

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Педагогічний факультет
Кафедра педагогіки та психології дошкільної та початкової освіти

«Особливості формування здатності до вчителювання»

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконав: здобувачка 211 М групи
Спеціальності 013 Початкова освіта

Освітньо-професійної (наукової)
програми
Початкова освіта
Пінчук Анастасія Костянтинівна

Керівник док.пед.н.,
професорка Петухова Любов Євгенівна
Рецензент Омельчук С.В.

Івано-Франківськ – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади здатності до вчителювання	6
1.1. Ключові поняття процесу формування здатності до вчителювання.....	6
1.2. Історико-логічний підхід формування здатності до вчителювання.....	8
1.3. Професіограма сучасного вчителя.....	11
РОЗДІЛ 2. Методичні аспекти визначення основних шляхів формування здатності до вчителювання	15
2.1. Організаційно-педагогічні умови формування здатності до вчителювання.....	15
2.2. Моніторинг професійної здатності вчителя.....	20
2.3. Результати експерименту.....	24
ВИСНОВКИ	34
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	36
ДОДАТКИ	40
Додаток А. Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету.....	40
Додаток Б. Методики виявлення здатності до вчителювання.....	42
Додаток В. Педагогічні задачі.....	55

ВСТУП

Актуальність теми полягає в тому, що освіта є важливою складовою у сфері духовного і культурного розвитку людини. Головну роль в становленні особистості у навколишньому середовищі приймає саме вчитель.

Професія педагога є однією з найважливіших та найнеобхідніших у сучасному світі. Професійним вчителем можна назвати саме ту людину, яка більшість свого часу приділяє вихованню та розвитку учнів, використовує різні методи підходу в своїй діяльності та з легкістю організовує навчальний процес. Педагогом називають всебічно розвинену особистість, в якій поєднуються такі риси як гострий розум, високий рівень інтелекту, професійний рівень знань, умінь та навичок, а також моральні та духовні цінності.

Проаналізувавши різні літературні джерела, зокреми підручники, посібники та статті, ми знайшли багато наукових праць стосовно розкриття питання формування здатності до вчителювання. Це допомогло нам детально дослідити думку зарубіжних педагогів-класиків, таких як:

- а) Коменського А.Я., Гербарта І.Ф., Дістервега А.В, Песталоцці Й.Г. про роль вчителя та вимоги до нього;
- б) розглянути вклад в педагогічну професію просвітителів та педагогів: Ушинського К.Д., Кудрінського Ф.А. та інших;
- в) Проаналізувати, яким чином розглядося питання формування здатності до вчителювання в працях видатних педагогів, а саме Макаренка А.С, Сухомлинського В.О, Блонського П.П., Шацького С.Т.

Крім цього, ми детально дослідили творчо-іноваційну діяльність відомих сучасних науковців з цього питання, зокрема Гриневич Л.М., Маркової А.К., Савченко О.Я., Спіріна Л.Ф.

Отже, актуальність проблеми, її недостатня розробленість зумовили нас на вибір цієї теми ,а також детально розкрити це питання, аналізуючи літературу та джерела, які пов'язані з темою нашого дослідження.

Мета дослідження — розкрити теоретичні основи, виявити організаційно- педагогічні умови , що забезпечують формування здатності до вчителювання.

Об'єктом дослідження є освітній процес у закладі початкової освіти.

Предметом роботи є зміст, форми та методи формування здатності до вчителювання.

Сформульована мета зумовила постановку наступних завдань:

1. Проаналізувати теоретичні основи сутності здатності до вчителювання.
2. Дослідити основні шляхи формування здатності до вчителювання.
- 3.Визначити організаційно-педагогічні умови, що забезпечують формування здатності до вчителювання.
4. Провести апробацію методик виявлення здатності до вчителювання.

Для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань використано комплекс методів:

- теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, класифікація, моделювання;
- емпіричні: педагогічний експеримент, проведення методик з метою виявлення особливостей здатності до вчителювання;
- статистичні: математична обробка результатів педагогічного експерименту.

Наукова новизна полягає у розробці організаційно-педагогічних умов здатності до вчителювання.

Практичне значення визначається тим, що в роботі були реалізовані методики, які можуть застосовуватися для виявлення здатності до вчителювання, а також педагогічні задачі, які підвищують рівень педагогічної майстерності.

Апробація результатів дослідження. Матеріали обговорювалися і висвітлювалися у електронному альманасі «Магістерські студії» (Випуск XXII), де була опублікована стаття «Історичні засади формування здатності до вчителювання».

База дослідження: Херсонська гімназія № 56, 4-А клас, 30 осіб; Початкова школа № 5, м. Велюнь, Польща.

Структура і обсяг роботи: складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (49 найменувань) та додатків.

РОЗДІЛ I. Теоретичні засади здатності до вчителювання

1.1. Ключові поняття процесу формування здатності до вчителювання

Для теми нашого дослідження найважливішими є такі ключові дефініції як «здатність», «вчителювання», «професійна ідентичність», «професійна компетентність» та «здатність до вчителювання». Вони є нерозривними та тісно пов'язаними між собою у педагогічній діяльності.

Коменський Я.А. визначав здатність як «спроможність втілювати певні ідеї» [14]. Песталоцці Й.Г. по-іншому трактує це поняття, вказуючи на те, що це «це здібність особи відповідати запитам реального життя та досягати власних цілей» [22]. Дістервег А.В. визначає здатність в педагогічному процесі як «вмінням вчителя організувати цей процес, при цьому використовуючи власні вміння та навички» [6]. Здатність виступає головним фактором виявлення спроможності педагога чітко та послідовно організувати педагогічну роботу.

Окремо необхідно розглянути також поняття, суміжне зі здатністю, вчителювання. Вчителювання є необхідним процесом в педагогічній діяльності. Без нього неможливе навчання та виховання учнів. Вміти вчителювати означає широко застосовувати свої задатки, здібності, займатися дослідницькою діяльністю для підвищення власної кваліфікації. Для того, щоб мати здатність вчителювати, необхідно прагнути до саморозвитку, багато уваги приділяти власним якостям, покращувати свої знання. Головним критерієм педагога є здібності. Саме завдяки ним легко визначити, чи може люди стати справжнім професійним педагогом. На думку Макаренка А.С., вчителювання — «це складний та важливий процес взаємодії між вчителем та учнями, в процесі якого педагог навчає та виховує учнів» [26].

До ключових понять процесу формування здатності до вчителювання слід також віднести «професійну ідентичність». Сухомлинський В.О.

розглядає цей термін як «інтегративне почуття, у якому проявляються когнітивна, мотиваційна та ціннісні характеристики особистості, що забезпечують орієнтацію у світі професій, професійній спільноті й у широкому соціальному оточенні» [42]. А за думкою Ушинського К.Д., «це сукупність емоційно-поведінкових і когнітивних проявів особистості в процесі професійного розвитку та уявлень про власні професійні можливості» [47]. Таким чином, професійна ідентичність є складним утворенням, яка вказує на результат цілеспрямованої роботи педагога над власними педагогічними навичками і виступає як важливий аспект формування професійної компетентності вчителя.

Тотожним поняттям «професійної ідентичності» є «професійна компетентність», яка виступає у ролі особистісних можливостей учителя. За думкою сучасного дослідника Єрмолаєва О.П., «професійна компетентність — це базова характеристика діяльності педагога, яка включає в себе структуру особистісних здібностей та рис характеру, його загальну культуру, управлінські та організаторські можливості» [19]. Амонашвілі Ш.О. розглядав це визначення як «єдність теоретичної та практичної готовності педагога до здійснення педагогічної діяльності» [6]. Професійна компетентність поєднує в собі оволодіння знаннями, уміннями та навичками, які допоможуть в успішному проведенні педагогічного процесу.

Невід'ємною частиною педагогічного процесу виступає саме «здатність до вчителювання». Саме вона втілює в собі всі аспекти педагогічної діяльності та визначає готовність вчителя втілювати власні задатки та вміння у професійній сфері. На думку Маркової А.К., «здатність до вчителювання — це важливий аспект освітнього процесу, без якого він не буде можливим» [28]. Гриневич Л.М. трактує це поняття як «вміння педагога правильно та послідовно організовувати педагогічний процес та передавати власні здібності та знання учням» [8]. Окрім цього, здатністю до вчителювання є вміння зацікавити та надихнути школярів до оволодіння знаннями, а також розкриття

потенціалу та розвиток в них креативних навичок. Шацький С.Т. дає визначення здатності до вчителювання як «сукупність послідовного розгортання дій, заснованих на теоретичних знаннях і спрямованих на вирішення освітніх завдань розвитку гармонійної особистості» [17].

У загальному розумінні можемо сказати про те, що здатність до вчителювання виступає головним фактором становлення особистості вчителя та поєднує в собі професійну ідентичність та професійну компетентність, які є взаємопов'язаними між собою і розкриваються через педагогічні вміння педагога, а також допомагають йому у розвиткові власного професійного зростання.

