натисніть на «м'яч» долонями, щоб повітря виходило з нього (з ваших легень) якомога довше. Руки сходяться повільно, відчувається невеликий опір «м'яча»... Нарешті долоні зішлись. З цим рухом вийшло в останньому активному звуці [с] не використане у звучанні повітря. Вправа повторюється кілька разів.

Тренер (зворотній зв'язок після вправи):

- Чи легко було виконувати вправу?
- У чому виникали труднощі?

Вправа «Звуконаслідування».

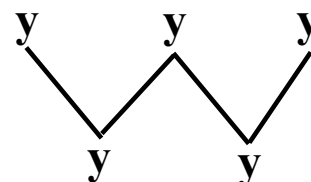
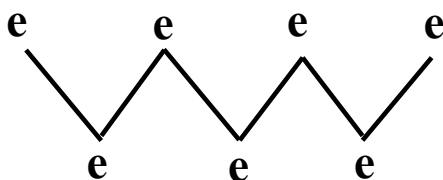
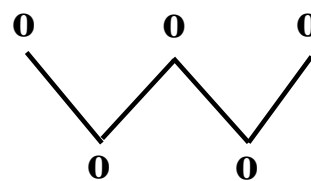
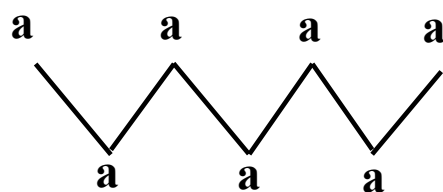
Потренуйте різні види видиху, відтворюючи різні звуки з природи й життя: свист вітру (ссс...), шум лісу (пішш...), дзижчання комах (дззз..., жжж...), каркання ворони (карр-карр...), рокіт моторів (ррр...), звук електричного дзвоника (ррьрь...) тощо.

Зверніть увагу на роботу діафрагми: то вона мінімально напружена (коли повітря ніби саме «витікає», наприклад при наслідуванні шуму лісу або дзижчання комахи), то напруження посилюється (коли імітуєте рокіт мотору або звук електричного дзвінка повітря ніби «з силою виштовхується»), то активно й енергійно рухається, уривками «витискуючи» повітря (каркання ворони).

Тренер (зворотній зв'язок після вправи):

- Чи легко було виконувати вправу?
- У чому виникали труднощі?

Вправа «Колискова». Уявіть, як заколисують дитину, співаючи м'яко й вільно знайому фразу колискової мелодії.



Наспівуйте цю мелодію усіма голосними, досягаючи м'якої атаки звуку (змикання зв'язок збігається з початком видиху).

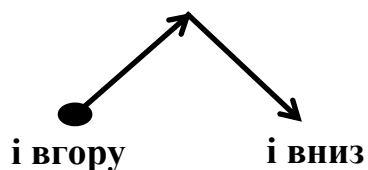
Тренер (зворотній зв'язок після вправи):

- Чи легко було виконувати вправу?
- У чому виникали труднощі?

Вправа «Муляр».

Уявіть, що фарбуєте віконну раму, супроводжуючи рухи руки (за вертикаллю) словами: «І вгору, і вниз, і вгору, і вниз...». Кисть руки повинна бути вільною. Рухи легкі, м'які. Спочатку маленькі «мазки» (треба

пристосуватися) тільки кистю руки. За нею йдуть слова, так само недовгі:



Рухи стають дедалі упевненішими, ширшими (від ліктя) і слова довгими. Голос піднімається дедалі вище, разом з рухом руки. Потім рука починає працювати від плеча. Широкий «мазок» угору і вниз. Голосна у слові ніби ширшає, голос підноситься ще вище і опускається ще нижче.

Для розвитку сили голосу проведемо вправу на чергування тихого й голосного промовляння. Щоб розвинути злетність голосу, потрібно навчитися і на неголосному звучанні посилати звук ніби вдалечінь. Не напружуйте надто голосовий апарат (не витягуйте шию уперед). Треба домогтися відчуття того, що говориш, наче посилаючи звук «до себе», а не «від себе». Як цього можна досягти? Дійте, маючи за мету привернути увагу аудиторії до себе. Перед тим як почати говорити, промовте подумки або вголос: «Увага – починаю!» – і голос зазвучить спокійно, увага аудиторії зосередиться на вашому мовленні.

Тренер (зворотній зв'язок після вправи):

- Чи легко було виконувати вправу?
- У чому виникали труднощі?

III. Заключна частина

Мета: з'ясувати, якою мірою реалізовано очікування учасників тренінгу, отримання зворотного зв'язку від учасників.

Результати очікувань:

- Чи Ваші очікування справдилися? (Учасники висловлюються по черзі, тренер озвучує свої результати очікувань останнім)

- Яка інформація є найбільш корисною для Вас особисто?

Одержання зворотного зв'язку:

- Що нового Ви дізналися під час тренінгового заняття?

- Чи хотіли б Ви взяти участь у подібному занятті, яке було б продовженням порушеної сьогодні проблематики?

- Як Ви плануєте використати отриману компетентність?

Список використаної літератури

1. Виконання вправ на розвиток голосу. URL: <https://lektsii.com/1-47334.html>
2. *Педагогічна майстерність : підручник.* (2008). Київ : СПД Богданова А. М.
3. *Педагогічна майстерність: Хрестоматія.* (2008). Київ : СПД Богданова А. М.
4. Браун Л. (1996). *Имидж – путь к успеху.* СПб. : Питер.
5. Василенко Ю. С. (1972). О голосе педагога. *Сов. педагогика*, 7, 86–92.
6. Никольская С. Т. (1978). *Техника речи: методические рекомендации и упражнения для лекторов.* М. : Знание.
7. Станіславський К. С. (1953). *Робота актора над собою.* К.: Мистецтво.
8. Томан І. (1986). *Мистецтво говорити.* К. : Вид-во політ. л-ри України.
9. Чихачев В. П. (1987). *Культура и техника речи учителя.* М.: Просвещение.
10. *Словник термінології з педагогічної майстерності.* (1995). Полтава: Полтавський держ. педагогічний ін-т ім. В.Г.Короленка.

ГЛОСАРІЙ⁴

Адаптація соціальна – соціальне пристосування, процес або результат процесу, який передбачає гармонійне з точки зору індивідуальних прагнень людини задоволення її потреб, створення умов для її здорового, щасливого життя в суспільстві. Успішності процесу А. с. сприяють вихованість людини, її кмітливість, відповідальність, її приналежність до соціальної групи (за С. Гончаренком).