1.2. Історико-логічний підхід формування здатності до вчителювання

Образ педагога був в центрі уваги ще зі Стародавніх часів. З давніх-давен вчитель сприймався суспільством, як «надлюдина, яка завдяки гострому розуму та педагогічній майстерності здатна створити з людини всебічно розвинену особистість з високими моральними цінностями» [3]. Саме педагогічна професія мала великий вплив на розвиток майбутнього покоління. Завдяки їй відбувався процес навчання та виховання учнів, а також розвиток всебічно розвиненої особистості. При цьому, стати педагогом могла не кожна людина. Для цього вона повинна була формувати в собі ті навички та вміння, якими повинен володіти професійний вчитель.

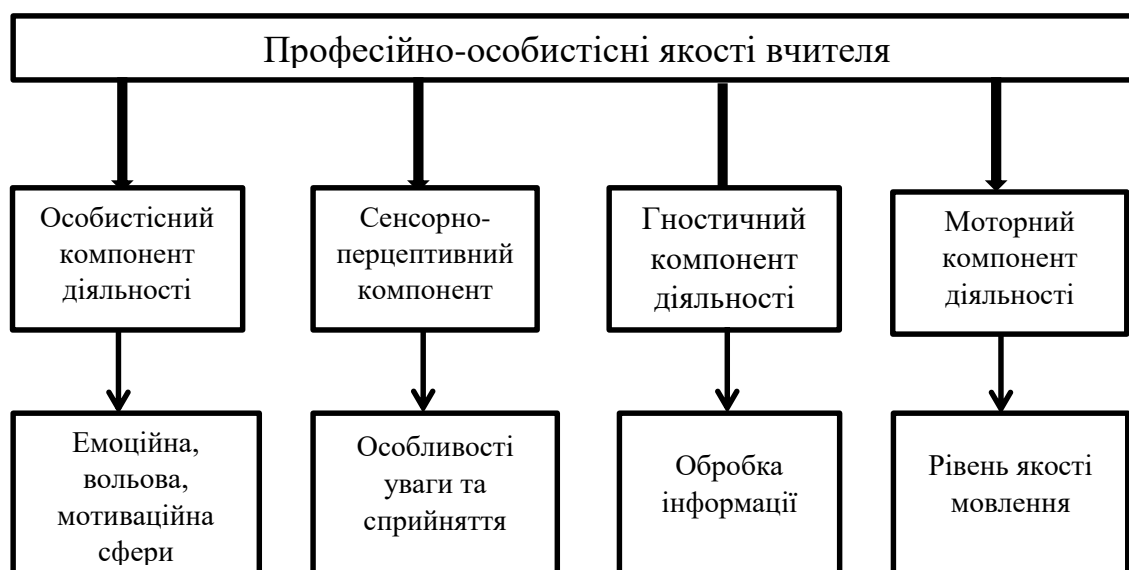
У своїх наукових працях видатні педагоги та дослідники багато уваги приділяли саме формуванню здатності до вчителювання. Коменський Я.А. відносив до цього самовдосконалення та саморозвиток, які, за його думкою, є необхідними складовими педагогічної діяльності вчителя. Саме шляхом самовдосконалення у педагога формується здатність структуровано організувати педагогічний процес [15].

Не менш відомий педагогічний діяч Дістервег А.В. вважав, що здатність до вчителювання формується шляхом великої роботи над собою, власним саморозвитком, самоосвітою та самовдосконаленням. Він казав: «Справжнім професіоналом педагогічної майстерності може стати лише та особистість, яка прагне до постійного професійного зростання, є енергійною, має твердий характер та знає, чого вона хоче» [14].

Сухомлинський В.О. стверджував, що одним із шляхів формування здатності бути вчителем є гуманність, справедливість та людяність. А Ушинський К.Д. вказував на те, що педагог повинен досконало володіти педагогічним тактом і завжди займатися підвищенням власної професійної майстерності [41].

Дослідники-новатори, зокрема Маркова А.К., Спірін Л.Ф. та інші вказують на те, що формування здатності до педагогічної роботи вчителя формується на основі розв'язання навчальних та виховних завдань освітнього процесу [43]. Відомий американський психолог Селігман М. стверджував, що одним із важливих шляхів формування здатності до вчителювання є самовдосконалення особистості. На це впливають сильні сторони характеру людини. Він вважав, що якщо під час роботи людина зможе вдало їх використати, то це вплине на досягнення успіху, а також стане важливою основою для власного самоспрямування. Дослідник створив власну класифікацію, до якої відносив: мужність, мудрість і знання, гуманність, справедливість, стриманість, трансцендентність. За його думкою, використання цих ознак допоможе вчителю у формуванні впевненості у власних силах, яка є невід'ємною частиною здатності до вчителювання [39].

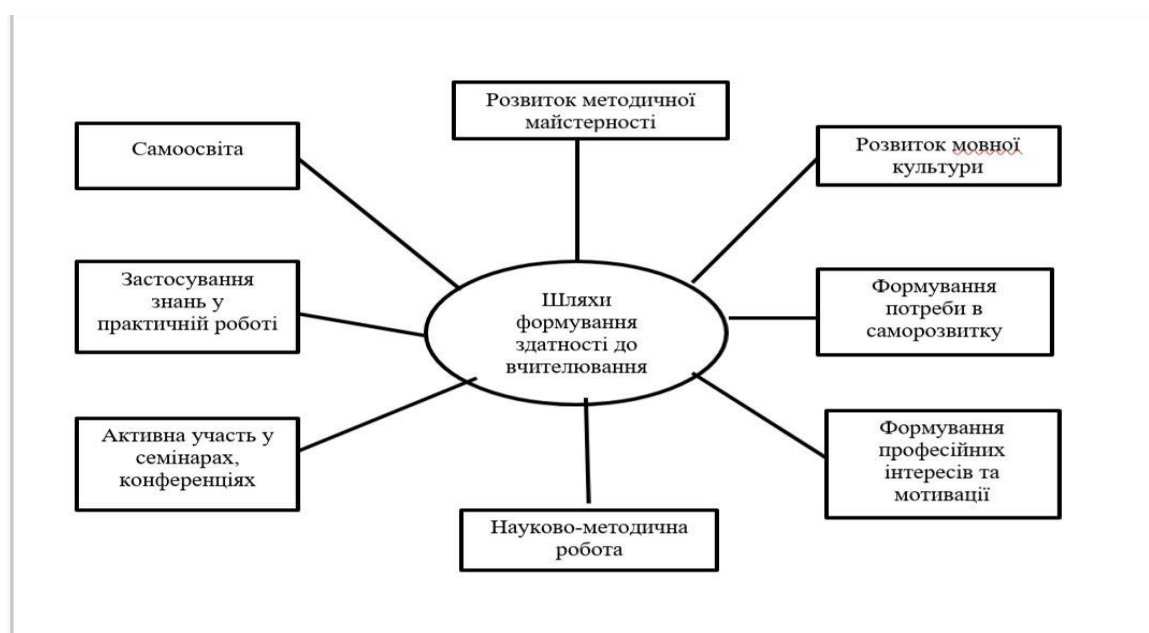
Одним із шляхів формування здатності до педагогічної діяльності, за думкою видатного науковця Орлова О.Б., є розвиток професійно-особистісних якостей вчителя [34]. Дослідник детально описував їх у своїй Опраці «Психологія особистості людини», а також створив власну їхню класифікацію, яку ми представили у рис.1.1.



«Рисунок 1.1- Структура формування професійно-особистісних якостей вчителя за Орловим О.Б.»

Науковець вважав, що всі ці складові є необхідною основою формування здатності до педагогічної майстерності.

На основі вивченої та проаналізованої літератури, ми створили власну модель основних шляхів формування здатності до вчителювання та представили її у рис.1.2.



«Рисунок.1.2.- Шляхи формування здатності до вчителювання»

Вона включає в себе основні компоненти, а саме: розвиток методичної майстерності, розвиток мовної культури, формування потреби в саморозвитку, формування професійних інтересів та мотивації, науково-методичну роботу, активну участь у семінарах та конференціях, застосування знань у практичній роботі, самоосвіта. Дану модель можна використовувати під час проведення методик, а також для вдосконалення власних навичок професійної компетентності. Саме вона допомагає майбутньому вчителеві проаналізувати свої переваги та недоліки у професійному напрямку та вдосконалити їх.

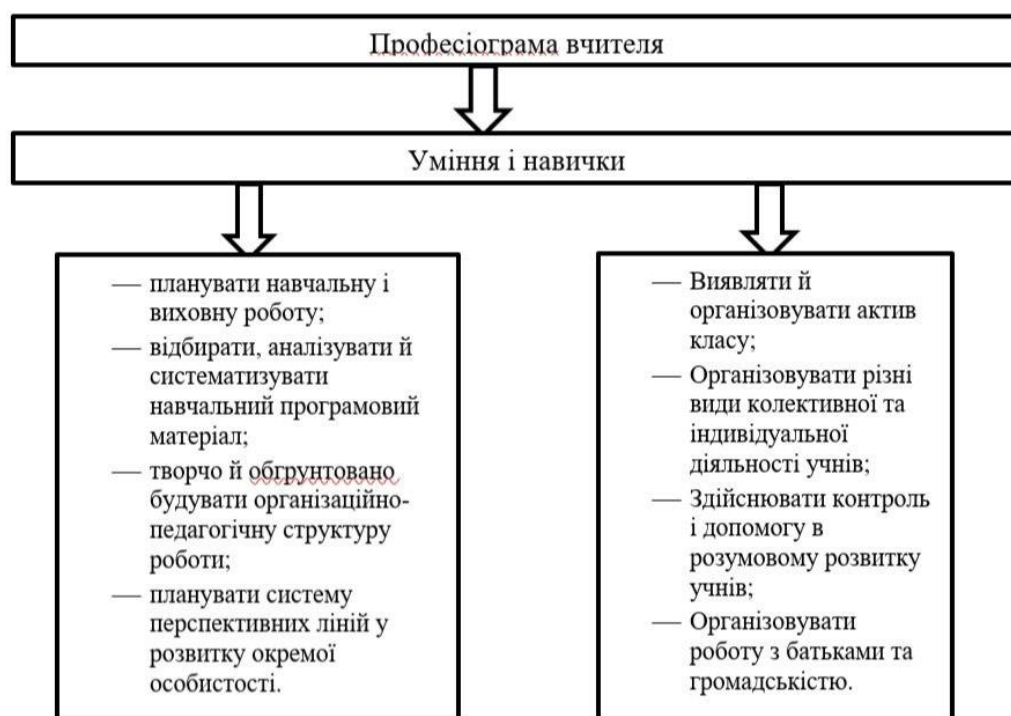
1.3. Професіограма сучасного вчителя

Професіограма вчителя — це перелік певних вимог до його особистості, які необхідні у власній педагогічній діяльності. До них відносяться майстерність, здібності, а також психолого-фізичні можливості. Так, наприклад, Орлов О.Б. трактує це поняття як «сукупність найбільш важливих з погляду професії ознак, особливостей, професійно-значущих знань, умінь, навичок і здібностей» [40]. Дьяченко М.І. та Кандибович Л.О. вважають, що професіограма вчителя — «це перелік вимог, що ставляться до його навичок, здібностей, майстерності і психолого-фізичних можливостей» [13].

Вона складається на основі аналізу змісту професійної діяльності і обов'язково містить в собі загальну характеристику педагогічної професії, а також вимоги, які професія педагога ставить до людини [13].

Складання професіограми вчителя залежить, перш за все, від рівня оволодіння педагогом знаннями, вміннями, навичками, а також розумовими здібностями та моральними цінностями.

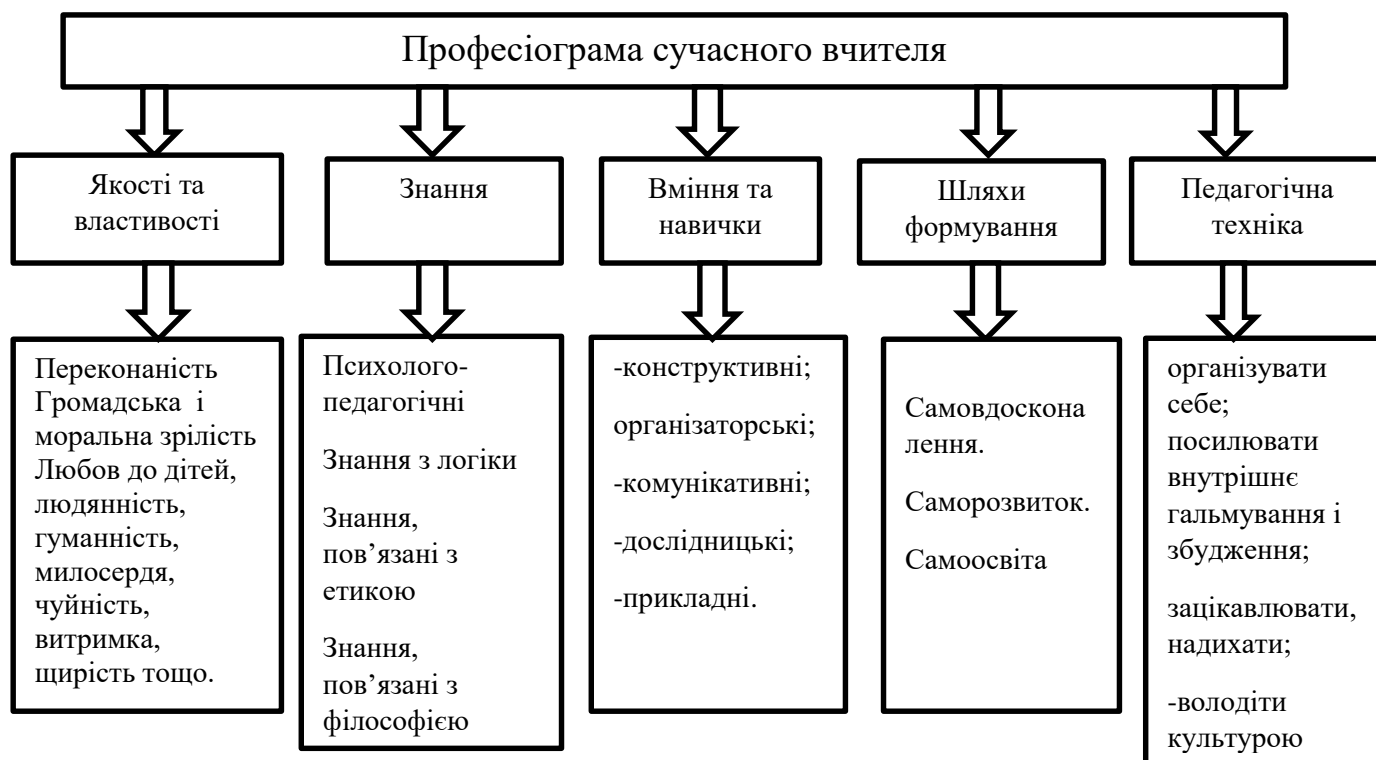
Під час аналізу наукових джерел ми розглянули різні варіанти професіограм відомих дослідників. Одним із них є Дьяченко М.І. Науковець створив власну професіограму, яку ми представили у рис. 1.3. [34].



«Рисунок 1.3. - Професіограма вчителя за Дьяченко М.І.»

В ній науковець виділяв основні вміння та навички, якими повинен володіти майбутній педагог. За його думкою, саме ці якості допоможуть майбутньому педагогу правильно організувати педагогічний процес, а також сприятимуть власному самовдосконаленню. Уміння та навички майбутнього педагога сприяють вдосконаленню у професійній діяльності.

На основі вивченого матеріалу та наукових джерел нами була створена професіограма сучасного вчителя, яку ми змогли представити у рис. 1.4. Вона включає в себе такі пункти як: якості та властивості, знання, вміння і навички, шляхи формування вмінь та навичок та педагогічну техніку Вони є важливими компонентами становлення вчителя у педагогічній діяльності та розвитку здатності до вчителювання. Без професіограми вчителя неможливо більш точно та чітко передати всі вимоги, які необхідні у його професійній діяльності. Всі компоненти є чітко взаємопоєднаними та представляють собою цілісну картину особистості педагога.



«Рисунок 1.4.-Професіограма сучасного вчителя»

Професіограма враховувалась при проведенні нами педагогічного експерименту. Її можна використовувати під час тренінгів, а також для самоаналізу володіння власних умінь та навичок.

РОЗДІЛ 2. Методичні аспекти визначення основних шляхів формування здатності до вчителювання

2.1. Організаційно-педагогічні умови формування здатності до вчителювання

Організаційно-педагогічні умови — це сукупність певних факторів, які забезпечують регулювання та взаємодію об'єктів і явищ педагогічного процесу для досягнення поставленої мети [32].

Вживаючи поняття організаційно-педагогічні умови формування здатності до вчителювання, необхідним є врахування багатофакторності педагогічних явищ, тому, виділяючи умови, варто орієнтуватися на:

- а) відповідність умов обраної методології дослідження та особливості феномена соціально-комунікативної компетентності майбутніх педагогів;
- б) вимоги, що пред'являються сучасним суспільством до конкурентоспроможного фахівця;

- в) тенденції зміни змісту освіти у освітньому середовищі;
- г) результати виявленої специфіки професійної діяльності педагога

У результаті аналізу праць педагогів та науковців, варто виокремити такі сучасні педагогічні умови формування здатності до вчителювання:

1.Ключові (визначальні) компетенції – найбільш універсальні за своїм характером та ступенем застосування компетенції, які затребувані всіма професіями та є метапрофесійними. Ключові компетенції складають інваріантну частину професійних компетенцій спеціаліста та спираються на систему макро-, міді- та міні-умінь, необхідних для практичної діяльності спеціаліста.

2.Базові компетенції – необхідні для здійснення основних видів професійної діяльності спеціаліста. Вони жорстко прив'язані до певної професії чи групи професій; складають інваріантну частину професійних компетенцій фахівця; затребувані подібними професіями та є макропрофесійними.

3.Спеціальні компетенції – варіативна частина професійних компетенцій, що допомагають здійсненню конкретного виду професійної діяльності, прив'язані до певного її виду.

4.Приватно-професійні компетенції актуальні лише у викладацькій діяльності та специфічні для конкретного рівня викладання – на рівні установ певної системи.

Таким чином, ці умови забезпечують формування професійної компетентності майбутнього педагога у навчальному середовищі із врахуванням вимог, що висуваються сучасним суспільством до конкурентоспроможного фахівця [13].