Актуальні здібності – це здібності людини, що реалізуються й розвиваються у залежності від вимог конкретного виду діяльності.

Інноваційна освітня діяльність у системі освіти – діяльність, що спрямована на розроблення й використання у сфері освіти результатів наукових досліджень та розробок.

Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших професійно значущих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність. К. забезпечують здатність виконувати на певному рівні трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом. К. (компетентності) як набуті реалізаційні здатності особи до ефективної діяльності не слід ототожнювати з компетенцією (компетенціями) як наданими особі повноваженнями.

Компетенція – це здатність і готовність застосовувати знання та вміння при розв’язанні професійних завдань як у конкретній області знань, так і в областях, слабо «прив’язаних» до конкретних об’єктів; здатність і готовність проявляти гнучкість у мінливих умовах ринку праці (І. Галяміна).

Навчання/навченість – індивідуальне опанування або змінювання інформації, знань, розумінь, поглядів, цінностей, умінь, компетентностей чи вчинків через досвід, практику, вивчення або викладання (за Міжнародною стандартною класифікацією освіти 2011 р., 2013 р.).

Навчання впродовж життя – процес навчання за будь-якими

⁴ Складено Аніщенко О.В. на основі опрацювання джерел, зазначених у списку використаної літератури наприкінці глосарію.

формами (формальне, неформальне, інформальне, випадкове/спонтанне, побічне), рівнями (підрівнями, циклами) та періодами (тривалістю) впродовж усього життя.

Неформальна освіта дорослих – освіта, яка не регламентована місцем здобуття, строками, формою навчання. Здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. Може організовуватися, зокрема, безпосередньо на робочих місцях через тренінги, самоосвіту тощо. До Н. о. д. належить також підвищення кваліфікації працівників, стажування, якщо за їх результатами не передбачається видання документа державного зразка.

Освітні інновації – новостворені (застосовані) або вдосконалені освітні, навчальні, виховні, психолого-педагогічні та управлінські технології, методи, моделі, продукція, освітні, а також технічні рішення у галузі освіти, що істотно підвищують якість, результативність та ефективність освітньої діяльності.

Освітня діяльність – діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті.

Особистісний розвиток – процес, що уособлює позитивні зміни в особистості як результат внутрішніх процесів і зовнішніх впливів (розумовий або фізичний розвиток людини, якого вона досягає самостійними заняттями, вправами тощо).

Особистісний розвиток фахівця – усвідомлений саморозвиток, спрямований на самовдосконалення людини (духовний, фізичний розвиток), підвищення рівня власної освіченості (інтелектуальний розвиток), який взаємопов'язаний і взаємозалежний від професійного розвитку фахівця. Успішність здійснення професійного розвитку фахівця можна виміряти набутими компетентностями в процесі його навчання.

Професійний розвиток – процес, що передбачає зміни психіки в процесі освоєння і виконання професійної діяльності.

Професійний розвиток фахівця – складний процес, який складається з особистісного, професійного та фахового розвитку, детермінований зазвичай соціальними, професійно-технологічними, віковими, особистісними, провідними індивідуально-психічними, професійно важливими та фаховими якостями рисами, характеризується відкритістю, нерівномірністю, гетерохронністю. Основні показники П. р. фахівця: суб'єктна компетентність як фахівця та представника певного професійного середовища; професійна компетентність як представника конкретного виду професійної діяльності; фахова компетентність як представника конкретного фаху; розвиненість особистісних і професійно важливих якостей і рис як фахівця конкретного виду діяльності; чітке усвідомлення професійно важливих цілей професійної діяльності та їх цілеспрямована реалізація; володіння сучасними фаховими технологіями, методиками та засобами вирішення посадових компетенцій; низький рівень залежності в процесі реалізації посадових компетенцій від зовнішніх чинників, обставин тощо.

Професіоналізм особистості – якісна характеристика суб'єкта праці, яка відображає високий рівень професійно важливих і особистісно-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень домагань, мотиваційну сферу і ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток фахівця».

Результати навчання дорослих – знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів. Р. н. фокусуються на досягненнях того, хто навчається, а також на тому, що може продемонструвати дорослий наприкінці навчальної діяльності.

Саморозвиток – усвідомлений і керований особистістю процес, у результаті якого відбувається удосконалення фізичних, розумових, моральних потенцій людини, розгортання її як індивідуальності. Базується на набутому особистісному досвіді, стимулюється навчанням і вихованням, рефлексією та емпатією. Людина здатна до саморозвитку тоді, коли її думки

та прагнення трансформуються у дії, виховання – у поведінку, навчання – у знання, а рефлексія – в уміння проаналізувати власне життя (за Ю. Мельник).

Уміння – здатність належним чином виконувати певні дії, засновані на доцільному використанні людиною набутих знань і навичок; здатність застосовувати знання та розуміння для виконання завдань, розв’язання задач і проблем. Класифікація умінь: когнітивні (інтелектуально-творчі), практичні (на основі майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій та інструментів).

Уміння вчитися – здатність організовувати власне навчання як індивідуально, так і у групах, ефективно управляючи часом й інформацією. У. в. включає оцінювання своїх навчальних потреб, процесу та прогресу, визначення можливостей подолання перешкод для успішного навчання, відповідну мотивацію і впевненість.

Список використаної літератури (глосарій)

1. Бабушко С. Р. Теоретичні та методичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери США і Канади: дис. ... д-ра пед. наук: спец. 13.00.04 "Теорія і методика професійної освіти" / С. Р. Бабушко. – К., 2015. – 540 с.

2. Ващенко Л.С. Уміння вчитися – ключова компетентність учнівської молоді сучасного інформаційного суспільства // Інформаційні технології і засоби навчання, 2014, 5 (43). С. 1-14. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/107005/>

3. Галямина И.Г. Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения с использованием компетентностного подхода. – М.: Издательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 66 с.

4. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.