Варто відмітити, що створення суб'єкта уявлень про себе та про свою діяльність, планування та прогнозування ситуації розвитку, можливе лише на

основі сформованих рефлексивних умінь та рефлексивного середовища, адже вони дозволяють успішній організації діяльності та власного саморозвитку. Тому у контексті нашого дослідження, для усебічного розкриття організаційно-педагогічних умов формування здатності до вчителювання, важливим також є розгляд проблеми формування рефлексивних умінь майбутнього вчителя [22].

У діяльності майбутнього педагога рефлексія має вагоме та різнобічне значення. На думку Т. Гури, рефлексивні процеси «буквально пронизують професійну діяльність вчителя» [9].

Необхідність рефлексивного ставлення вчителя до своєї діяльності визначаються багатьма факторами та обумовлюються поліфункціональністю рефлексії. Рефлексія постає як основний психологічний механізм організації навчальної взаємодії вчителя, її можна описувати як рефлексивний процес управління вчителя діяльністю учнів. Таке рефлексивне управління може реалізуватися в певних умовах: якщо, з одного боку, вчитель відображає картину внутрішнього світу учня, розуміє його очікування, поділяє його переживання, проблеми, радощі та успіх, а також, якщо, з іншого боку, він спробує регулювати діяльність учня з його точки зору, та з позиції його розвитку в активній взаємодії з іншими людьми та розвитку особистісних механізмів саморегулювання.

Рефлексія може бути сприйнята як компонент соціально-перцепційних здібностей педагога, що забезпечує процес адекватного сприйняття своїх учнів, і через них самого себе [7].

Рефлексія є одним із рушійних елементів, що допомагають емоційному перегляду, «переживанню» усвідомлених пріоритетів і недоліків саморозвитку власної особистості. Вона постає як основна діяльність у процесі формування особистості. Рефлексуюча людина може «поглянути» на свій

внутрішній світ, набуває інформацію себе від себе і від людей, що оточують її, в результаті цього пізнає своє власне «Я» [8].

Рефлексія у педагогічній діяльності – це процес попереднього чи ретроспективного аналізу думки якоїсь професійної проблеми, труднощів чи успіху, у результаті якого відбувається усвідомлення сутності проблеми, відкриваються нові перспективи їх вирішення. Вчитель здійснює розумову дію щодо виділення, визначення та оцінювання позицій кожного, а найголовніше – він знає як виділити основ власної розумової діяльності [9].

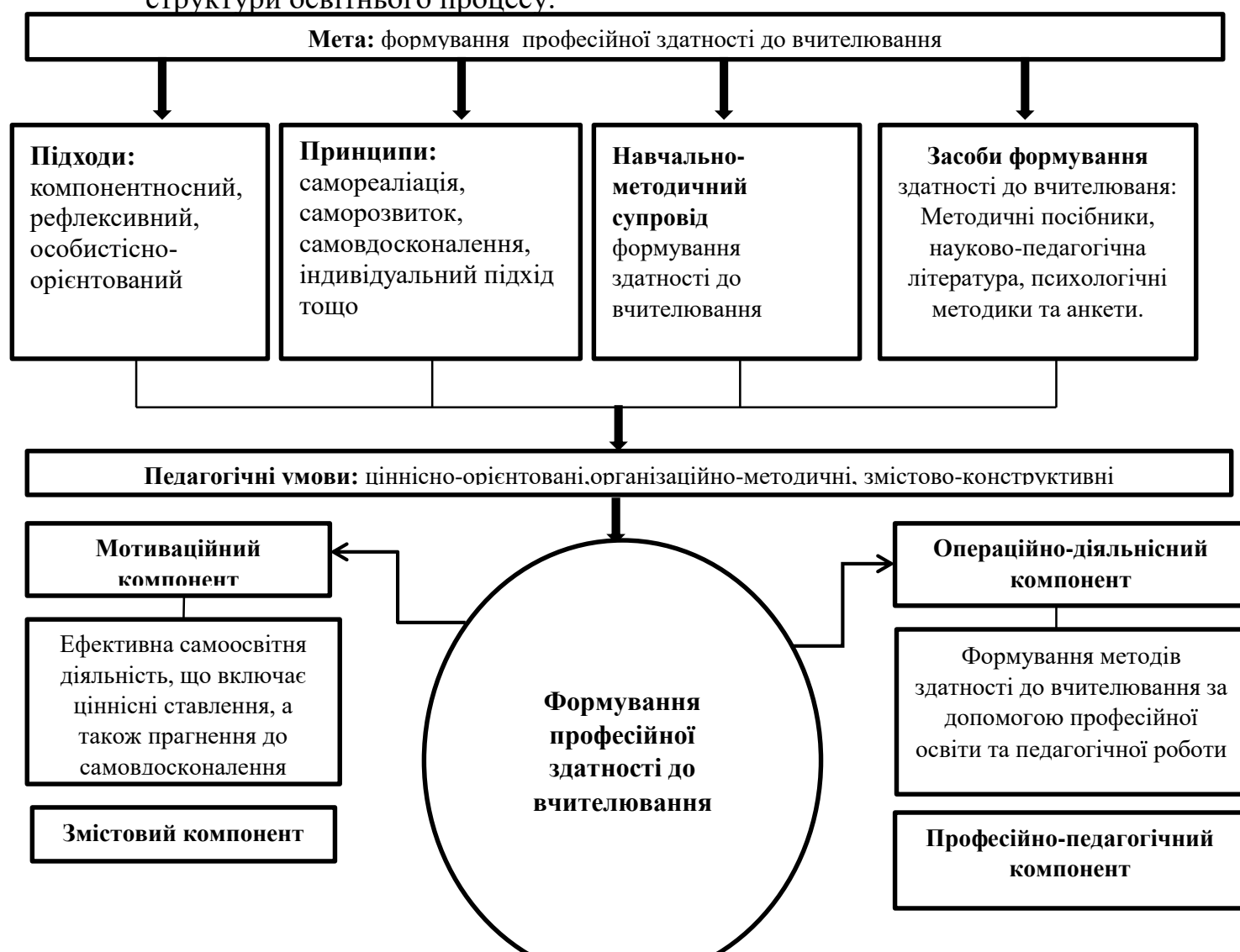
Рефлексує вчитель – це, на наш погляд, вчитель, який мислить, аналізує, творчо досліджує свій професійний педагогічний досвід, має прогностичне вміння.

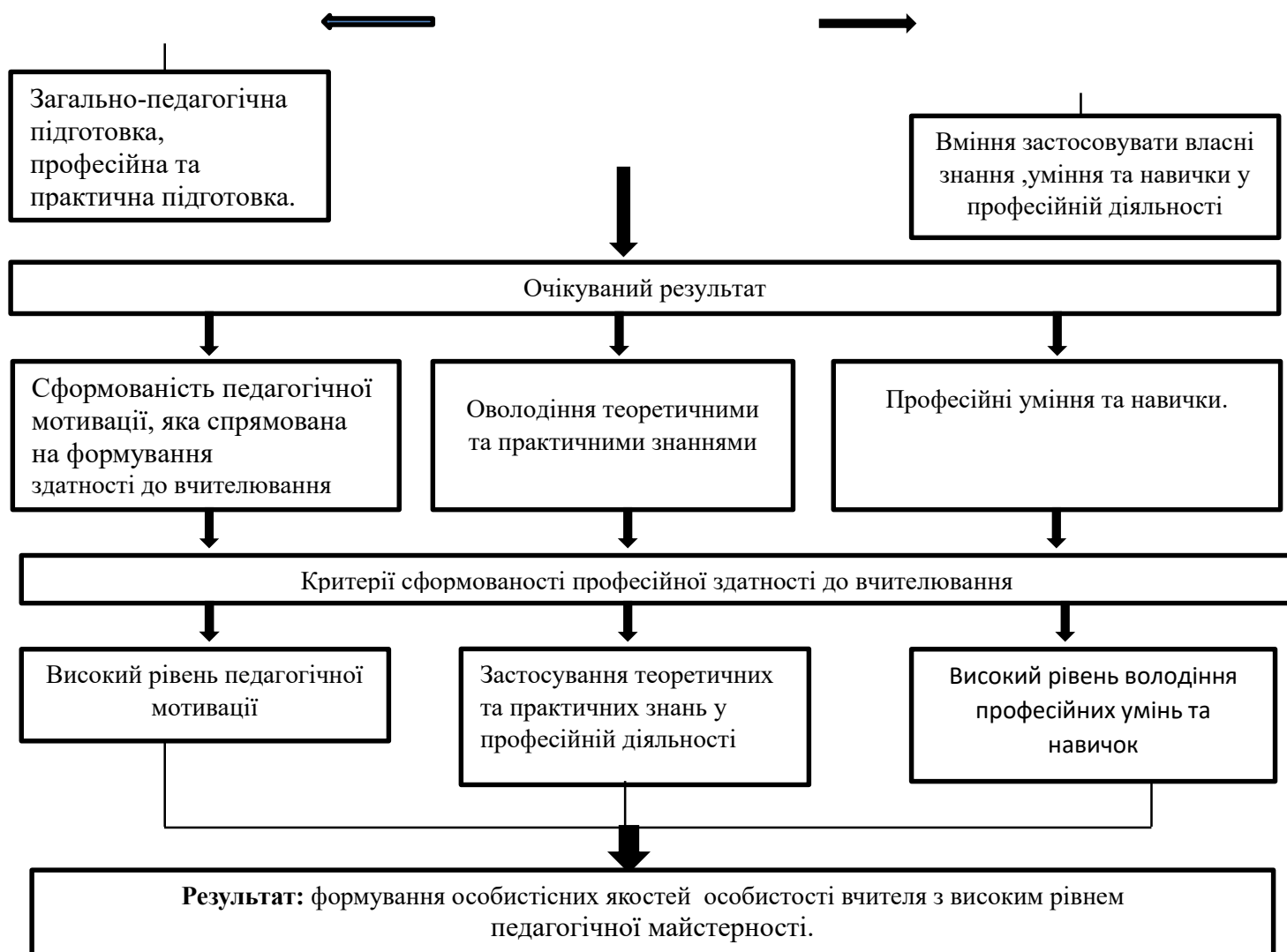
Отже, рефлексивне середовище характеризується системою відносин, що розвиваються та які розвивають. Так, і учень, і викладач вибудовують освітнє середовище на основі та відповідно до своїх потреб та напрямів розвитку, що, можливо, призведе до внутрішніх протиріч чи суб'єктивних труднощів. Однак подібна конфліктна ситуація, що виникає, детермінує переосмислення власних культурних норм і дає можливість породження нових. Крім того, саме рефлексивне середовище надає можливість вільного, свідомого вибору перспектив, ціннісних орієнтацій, форм самореалізації та саморозвитку. Наявність регламентованих методів роботи не дозволить реалізувати рефлексивне середовище, та передбачає, перш за все, орієнтування на способи діяльності викладача та учня, й лише потім зміст їхньої діяльності, яка в таких умовах набуває рис дослідницької та творчої. Ця особливість зумовлює вимоги до викладача, який має бути здатним виходити за межі власного досвіду, бути відкритим новому [5].