5. Енциклопедія освіти / АПН України; авт. кол.; гол. ред. В.Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

6. Закон України «Про освіту» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39, ст. 380. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
7. Закон України «Про професійний розвиток працівників» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 39, ст.462. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
8. Лук'янова Л.Б., Аніщенко О.В. Освіта дорослих: короткий термінологічний словник / О.В. Аніщенко, Л.Б. Лук'янова. – К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2014. – 108 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/7697/>
9. Про затвердження «Методики розроблення професійних стандартів: Наказ Міністерства соціальної політики України» від 22 січня 2018 р. № 74. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>
10. Про затвердження «Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності»: Наказ Міністерства освіти і науки України від 7 листопада 2000 р. № 522. Редакція від 31.10.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0946-00>
11. Національний освітній глосарій: вища освіта / 2-е вид., перероб. і доп. / авт.-уклад. : В. М. Захарченко, С. А. Калашнікова, В. І. Луговий, А. В. Ставицький, Ю. М. Рашкевич, Ж. В. Таланова / За ред. В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2014. – 100 с.
12. Національний освітньо-науковий глосарій. – К.: ТОВ «КОНВІ ПРІНТ», 2018. – 524 с.
13. Освіта дорослих: енциклопедичний словник / за ред. В.Г. Кременя, Ю.В. Ковбасюка; [упоряд. Н.Г. Протасова та ін.]; НАПН України, НАДУ при Президентові України. – К.: Основа, 2014.
14. Ягунов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості / В. В. Ягунов // Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – 2015. – Т. 175. – С. 22-28.
15. Ягунов В. В. Професійний розвиток фахівця // Освітній процес і трансформація сучасного українського суспільства: матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф., 17 квітня 2015 р НаУКМА, м. Київ, Україна. К., 2015. – С. 3-6. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10449/>

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

До розділів I-II

1. Алексюк А.М. Педагогіка вищої школи. Курс лекцій: модульне навчання: навч. посіб. для студ. / Алексюк А.М. – К.: ІСДО, 1993. – 218, [1] с.
2. Андрагогіка: принципи практичного навчання для дорослих [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://toplutsk.com/articles-article_398.html>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
3. Анциферова Л.И. Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования / Анциферова Л.И. // Психологический журнал, 1980. – Т. 1. – № 2. – С. 52-60.
4. Ахметжанова Г.В. Формирование готовности к педагогической деятельности / Г.В. Ахметжанова // Профессиональное образование.– 2003. – № 1. – С. 11.
5. Базарова Г. Особенности обучения взрослых / Базарова Гули // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 2. – С. 12-13.
6. Балюк С.В. Образовательная культура: методолого-психологические основания формирования и развития / Балюк С.В., Янчук В.А. // Кіраванне у адукації. – 2007. – № 8. – С. 4-9.
7. Бешевець Л.В. Особистісно орієнтований підхід у процесі формування професійної відповідальності майбутніх педагогів / Л.В. Бешевець, О.М. Копилова // Педагогіка вищої та середньої школи: зб. наук. пр. – Кривий Ріг, 2004. – № 8. – С. 100-101.
8. Бодалёв А.А. Формирование понятия о другом человеке как личности / Алексей Александрович Бодалёв. – Л.: ЛГУ, 1970. – 135 с.
9. Бондаревская Е.В. Основные положения концепции качества личностно-ориентированного образования / Е.В. Бондаревская //

- Педагогіка вищої та середньої школи: зб. наук. пр. / Криворіз. держ. пед. ун-т. – Кривий Ріг, 2004. – № 8. – С. 117-124.
10. Буюева Л.П. Чоловек: деятельность и общение / Л.П. Буюева. – М.: Мысль, 1978. – 216 с.
11. Буркова Л.В. Педагогічні інновації та їх діагностична експертиза: теоретичний аспект / Людмила Васильевна Буркова. – К.: Наук. світ, 1999. – 37 с.
12. Бутенко Н.Ю. Комунікативні процеси у навчанні: підручник / Н.Ю. Бутенко. – К.: КНЕУ, 2006. – Вид. 2-ге. – 346 с.
13. Ващенко В. Инновационность и инновационное образование / В. Ващенко // Альма матер. – 2000. – № 6. – С. 23-25.
14. Вечерняя школа: справочник по вопросам очного и заочного обучения работающей молодежи и взрослых / [сост. Жуковский А. А., Сулейманова Р. М., Трутнева М. П.]. – М.: Педагогика, 1973. – 592 с.
15. Взаємодія і спільна діяльність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://readbookz.com/book/174/5631.htm>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
16. Волощук І. Методи розвитку творчих здібностей учнів молодшого шкільного віку / Іван Волощук // Рідна шк. – 1996. – № 3. – С. 36.
17. Віртуальне навчання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/distance/articles/20/>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
18. Газман О.С. Воспитание: цели, средства, перспективы / О.С. Газман // Новое педагогическое мышление / под ред. Петровского А.В. – М., 1989. – С. 221-237.
19. Гиргинов Г. Наука и творчество / Гиргин Гиргинов; пер. с болг. А.Г. Спиркина. – М.: Прогресс, 1979. – 365 с. – (общественные науки за рубежом).
20. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник / Семен Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 374 с.

21. Горська О. Система підготовки майбутніх учителів початкових класів до реалізації завдань реформи школи / Олена Горська // Наукові записки. Сер. Пед. науки / Кіровоград. ДПУ ім. В. Винниченка, 2001. – Вип. 32, ч. II. – С. 34-37.
22. Гриньова В.М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспекти): [монографія] / В.М. Гриньова. – Х.: Основа, 1998. – 299 с.
23. Громкова М.Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: учеб. пособие / М.Т. Громкова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 495 с.
24. Гузій Н.В. Теоретичні основи професійно-педагогічної діяльності: метод. рек. / Наталія Гузій; НПУ ім. М.П. Драгоманова. – К., 2001. – 17 с.
25. Гуревич Р.С. Теоретичні та методичні основи організації навчання у професійно-технічних закладах: [монографія] / Р.С. Гуревич; за ред. С.У. Гончаренка. – К.: Вища шк., 1998. – 228, [1] с.
26. Даниленко Л.І. Умови забезпечення інноваційної діяльності в навчально-виховних закладах освіти // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. – Суми, 1998. – С. 96-99.
27. Дем'яненко Н.М. Загальнопедагогічна підготовка вчителя в Україні (XIX – перша третина XX століття): [монографія] / Н.М. Дем'яненко. – К.: ІЗМН, 1998. – 328 с.
28. Дем'яненко Н.М. Педагогіка як наука і мистецтво / Н.М. Дем'яненко // Єдність раціонального та емоційно-почутевого: наук.-метод. зб. / [редкол. І.А. Зязюн (голов. ред.) та ін.] – Х., 1996. – С. 41-43.
29. Джеджера К.В. Формування культури спілкування майбутніх спеціалістів: змістовний аспект / К.В. Джеджера // Педагогічний процес: теорія і практика: зб. наук. пр. / Благод. фонд ім. А.С. Макаренка – К., 2003. – Вип. 2. – С. 18-26.