Таким чином, набуття рефлексивних умінь та вибудовування рефлексивного середовища, ми визначаємо як необхідну і значущу якість педагога, якість, що виявляється через вміння самоаналізу та адекватного

сприйняття, визначення та оцінювання причин своєї поведінки, а також результативних параметрів та допущених помилок, розуміння своїх якостей у теперішньому у порівнянні з минулим та прогнозування перспектив розвитку, розуміння причин дій іншого суб'єкта в процесі взаємодії, аналізу випробуваних ситуацій та врахування у своїх поведінкових стратегіях дій інших, визначення основ діяльності, оцінювання власної позиції, прогнозування подальшого перебігу подій, повернення назад та оцінювання правильності обраного плану, самовизначення робочої ситуації, дотримання колективного завдання, взяття відповідальності за те, що відбувається у групі, здійснення організації діяльності крок за кроком та пов'язування результатів з цілями діяльності [14].

За допомогою проаналізованого матеріалу, нами були створені організаційно-педагогічні умови формування здатності до вчителювання, які ми представили у рис.2.1. Під час її розробки ми врахували відповідні структури освітнього процесу.





Розроблені нами організаційно-педагогічні умови формування здатності до вчителювання складаються з взаємопов'язаних між собою структурних компонентів, а також відображають комплексну реалізацію визначених у дослідженні педагогічних завдань. Їх доцільно використовувати під час професійної діяльності вчителя, проведення методик та на практичних заняттях з теорії виховання.

2.2. Моніторинг професійної здатності вчителя

Моніторинг — це сукупність певних методик для виявлення професійної здатності вчителя. Обґрунтування наукових підходів до розкриття сутності

поняття «моніторинг» здійснено у працях Ляшенка О.М., Касьянової О.Т., Сімонова Т.Є. та ін. [5].

До об'єкту моніторингу належить рівень професійної здатності. Предметом моніторингу є динаміка якісних змін професійної здатності педагога протягом кількох етапів моніторингових досліджень. Метою моніторингового дослідження є оцінка та визначення рівня сформованості професійного рівня педагога, а також підвищення якості навчально-виховного процесу до рівня сучасних вимог шляхом розвитку професійної компетентності вчителя [41].

Завдання моніторингу полягають у визначенні рівня готовності педагога до самоосвіти та самовдосконалення; виявлення труднощів у прагненні вчителя до самовдосконалення та пошук оптимальних шляхів їх подолання; наданні рекомендацій щодо підвищення рівня професійної компетентності, а також стимулювання педагога до осмислення власних професійних проблем.

Під час проведення методичних досліджень, ми врахували критерії оцінювання, до яких слід віднести: професійний рівень діяльності вчителя, результативність професійної діяльності, а також комунікативну культуру. До професійного рівня діяльності належать: рівень теоретичних та практичних основ, уміння аналізувати власну діяльність та знання нових педагогічних концепцій. Результативність професійної діяльності полягає у володінні методів індивідуалізованого навчання, вміння активізувати пізнавальну діяльність учнів та високий рівень оволодіння знаннями. До комунікативної культури належать комунікативні та організаторські здібності, здатність співпрацювати з учнями, педагогічний такт та педагогічна культура [40].

В цьому параграфі ми описали різні методики, які допоможуть педагогові виявити власний рівень професійної здатності до вчителювання. Нами була запропонована «Методика оцінки мотивації професійно-педагогічної діяльності» (методика К.Замфір у модифікованому варіанті

А.Реана), в основу якої покладена концепція зовнішньої і внутрішньої мотивації. Педагог має прочитати перелічені мотиви професійної діяльності та надати оцінку їхньої значущості для нього за п'ятибальною шкалою. В обробці та інтерпретації даних підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ). На підставі отриманих результатів можемо визначити мотиваційний комплекс особистості [4].

Ефективною є також «Діагностика емоційного інтелекту» (Н.Холл). Методика запропонована для виявлення здатності розуміти відношення особистості, які репрезентуються в емоціях і керуванні емоційною сферою на основі ухвалення рішень. В методиці будуть запропоновані вислови, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Необхідно під кожним питанням «питальника» записати власну відповідь, оцінюючи її від «повністю згоден» до «повністю не згоден». Кожна відповідь має різний бал. Обробка та інтерпретація даних проводиться за ключем. Рівні парціального емоційного інтелекту оцінюються відповідно до знаку результатів: 14 і більше — високий; 8 — 13 — середній; 7 і менше — низький. Інтеграційний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знаку визначається за наступними кількісними показниками: 70 і більше — високий; 40 — 69 — середній; 39 і менше — низький [4].

З метою вивчення задатків та вмінь вчителя доцільно застосувати «Діагностику здібностей педагога до творчого саморозвитку» (за І.В.Нікішиною) пропонує вивчити здібності педагога до творчого саморозвитку. В ній пропонується 15 питань, на які має відповісти вчитель, оцінюючи питання за шкалою від 1 до 5 балів. Кожний бал має свою оцінку діяльності, від «дане твердження відповідає дійсності» до «дане твердження не відповідає дійсності». Підведення підсумків здійснюється підрахунком усіх балів. 75 — 55 балів вказує на активний саморозвиток, 54 — 36 балів вказує

на відсутню систему саморозвитку, він залежить від різних умов, 35 — 15 балів вказує на зупинений саморозвиток [4].

Окрім методик і діагностик, доцільно запропонувати «Діагностичну картку щодо визначення рівня професійної компетентності вчителя» за М.Ільїною. Вона передбачає 8 рівнів оцінки вчителя за певними компетентностями: інформаційна, комунікативна, продуктивна, автономізація на компетентність, моральна (етична), психологічна, діагностична та предметна. Кожний рівень має власний максимальний бал. В обробці результатів підсумовується кожний бал рівня та визначається ступінь оволодіння кожним із них: високий, середній, низький [4].

Крім вище запропонованих методик, ми створили власні анкети, які спрямовані на визначення професійного рівня вчителя, а також для учнів з метою визначення в них образу ідеального вчителя. Це, перш за все, «Анкета для вчителя з метою визначення стилю педагогічного керівництва». В ній необхідно дати відповідь на запитання, обираючи свою відповідь з п'яти можливих варіантів: 5 — зазвичай так; 4 — швидше так; 3 — складно сказати; 2 — швидше ні; 1 — зазвичай ні. Для того, щоб визначити власний стиль керівництва, необхідно підсумувати отримані бали, які подаються в ключі. Чим більша сума балів з усіх запитань (з урахуванням оцінки за зворотною шкалою для 1,2,4, 12), тим вищий рівень співпраці педагога з дітьми.

Також, можемо запропонувати «Анкету для учнів з метою визначення образу «ідеального вчителя». В ній подається 12 запитань, на які мають відповісти учні, обравши для себе відповідний варіант. Під час інтерпретації результатів необхідно порахувати окремо кількість обраних «а», «б» та «в» варіантів. Той варіант, кількість якого отримується більше, буде вказувати на той образ вчителя, який для вас є «ідеальним». В анкеті подається три варіанти образу педагога.

Інтерпретація результатів дозволила нам визначити умови розвитку професійної здатності вчителів: мотиви здобуття ними професії, особливості професійного саморозвитку, прояв стилю педагогічного спілкування, а також мотиваційні характеристики діяльності майбутніх педагогів.

До моніторингу слід віднести також педагогічні задачі. Це виявлення суперечностей під час навчально-виховного процесу, які враховує педагог та стимулює розвиток особистості. Питанням щодо проблеми розв'язання педагогічних задач займалися багато дослідників, зокрема Рубінштейн С.Л., Фрідман Л.М., Єсаулов А.Ф. та ін. Додон Л.Л. вказував на те, що вирішити педагогічну задачу — означає «дати певну оцінку факту, а також розкрити мотиви поведінки вчителя або учня, знайти вихід з психологічної ситуації, знайти найбільш правильний підхід до вирішення педагогічної проблеми» [16]. Леонт'єв А.Н. вважає, що задача — це «мета, яка поставлена за певних умов, а педагогічна дія відповідає задачі» [10,]. За думкою Кузьміної Н.В., педагогічна задача виникає саме тоді, коли в певній ситуації можливе не одне рішення, а декілька, і серед них необхідно знайти кращий варіант вирішення проблеми.

В науковій літературі ми розглянули класифікацію педагогічних задач. Однією з них є класифікація за Кулюткіним М.Ю., яку ми представили у рис. 2.2.



«Рисунок 2.2. Класифікація педагогічних задач за Кулюткіним М.Ю.»

Для розв'язання педагогічних завдань майбутній педагог має володіти високим рівнем професійної кваліфікації. Ефективність їх розв'язання залежить від особистісних якостей педагога. Саме під час вирішення педагогічних задач виявляються педагогічна спрямованість, інтелектуальні, вольові риси характеру педагога. Саме вони впливають на досягнення поставленої мети [37].

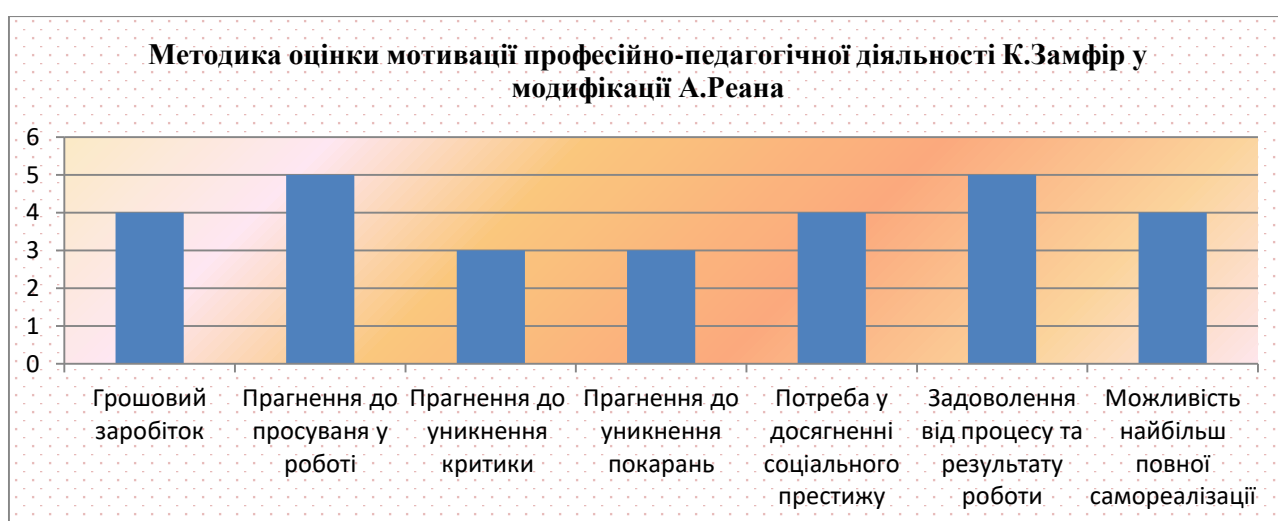
Нами були розроблені педагогічні задачі (Додаток В), якими можуть користуватися для самоперевірки майбутні вчителі, а також на практичних заняттях з теорії виховання.

2.3. Результати експерименту

Дослідження особливостей формування здатності до вчителювання проводилися на базі Херсонської гімназії № 56. Респондентами стали класний керівник та 30 учнів 4 — А класу. Крім цього, нам вдалося задіяти до експерименту також вчителя початкових класів школи №5 м.Велюнь, Польща. Експеримент проводився за допомогою вищевказаних методик. Це допомогло нам визначити та порівняти рівень професійного розвитку вчителя з України

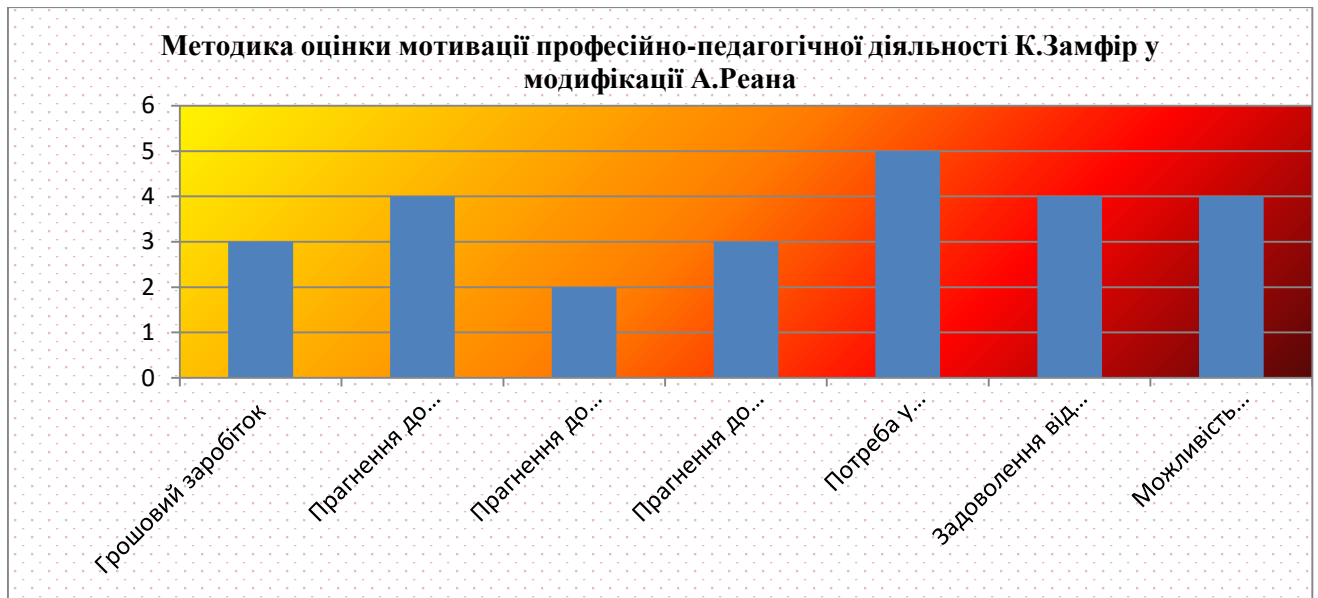
та вчителя з Польши, а також дізнатись про їхні методи роботи з учнями. Крім цього, проводилося анкетування для учнів з метою визначення образу «ідеального вчителя» та з метою оцінювання діяльності вчителя.

Визначити рівень мотивації професійно-педагогічної діяльності ми змогли за допомогою «Методики оцінки мотивації професійно-педагогічної діяльності» (методика К.Замфір у модифікованому варіанті А.Реана) [4]. Нижче нами представлені результати проходження методики вчителем з України та вчителем з Польщі у вигляді діаграм. (рис.2.3, 2.4).



«Рисунок 2.3.- результати дослідження вчителя молодших класів Херсонської гімназії № 56»

За даною діаграмою найважливішими критеріями для педагога є прагнення до просування у роботі та задоволення від самого процесу і результату роботи (5). Трохи нижчими виявилися мотиви грошового заробітку, потреба у досягненні престижу і поваги з боку інших та можливість найбільш повної самореалізації (4). На останньому місці вчитель поставив прагнення до уникнення критики з боку керівника або колег та прагнення до уникнення покарань або неприємностей (3).



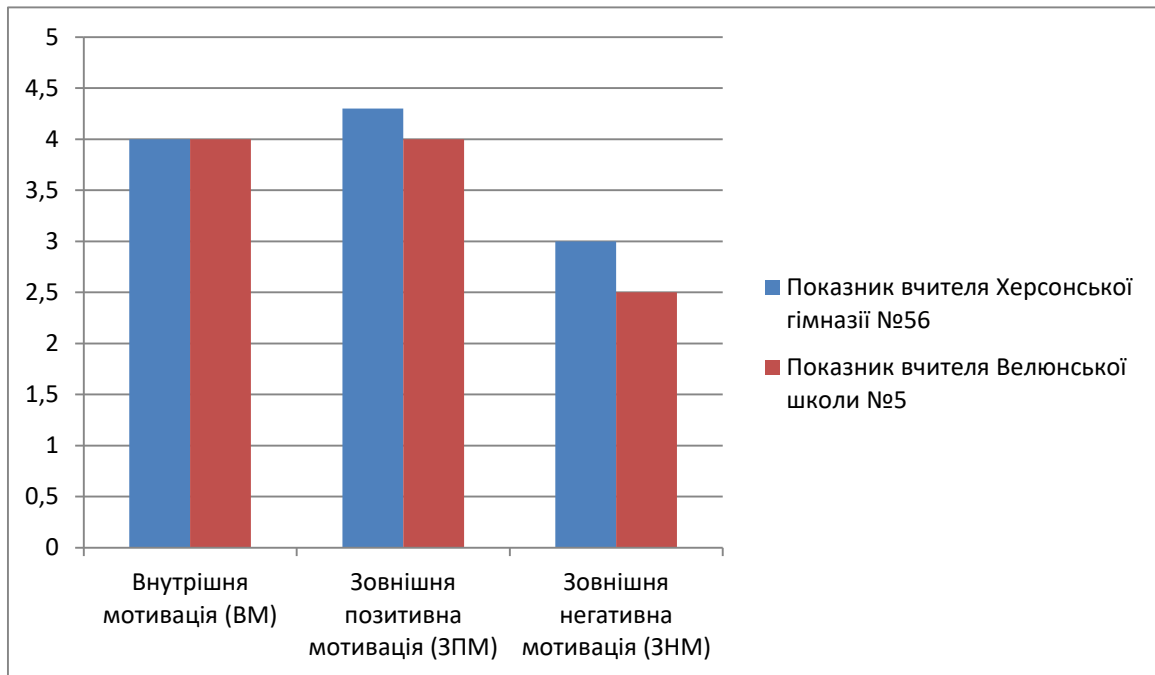
«Рисунок 2.4. - Аналіз результатів мотивації професійно-педагогічної діяльності вчителя початкових класів Початкової школи №5 м.Велюнь»