- 30.Джулик О. І. Мистецтво педагогічної діяльності / О. Джулик // Діалог культур: Україна у світовому контексті: мистецтво і освіта: зб. наук. пр. – Л., 1998. – Вип. 3. – С. 103-109.
- 31.Дистервег А. Избранные педагогические сочинения / Адольф Дистервег; [сост. и вступ. Ст. В.А. Ротенберг]. – М.: Учпедгиз, 1956. – 374 с.
- 32.Дроздов И.Н. Семинар-тренинг как технология обучения взрослых людей / И.Н. Дроздов // Качество, содержание и технология образовательного процесса: состояние, проблемы и перспективы: материалы межвузовской научно-практ. конф. – Владивосток, 2004. – с. 12-15.
- 33.Дроздов И.Н. Социально-психологический тренинг как эффективная технология обучения взрослых людей / И.Н. Дроздов // Региональная кадровая политика и механизм ее реализации в Дальневосточном федеральном округе: сб. материалов регион. научно-практ. конф. – Владивосток, ПИППККГС, 2002. – С. 75-76.
- 34.Дубніченко Н.В. Ділова гра як одна з форм методичної роботи з розвитку творчого стилю діяльності педагога / Н.В. Дубніченко // Педагогіка вищої та середньої школи: зб. наук. пр. – Кривий Ріг, 2004. – №8. – С. 180-186.
- 35.Євсєєва О. Діяльнісно-орієнтований підхід до навчання – один із шляхів реформування вищої педагогічної освіти / Ольга Євсєєва // Наукові записки. Сер. Пед. науки. – Кіровоград, 2001. – Вип. 32, ч. II. – С. 44-47.
- 36.Жук А.И. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов / А.И. Жук, Н.Н. Кошель. – Минск: Аверсэв, 2004. – 335 с.
- 37.Зайчук В.А. Социально-педагогические основы творческого потенциала труда / В.А. Зайчук. – К.: Форум, 2001. – 309 с.
- 38.Зінченко С.В. Формування культури спілкування у підготовці дизайнерів вищих навчальних закладів / С.В. Зінченко // Інноваційні

- технології у наукових дослідженнях і навчальному процесі вищого закладу освіти: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф.(20-21 квіт. 2006 р.) / Полтав. ін-т економіки і права. – Полтава, 2006. – С. 137-141.
39. Інтернет-технології у дистанційному навчанні. Програма “Web-Тест Конструктор” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.textreferat.com/referat-7723-1.html>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
40. Кабусь Н.Д. Навчально-творча діяльність як засіб реалізації гуманістичної освітньої парадигми / Н.Д. Кабусь // Підвищення готовності майбутніх фахівців до інноваційної педагогічної діяльності: зб. наук. пр. / [за заг. ред. Г.Є. Гребенюка]. – Х., 2005. – С. 97-106.
41. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество / Кан-Калик В.А., Никандров Н.Д. – М.: Педагогика, 1990. – (Б-ка учителя и воспитателя). – 144 с.
42. Капитанская А.К. Особенности образования взрослых / Капитанская Анна Константиновна [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vio.uchim.info/Vio_30/cd_site/articles/art_2_5.htm>. – Загл. с экрана. – Язык рус.
43. Кацова Л. І. Формування професійного інтересу у майбутніх учителів у процесі педагогічної практики: дис. канд. пед. наук.: 13.00.04 / Кацова Лариса Іванівна. – Х., 2005. – 202 арк.: рис. – бібліогр.: арк. 159-184.
44. Кириченко І. Підготовка вчителя образотворчого мистецтва як педагогічна проблема / І. Кириченко // Реклама і дизайн в умовах глобалізації вищої освіти: зб. наук. пр. / Ін-т реклами МОН України. – К., 2005. – С. 113-118.
45. Ковалёв А.Г. Очерки педагогики: учеб.пособие для ун-тов / Александр Григорьевич Ковалёв. – Л.: Ленинград. ун-т, 1963. – 312 с.
46. Козлов Н.І. Особистісний розвиток / Н.І. Козлов // Психологіс: Енциклопедія практичної психології [Електронний ресурс]. – Режим

- доступу: <http://psychologis.com.ua/lichnostnoe_razvitie.htm>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
- 47.Козлова О.Г. Сутнісні складові інноваційної діяльності вчителя / Олена Григорівна Козлова; Держ. акад. керівних кадрів освіти. – Суми: Мрія-1, 1999. – 90, [1] с.
- 48.Колесникова И.А. Основы андрагогики: учеб. пособие / И.А. Колесникова, А.Е. Марон, Е.П. Тонконогая. – М.: Академия, 2003. – 240 с.
- 49.Комар О.А. Застосування інтерактивних технологій при підготовці майбутніх вчителів / О.А. Комар // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: зб. наук. пр. УДПУ імені Павла Тичини / [редкол.: Н.С. Побірченко та ін.]. – К., 2002. – С. 107-111.
- 50.Кондрашова Л.В. Проблемы высшей школы в аспекте Болонского процесса / Л.В. Кондрашова // Педагогіка вищої та середньої школи: зб. наук. пр. / голов. ред. В.К. Буряк. – Кривий Ріг, 2004. – №8. – С. 16-26.
- 51.Краткий педагогический словарь пропагандиста. – М.: Политиздат, 1988. – 368 с.
- 52.Краткий психологический словарь / под ред. А.В. Петровского. – М.: Политиздат, 1985. – 431 с.
- 53.Крутченко Л.В. Умови розвитку педагогічної творчості вчителів загальноосвітніх шкіл / Л.В. Крутченко // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. пр. / [редкол.: І.А. Зязюн (голова) та ін.]. – К.; Вінниця, 2006. – Вип. 10. – С. 48-51.
- 54.Кузин В.С. Психология: [учеб. для худож. училищ] / под ред. Б.Ф. Ломова. – М.: Высш. шк., 1982. – 256 с.
- 55.Кузьмінський А.І. Післядипломна педагогічна освіта: теорія і практика: [монографія] / А.І. Кузьмінський. – Черкаси, 2002. – 288, [1] с.