За цією діаграмою найважливішими показниками у педагогічній діяльності для вчителя є потреба у досягненні соціального престижу (5). Трохи нижчими виявилися прагнення просування у роботі, задоволення від процесу та результату роботи та можливість найбільш повної самореалізації (4). Наступними є грошовий заробіток та прагнення до уникнення покарань (3). На останньому місці виявилось прагнення до уникнення критики (2).

На основі цих показників нам вдалося визначити рівень внутрішньої мотивації (ВМ), Зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) двох учасників дослідження, а також представити їх порівняльний аналіз у за допомогою діаграми.

За цією діаграмою найважливішими показниками у педагогічній діяльності для вчителя є потреба у досягненні соціального престижу (5). Трохи нижчими виявилися прагнення просування у роботі, задоволення від процесу та результату роботи та можливість найбільш повної самореалізації (4). Наступними є грошовий заробіток та прагнення до уникнення покарань (3). На останньому місці виявилось прагнення до уникнення критики (2).

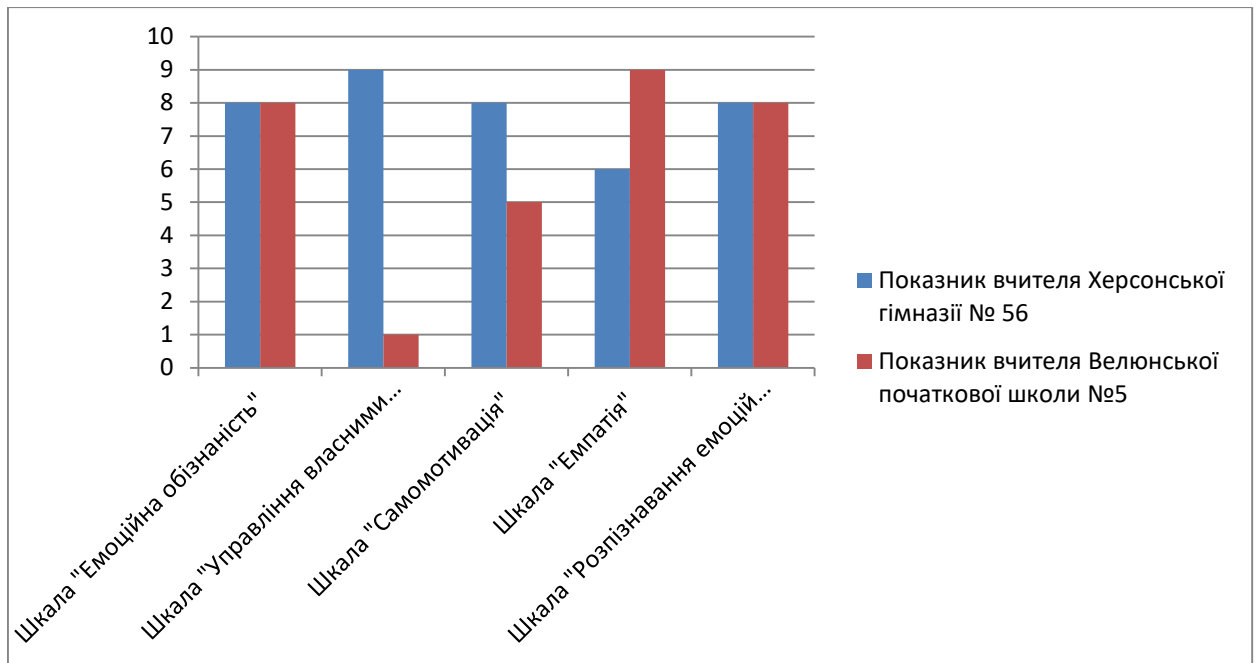
На основі цих показників нам вдалося визначити рівень внутрішньої мотивації (ВМ), Зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) двох учасників дослідження, а також представити їх порівняльний аналіз у за допомогою діаграми (рис.2.5).



«Рисунок 2.5.-Порівняльний аналіз рівня мотивації двох вчителів початкової школи»

За отриманими даними можемо зробити висновок, що рівень внутрішньої мотивації у двох учасників дослідження є однаково високим, при цьому рівень ЗПМ та ЗНМ відрізняються. У вчителя початкових класів Херсонської гімназії № 56 рівень ЗПМ та ЗНМ є вищим, ніж у другого вчителя. Це говорить про високий рівень професійного розвитку двох респондентів дослідження.

Визначити рівень емоційного інтелекту ми змогли за допомогою «Діагностики «емоційного інтелекту» Н.Холла» [4]. Отримані нами результати інтерпретували у вигляді порівняльної діаграми. (рис.2.6).



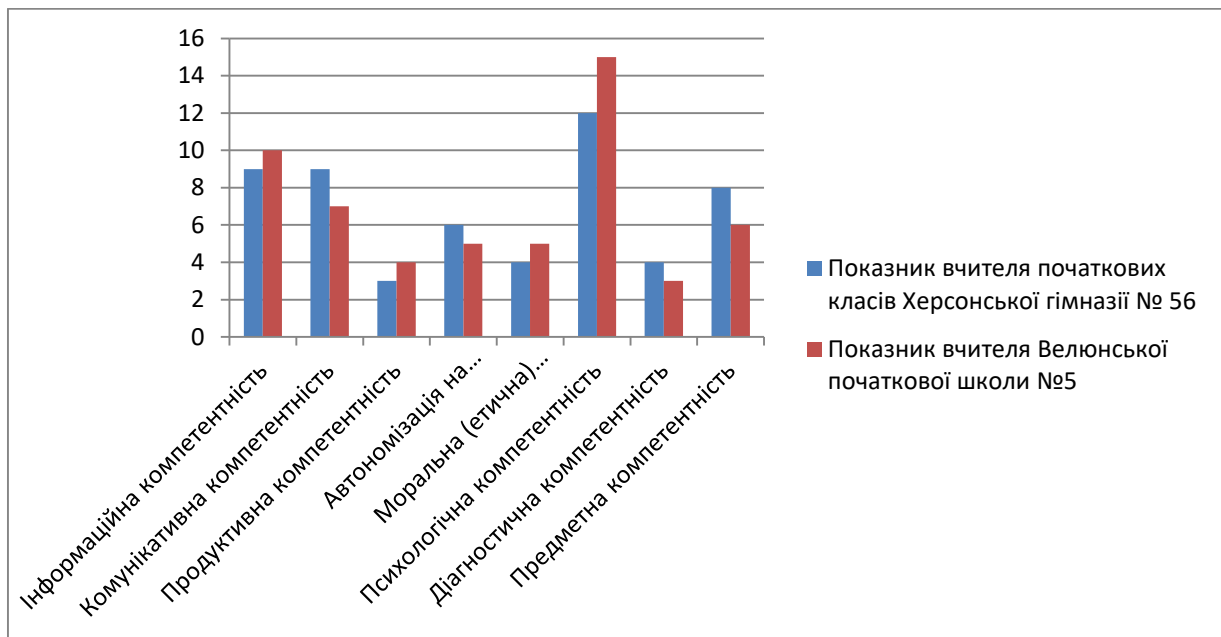
«Рисунок 2.6.- Результати «Діагностики «емоційного інтелекту» за Н.Холлем

За результатами проходження даної діагностики, ми змогли порівняти та виявити емоційний рівень інтелекту двох представників дослідження. За отриманими даними, показники між двома вчителями відрізняються між собою та є однаковими лише у шкалі «Емоційна обізнаність» та «Розпізнавання емоцій людей». У шкалі «Управління власними емоціями» результат є різним. Вчителю Херсонської гімназії 56 легше отримується керувати власними емоціями, ніж вчителю Велюнської початкової школи №5. У шкалі «Самотивація» рівень першого учасника дослідження є вищим за другого. А у шкалі «Емпатія» навпаки показник другого вчителя є вищим за першого. Таким чином, можна зробити висновок про те, що рівень емоційного інтелекту першого респондента є вищим за другого.