56. Культура педагогічного спілкування при навчанні дорослих [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.diplomservis.com/load/kultura_pedagogichnogo_spilkuvannja/114-1-0-2870>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
57. Кухарев Н.В. Диагностика педагогического мастерства и педагогического творчества (Опыт, критерии измерения, прогнозирование): в 3 ч. / Николай Васильевич Кухарев, Валерий Силантьевич Решетько; Нац. ин-т образования Республики Беларусь. – Минск, 1996. – Ч. II. – 95, [1] с.
58. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / Алексей Николаевич Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304с.
59. Леонтьев А.А. Педагогическое общение: брошюра / А.А. Леонтьев. – М.-Нальчик: Эль-Фа, 1996. – 92 с.
60. Лимаренко Л.І. Застосування акторського тренінгу в підготовці майбутніх учителів художньої культури / Л.І. Лимаренко // Педагогічний процес: теорія і практика: зб. наук. пр. / Благод. фонд ім. А.С. Макаренка. – К., 2003. – Вип. 2. – С. 38-44.
61. Манжос Є.О. Формування комунікативної компетенції школярів у навчальному процесі / Є.О. Манжос // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. пр. / [редкол.: І.А. Зязюн (голова) та ін.]. – К.; Вінниця, 2006. – Вип. 10. – С. 48-51.
62. Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития: учеб. пособ. для студ. средн. педаг. учебн. заведений / Владимир Георгиевич Маралов. – М.: Академия, 2002. – 256 с.
63. Медведев Л.Г. Формирование графического художественного образа на занятиях по рисунку: учеб. пособ. для худож.-граф. фак. пед. ин-тов / Леонид Георгиевич Медведев. – М.: Просвещение, 1986. – 158, [1] с.
64. Меладзе М.А. Теоретические проблемы инновационной педагогической деятельности: учеб.-метод. пособ. / Марина Абрамовна

- Меладзе; Северо-Осетинский гос. ун-т им. К.Л. Хетагурова. – Владикавказ, 2001. – 44 с.
65. Место акмеологии в системе наук. – Режим доступа: <http://psy-site.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=2195:2010-03-26-19-19-15&catid=35:2009-12-15-12-19-25&Itemid=56>. – Загл. с экрана. – Язык рус.
66. Мижеригов В.А. Введение в педагогическую профессию: учеб. пособ. для студ. пед. учеб. заведений / В.А. Мижеригов, М.Н. Ермоленко – М.: Пед. общество России, 1999. – 288 с.
67. Мокін Б.І. Досвід використання Інтернет-технологій у Вінницькому державному технічному університеті / Б.І. Мокін, В.В. Грабко, В.І. Месюра, С.В. Юхимчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vstu.vinnica.ua/ies2000/doclad/a/a03.htm>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
68. Мудрик А.В. Социализация и «смутное время»/ Мудрик А.В. – М.: Знание, 1991. – 80 с.
69. Нагорна Г.О. Формування у студентів педагогічних вузів професійного мислення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук: спец. 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Г.О. Нагорна. – К., 1995. – 41 с.
70. Народна освіта, наука і культура в Українській РСР: статистичний збірн. / [відп. за вип. Л. Я. Нікітіна]. – К.: Статистика, 1973. – 316 с.
71. Національна доктрина розвитку освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
72. Немов Р.С. Психология: учеб. для студ. высш. учеб. заведений: в 3 кн. / Роберт Семёнович Немов. – М.: Владос. – Кн. 1. – 1998. – 688 с.
73. Никандров Н.Д. Школьное дело в США: Перспективы 2000г. / Никандров Н.Д. // Советская педагогика, 1991. – №5. – С. 8.
74. Ничкало Н.Г. Підготовка педагогів для сучасної професійної школи: полікультурний аспект, нові завдання й напрями досліджень /

- Н. Ничкало // Педагогіка вищої та середньої школи: зб. наук. пр. / Криворіз. держ. пед. ун-т. – Кривий Ріг, 2004. – № 8. – С. 27-31.
75. Новая ИКТ-компетентность учителей // Лаборатория знаний: интернет-газета. – Вып. 9, сентябрь 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://gazeta.lbz.ru/2014/9/9nomer.pdf>>. – Загл. с экрана. – Язык рус.
76. Образование на протяжении всей жизни: модельная программа подготовки андрагогов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <dvv-international.by/wp-content/uploads/2010/02/Analiz-Belarus.doc>. – Загл. с экрана. – Язык рус.
77. Оголь Т. Психологічний аспект впровадження інноваційних педагогічних технологій / Т. Оголь // Освіта. Технікуми, коледжі. – К., 2006. – № 1(14). – С. 15-16.
78. Огляд можливостей Intranet [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.textreferat.com/referat-7656-6.html>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
79. Основы андрагогики: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / И.А. Колесникова, А.Е. Марон, Е.П. Тонконогая и др.; под ред. И.А. Колесниковой. – М.: Академия, 2003. – 240 с.
80. Особистісний розвиток [Електронний ресурс]. – Режим доступ: <<http://svitohlyad.com.ua/novyny-i-suspilstvo/osobystisnyj-rozvytok/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
81. Отич О.М. Мистецтво у змісті професійної підготовки майбутнього педагога професійного навчання: навч.-метод. посіб. / Олена Отич. – Полтава: Інтер Графіка, 2005. – 198, [2] с.
82. Павелків Р.В. Вікова психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Павелків Р.В. – К.: Кондор, 2011. – 468 с.
83. Педагогічна взаємодія і механізм співробітництва педагога й учнів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://xreferat.ru/71/2396-1-pedagog-chna-vza-mod-ya.html>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

84. Педагогічна майстерність: підруч. для вищ. пед. навч. закл. / І.А. Зязюн, Л.В. Крамущенко, І.Ф. Кривонос, В.А. Семиченко, Н.М. Тарасевич. – К.: Вища школа, 1997. – 349 с.
85. Педагог як суб'єкт педагогічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://pidruchniki.ws/11540103/psihologiya/pedagog-subyekt-pedagogichnoyi-diyalnosti>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
86. Педагогічні технології: наука практиці: навч.-метод. щорічник / за ред. С.О. Сисоєвої. – К., 2002. – Вип. 1. – 280 с.
87. Положення про вечірню (змінну) середню загальноосвітню школу: Наказ № 228 від 14 листопада 1986 р. Міністерства освіти СРСР // Збірник наказів та інструкцій Міністерства освіти Української РСР. – К.: Радянська школа, 1987. – №5. – С. 12-20.
88. Положення про дистанційне навчання, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України 25.04.2013 р., № 466 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13/para18#n18>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
89. Поясок Т.Б. Психолого-педагогічна підготовка майбутніх фахівців фінансово-економічного профілю у вищих навчальних закладах: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Поясок Тамара Борисівна. – К., 2004. – 272 арк. – Бібліогр.: арк. 196-218.
90. Професійна освіта: словник / за ред. дійсного члена АПН України Н.Г. Ничкало. – К.: Вища школа, 2000. – 380 с.
91. Психологические особенности взрослых [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://www.grandars.ru/college/psihologiya/sihologiya-vzroslogo.html>>. – Загл. с экрана. – Язык рус.
92. Психологія дорослості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kobzar1814.blogspot.com/2011/05/blog-post_9385.html>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
93. Роль педагогічно-інноваційних технологій у навчальному процесі [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

- <<http://lib.lntu.info/books/knit/ktpn/2010/10-113/page17.html>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
94. Семінарські заняття [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.lntu.info/books/fof/bs/2010/10-076/_16.html>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
95. Сердюк О.П. Загальнодидактична система принципів особистісно зорієнтованої навчальної діяльності у вищій школі / О.П. Сердюк // Нові технології навчання: наук.-метод. зб. / НМЦ вищої освіти України. – К., 2002. – Вип. 33. – С. 9-25.
96. Серьожникова Р.К. Розвиток особистісно творчого потенціалу майбутнього викладача / Р.К. Серьожникова // Проблеми освіти: наук.-метод. зб. / НМЦ вищої освіти України. – К., 2006. – Вип. 43. – С. 74-78.
97. Сидоренко Т. Творчість у діяльності вчителя / Тетяна Сидоренко // Рідна шк. – 2001. – № 5. – С. 55-56.
98. Сисоєва С.О. Творчість як умова самореалізації особистості / С. Сисоєва // Професійно-художня освіта України: зб. наук. пр. / [редкол.: І.А. Зязюн (голова), В.О. Радкевич та ін.]. – К.–Черкаси, 2003. – Вип. 2. – С. 19-29.
99. Скаковська Л.А. Організаційно-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу / Скаковська Л.А. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zippo.net.ua/index.php?page_id=525>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
100. Смайлс С. Саморазвитие умственное, нравственное и практическое / С. Смайлс; пер. с англ. В. Вольфсон. – Минск, 2000. – 411 с.
101. Сманцер А.П. Педагогические условия творческого саморазвития будущего специалиста в процессе обучения / А.П. Сманцер // Педагогіка вищої та середньої школи: зб. наук. пр. / Криворіз. держ. пед. ун-т. – Кривий Ріг, 2004. – №8. – С. 53-59.

102. Социальное обучение взрослых в условиях неформального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://www.nauka-shop.com/mod/shop/productID/22096/>>. – Загл. с экрана. – Язык рус.
103. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування комунікативних навичок [електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://osvita.ua/school/teacher/1174/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
104. Соціокультурні аспекти спілкування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.ws/1212012439122/psihologiya/sotsiokulturni_aspekti_spilkuvannya>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
105. Стась М. Засоби активізації художньо-творчої діяльності майбутніх педагогів / М. Стась // Професійно-художня освіта України: зб. наук. пр. / [редкол.: І.А. Зязюн (голова), В.О. Радкевич та ін.]. – К.; Черкаси, 2003. – Вип. 2. – С. 253-258.
106. Сухобская Г.С. Андрагогическая направленность профессионально-педагогического образования: социокультурные предпосылки / Г.С. Сухобская, Т.В. Шадрина // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. Серия 3. Экономические, гуманитарные и общественные науки. – 2012. – № 1 – С. 74-82.
107. Сухомлинський В.О. Вибрані твори: в 5-ти томах / В.О. Сухомлинський. – К.: Рад. школа, 1977. – Т. 3. – 670 с.
108. Сущность и характеристика подходов к социально-психологическому тренингу общения. Определение понятия «общение» в СПТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://www.psinside.ru/ndos-519-1.html>>. – Загл. с экрана. – Язык рус.
109. Технології навчання дорослих: навч. посіб. / [упоряд.: О. Главник, Г. Бевз]. – К.: Главник, 2006. – 128 с. – (Сер. Бібліотека соціального працівника).

110. Троєльнікова Л.О. Школи художньо-естетичного профілю: роль та місце в системі художньої освіти та виховання в Україні / Л.О. Троєльнікова // Вісник КНУКіМ: зб. наук. пр. Сер. Педагогіка. – К., 2005. – Вип. 12, ч. 1. – С. 280-285.
111. Трофімов Ю.Л. Психологія: підруч. для студ. вищ. закл. освіти / за ред. Ю.Л. Трофімова. – К.: Либідь, 2001. – 558 с.
112. Українська культура: історія і сучасність: навч. посіб. / за ред. С.О. Черепанової. – Л.: Світ, 1994. – 456 с.
113. Фестиваль неформального образования 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://adukatar.net/wiki/index.php?mstructure_id=160>. – Загл. с экрана. – Язык рус.
114. Філіпова В.П. Деякі напрямки поліпшення викладання психології майбутнім педагогам у вищій школі / В.П. Філіпова // Проблеми професійної підготовки вчителя школи майбутнього. – Мелітополь, 2002. – С. 118-121.
115. Філософія: підручник / [за ред. Г.А. Заїченка та ін.]. – К.: Вища школа, 1995. – 455 с.
116. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых / К. Фопель. – М.: Генезис, 2010. – 342 с.
117. Хаджирдаєва С.К. Навчання дорослих як наукова проблема / С.К. Хаджирдаєва // Дошкільна освіта. – 2005. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.lips.zp.ua/states/264.html>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
118. Хомич Л.О. Професійно-педагогічна підготовка вчителя початкових класів: [монографія] / Л.О. Хомич. – К.: Магістр-S, 1998. – 199 с.
119. Хорєв І.О. Основи побудови та характеристика комп'ютерної технології вивчення педагогічних дисциплін / І.О. Хорєв // Зб. наук. праць ВГІ НАОУ. – К., 2001. – № 3 (22). – С. 77-83.

120. Центри освіти дорослих. Освіта як суспільна відповідальність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.dvv-international.org.ua>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
121. Цукерман Г.А. Психология саморазвития: задачи для подростков и их педагогов / Галина Анатольевна Цукерман. – Рига: ПЦ Эксперимент, 1995. – 239 с.
122. Шевченко О. Запорука формування конкурентоспроможної особистості / О. Шевченко // Освіта. Технікуми, коледжі. – К., 2004. – № 4 (10). – С. 33-34.
123. Шестопалюк О. Концептуальні напрями сучасної західної педагогіки / Олександр Шестопалюк // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2002. – № 2. – С. 129-130.
124. Що таке особистісний розвиток [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://polynet.com.ua/shho-take-osobistisnij-rozvitok.html>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
125. Якса Н.В. Соціально-педагогічний тезаурус: словник / Н.В. Якса. – Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2006. – 153 с.

До розділу III

У розділі III до кожного тренінгу подано окремий список використаної літератури.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

До розділів I-II

1. Акмеологічна концепція професійного розвитку педагога // Професійна педагогічна освіта: акмесинергетичний підхід: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – С. 5-10.
2. Аніщенко О. В. Моделі центрів освіти дорослих в Україні // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. пр. / редкол. Л. Б. Лук'янова та ін.; ШООД НАПН України. – Київ; Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2018. – Вип. 1 (14). – С. 22-35.
3. Аніщенко О.В. Неформальна освіта дорослих – освітній тренд ХХІ століття / О.В. Аніщенко, Л.Б. Лук'янова, С.М. Прийма // Рідна школа. – 2017. – №11-12. – С. 2-7.
4. Аніщенко О.В. Концепція розвитку неформальної освіти дорослих / О.В. Аніщенко // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. пр. / [редкол. Л.Б. Лук'янова (голова), Аніщенко О.В. (заст. гол.) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. – К., 2019. – Вип. 1 (15). – С. 20-39. <http://www.adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/article/view/89>
5. Бабушко С. Р. Особливості професійного розвитку фахівців: теоретичний аспект / С. Р. Бабушко // Освітологічний дискурс: електрон. наук. журнал. – 2014. – № 1. – Київський університет ім. Б. Грінченка [Електронний ресурс]. – URL: <http://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/download/67/103>
6. Бабушко С. Р. Неперервність освіти і конкурентоспроможність фахівця / С. Р. Бабушко // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16 : Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики. – 2016. – Вип. 28. – С. 3-7.
7. Вознюк О. В. Інтегративний підхід до професійного розвитку особистості педагога в умовах цивілізаційних змін / О. В. Вознюк,

- О.А. Дубасенюк // Науковий часопис НПУ імені М.М. Драгоманова. – К., 2010. – Вип. 12 (22). – С. 17–20. – (Серія 16 "Творча особистість").
8. Выготский Л. С. Психология развития человека. – М.: Смысл; Эксмо, 2005. – 1136 с.
9. Енциклопедія освіти / ред. Кремень В. Г. – Київ: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
10. Закомірний І. Інноваційний потенціал сучасної вечірньої школи // Територія успіху. – 2016. – 1(2), С. 32-34.
11. Закомірний І. Роль інформаційно-комунікаційних технологій у професійному зростанні вчителя // Європейський Союз – Україна: освіта дорослих: зб. матеріалів форуму до Міжнародних днів освіти дорослих в Україні, Київ, 4-6 листопада 2014 р. – К., 2015. – С. 125-128.
12. Закомірний І. Современная вечерняя школа как инновационное учебное заведение неформального образования // Проблемы педагогики и психологии: Армянский государственный педагогический университет им. Хачатура Абовяна. 2017. №1, С. 49-55.
13. Зеер Э. Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития: монография. – Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2015. – 194 с.
14. Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів: зб. наук. статей / за ред. В.Г. Кременя, М.Ф. Дмитриченко, Н.Г. Ничкало – Уклад.: М.В. Артюшина, В.П. Тищенко та ін. – К.: НТУ, 2015. – 768 с.
15. Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум. – СПб. : Питер, 2005. – 940 с
16. Лук'янова Л.Б. Освітні потреби різних категорій дорослих у контексті особистісного і професійного розвитку // Професійна освіта: адрагогічний підхід (монографія) / О.О. Євенок. – Житомир: Україна, 2018. – С. 42-67.
17. Лук'янова Л.Б., Ничкало Н.Г., Аніщенко О.В., Волярська О.С. Освіта

- дорослих – невід’ємна складова освіти впродовж життя / Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України ; [редкол.: В.Г. Кремень (голова), В.І. Луговий (заст. голови), А.М. Гуржій (заст. голови), О.Я. Савченко (заст. голови)] ; за заг. ред. В.Г. Кременя. – К.: Педагогічна думка, 2016. – С. 128-138). URL: <http://lib.iitta.gov.ua/166230/>
18. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования: монография. – М.; С.-Пб.: Нестор-История, 2014. 376 с.
19. Навчання дорослих в умовах формальної і неформальної освіти: теорія і практика: монографія / М.П. Вовк, Л.Ю. Султанова, Н.О. Філіпчук, С.О. Соломаха, Ю.В. Грищенко. – К., 2019. – 498 с.
20. Об успехе и гармонии жизни. URL: <https://siellon.com/dostizhenie-postavlennyih-tseley-i-ezhednevnoe-planirovanie/>
21. Огієнко О. І. Андрагогічний підхід у неперервній освіті дорослих : метод. рек. / О. І. Огієнко; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2007.
22. Освіта дорослих: бібліографічний покажчик / упорядник Л. Б. Лук’янова / Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України; Українська Асоціація освіти дорослих. – Київ : ТОВ «ДКС-Центр», 2016. – 144 с.
23. Особистісний розвиток дорослих у неперервній професійній освіті [посібник] / авт. кол.: Аніщенко О.В., Баніт О.В., Василенко О.В., Волярська О.С., Дорошенко Н.І., Зінченко С.В., Сігаєва Л.Є. – К.: ІПОД НАПН України, 2016. – 381 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/713233/>
24. Особистісно-професійний розвиток майбутнього педагога : монографія / [за ред. проф. М. В. Савчина]. – Дрогобич : ВВДДПУ ім. І. Франка, 2014. – 310 с.
25. Павелків Р. В. Вікова психологія : підручник для студ. вищ. навч. закл.

- / Р. В. Павелків. – К. : Кондор, 2011. – 469 с.
26. Прийма С. М. Теоретико-методологічні засади проектування і функціонування систем відкритої освіти дорослих в Україні: Дис. д-ра ... пед. наук / Харківський національний педагогічний університет, Харків, 2015.
27. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
28. Рассказова О. Л. Ключові компетентності дорослих в умовах неперервної освіти // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. Тематичний вип. «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору»: зб. наук. праць. Київ: Гнозис, 2017. Вип. 21. Кн. 3. Том III (77). С. 374–383.
29. Рассказова О. Л. Феномен неформальної освіти дорослих як педагогічної категорії // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. / редкол.: Т. І. Сущенко (голов. ред.) та ін. Запоріжжя: КПУ, 2017. Вип. 54 (107). С. 203–212.
30. Рибалка В. В. Психологія і педагогіка праці особистості: посібник. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. – 136 с.
31. Самодумська О. Л. Змістова складова сучасної неформальної освіти дорослих // Збірник наукових праць Уманського державного університету імені Павла Тичини / гол. ред. М. Т. Мартинюк. – Умань: ВПЦ «Візаві», 2018. С. 224–232.
32. Самодумська О. Л. Принципи підготовки науково-педагогічних працівників до неформальної освіти дорослих // Розвиток вищої освіти в Україні: виклики XXI століття: матеріали Всеукраїнської Інтернет-конференції (7 березня 2019 р.) / Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. – URL: <https://conference.pu.if.ua/forum/viewtopic.php?f=225&p=893#p893>

33. Сисоєва С.О. Освіта і особистість в умовах постіндустріального світу: Монографія / С.О. Сисоєва. – Хмельницький: ХГПА, 2008. – 324 с.
34. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості / В. В. Ягупов // Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. - 2015. - Т. 175. - С. 22-28.
35. A Memorandum on Lifelong Learning. Commission of the european communities. URL: http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf
36. Anishchenko O. Education of adults as an important component of life-long learning / Olena Anishchenko // Conceptual Principles of Regional Education Policy: monograph; under the general editorship of Serhii Pryima. – Warsaw : Publishing office of Warsaw University of Humanities, 2018. – P. 25-42. – URL: <http://lib.iitta.gov.ua/711380/>
37. European Union. Key Competencies for Lifelong Learning. Recommendation of the European Parliament and to the Council of 18 December 2006 (2006/962/EC). Official Journal of the European Union. I. 394/10 — I.394/18, 23–24.
38. Knowles M.S. The modern practice of adult education. – Chicago, 1980.
39. Nonformal Education. URL: <https://www.encyclopedia.com/humanities/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/nonformal-education>
40. The Adult Learning, Literacy and Essential Skills Program. – URL: <http://www.hrsdc.gc.ca/en/hip/lld/olt/ADULTLESP.shtml>
41. What is non-formal education? URL: <https://infed.org/mobi/what-is-non-formal-education/>

До розділу III

1. Аніщенко О. Методика організації і проведення тренінгів з розвитку особистісних і професійних якостей дорослих / О. Аніщенко // Освіта

- дорослих: зб. наук. пр. / [редкол. Л.Б. Лук'янова (голова) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М. – 2015. – 2 (11). – С. 154-161.
2. Аніщенко О.В. Технології особистісно-професійного розвитку у контексті формування інноваційного потенціалу особистості / О.В. Аніщенко // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: збірник наук. праць. – К.; Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2014. – Вип. 2 (9). – С. 15-22.
 3. Достижение целей. URL: <http://center-yf.ru/data/stat/dostizhenie-celey.php>
 4. Жизнь без мотивации и цели – не жизнь? URL: <https://piter-trening.ru/zhizn-bez-motivatsii-i-tseli-ne-zhizn/>
 5. Змеёв С.И. Технология образования взрослых: учеб. пособ. / С.И. Змеёв. – М.: ИЦ «Академия», 2002. – 160 с.
 6. Кирнос І. Ігри та вправи для тренінгів (зі скарбнички неформальної освіти). URL: <https://www.gurt.org.ua/articles/43009/>
 7. Коротко про метод тайм-менеджменту GTD. URL: <http://omatic-hacker.org.ua/2010/01/22/gtd/>
 8. Левченко Т. І. Навчання як діяльність. – URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/vkpi/fpp/2009-3-2/11_Levchenko.pdf
 9. Лук'янова Л.Б. Тренінгові технології в освіті дорослих. – URL: <https://lib.iitta.gov.ua/7951/>
 10. Посібник для фахівців з навчання дорослих / Ред. Томс Урдзе (Toms Urdze). – URL: http://www.dvv-international.org.ua/fileadmin/files/eastern-neighbors/Ukraina_pics/Publications/Adult_Education_for_professionals.pdf.
 11. Почему достижение цели не всегда доставляет удовольствие? URL: <https://lpgenerator.ru/blog/2016/01/03/pochemu-dostizhenie-celi-ne-vsegda-dostavlyaet-udovolstvie/>

12. Сисоєва С.О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник / Сисоєва С.О.; НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. – К.: ВД «ЕКМО», 2011. – 324 с.
13. Сучасні технології освіти дорослих: посібник / авт. кол.: О.В. Аніщенко, Л.Б. Лук'янова, Л.Є. Сігаєва, С.В. Зінченко, О.В. Баніт, Н.І. Дорошенко. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. – 182 с.
14. Умение достижения целей – как развить нужное качество. URL: <https://berichnow.ru/motivaciya/umenie-dostizheniya-tseley-kak-razvit-nuzhnoe-kachestvo>
15. Управління часом. URL: <http://uk.wikipedia.org/wiki....E%D0%BC>
16. 5 способів досягнути поставленої цілі швидше. URL: <https://mizky.com/article/110/5-sposobiv-dosagnuti-postavlenoi-cili-svidse>
17. 7 шагов к достижению целей, или куда приводят мечты. URL: <http://dailymoneyexpert.ru/how-to-make/2016/02/08/7-shagov-k-dostizheniyu-celej-ili-kuda-privodyat-mechty-5459.html>
18. 10 важных вещей про цели. URL: <https://5sfer.com/22066-10-vazhnykh-veshchey-pro-tseli.html>

Навчальне видання

Аніщенко Олена Валеріївна

Андрощук Ірина Миколаївна

Баніт Ольга Василівна

Зінченко Світлана Володимирівна

Калюжна Тетяна Григорівна

Котирло Тамара Володимирівна

Піддячий Володимир Миколайович

**ОСОБИСТІСНИЙ І ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ВЧИТЕЛІВ
ВЕЧІРНІХ ШКІЛ В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Практичний посібник

Авторська редакція

Інститут педагогічної освіти
і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України,
м. Київ, вул. М. Берлінського, 9.