Оцінити рівень здібностей кожного педагога нам вдалося за допомогою «Діагностики здібностей педагога до творчого саморозвитку» (за І.В.Нікішиною) [4]. За отриманими даними вчитель початкових класів Херсонської гімназії № 56 має 51 бал, а вчитель Велюнської початкової школи № 5 має 48 балів. Рівень здібностей педагогів до творчого саморозвитку є

майже однаковим та вказує на сталий середній рівень саморозвитку особистостей.

В своєму дослідженні ми також скористалися «Діагностичною картою щодо визначення професійної компетентності вчителів» за М.Ільїною [4]. Результати експерименту представили у порівняльній діаграмі (рис.2.7).



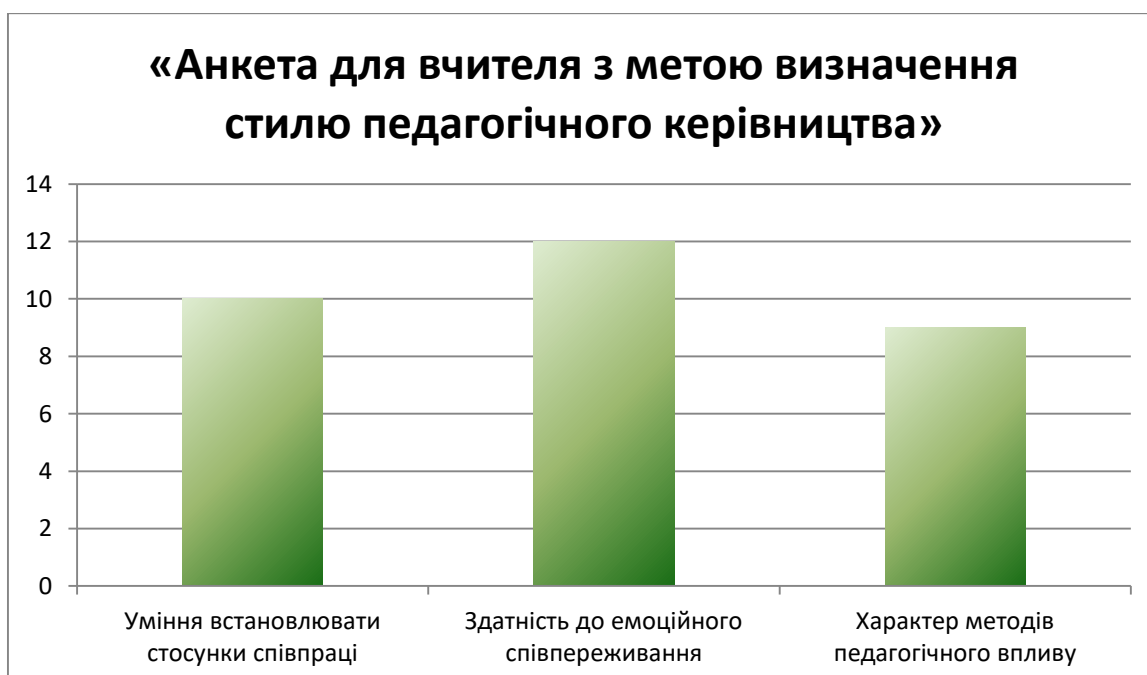
«Рисунок 2.7. Результати «Діагностичної картки щодо визначення професійної компетентності вчителів» за М.Ільїною»

За отриманими результатами, можна визначити рівень кожної компетентності педагогів та зробити порівняльний висновок. Найвищий показник отримала психологічна компетентність у двох респондентів, що вказує на високий рівень її оволодіння. Наступною є інформаційна компетентність, яку теж слід віднести до високого рівня. Далі за рівнем показника йде комунікативна компетентність та трохи нижчою предметна компетентність. На останніх рівнях виявились продуктивна компетентність, автономізація на компетентність моральна (етична) та діагностична компетентність. Можна зробити висновок, що двум педагогам необхідно працювати над їхнім вдосконаленням.

За допомогою власне створеної «Анкети для вчителя з метою визначення стилю педагогічного керівництва» ми змогли проаналізувати ключові моменти роботи вчителів. Результати були представлені нами у вигляді діаграм (рис 2.8,2.9).



«Рисунок 2.8.- Результати «Анкети для вчителя з метою визначення стилю педагогічного керівництва» вчителя початкових класів Херсонської гімназії № 56»

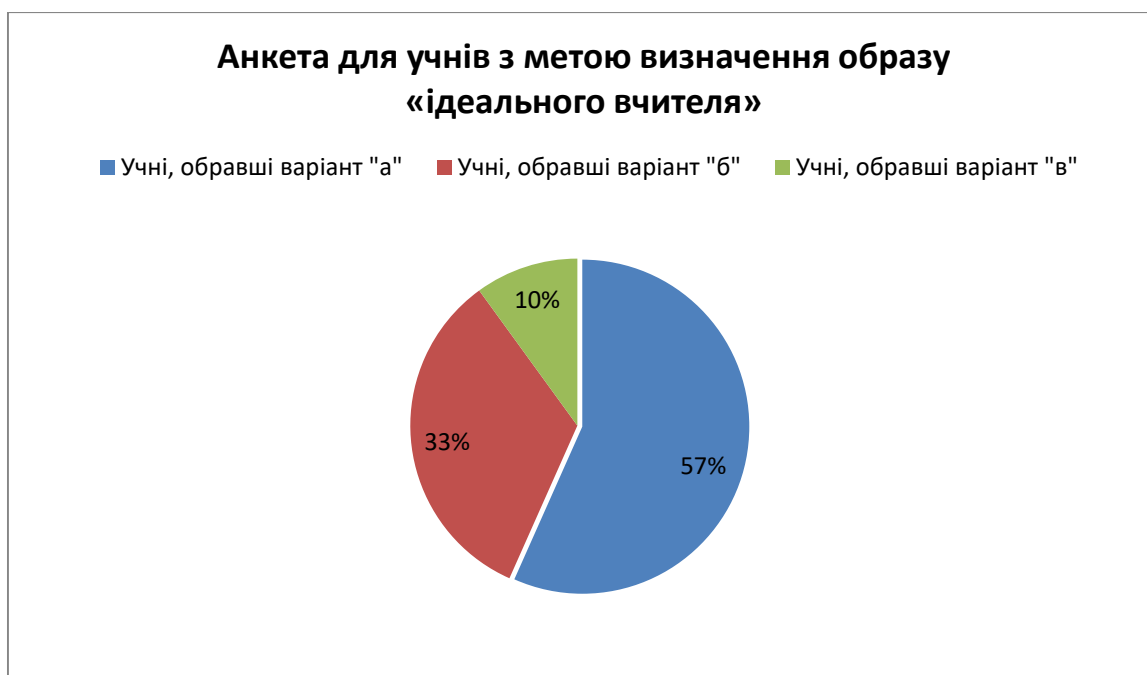


«Рисунок 2.9.- Результати «Анкети для вчителя з метою визначення стилю педагогічного керівництва» вчителя початкової школи м.Велюнь, Польща»

За отриманими показниками можемо відмітити те, що у кожного з педагогів присутній власний стиль педагогічного керівництва. У першого респондента керівним є вміння встановлювати стосунки співпраці. Для такого вчителя важливо вміти знаходити спільну мову з учнями та колективом. У своїй роботі часто використовує методи взаємозв'язку з дітьми, а також керується різними методиками у власній професійній діяльності.

Другий вчитель звертається до методів педагогічного впливу, зокрема авторитарний. Для нього є важливою повага між учнівським колективом. Така особистість вимагає дотримання його вимог, рекомендацій. Дуже часто на своїх уроках застосовує метод заохочення та мотивації учнів до діяльності

За допомогою «Анкети для учнів з метою визначення образу «ідеального вчителя» ми змогли проаналізувати, яким учні бачать для себе ідеального вчителя, який здатний зацікавити та мотивувати до навчальної діяльності. Анкетування містило 12 питань із варіантами відповідей, які учні мали обирати. В дослідженні брали участь 30 учнів 4 — А класу. Результати дослідження ми представили в круговій діаграмі (рис.2.10).



«Рисунок 2.10. Результати анкетування учнів 4-А класу Херсонської гімназії № 56»

За результатами дослідження, більшість учнів (17-57%) обрали в тестуванні більшість відповідей «а». Це вказує на те, що їхньою думкою, ідеальний вчитель — це характерними рисами якого є доброта, відвертість та вміння підтримати. Це людина, що здатна допомогти учневі вирішити будь-яке питання стосовно навчання, цікавиться життям та захопленнями своїх учнів. Інша частина дітей (10 — 33%) обрали варіант «б». Це образ веселого та життєрадісного педагога, здатного підняти настрій в будь-якій ситуації та надихати учнів на навчання. Стосунки з учнями є відносно довірливими, але такий педагог може мати улюбленців, що не є добрим у навчальному процесі. Через свій запальний характер може іноді зриватися на учнях, адже має різкі зміни настрою. І лише невелика частина учнів (3 — 10%) обрали варіант «в». Це образ консервативного педагога з характерним авторитарним методом роботи з дітьми. Викладає матеріал за класичним методом. Нерідко дозволяє собі підвищувати голос на учнів, принижувати при всьому класу за невдачі. Стосунки з учнями досить часто є довірливими та напруженими, виникають конфлікти з батьками дітей. Має класичний діловий стиль одягу.

За допомогою проведених методик ми змогли визначити порівняти та визначити рівень професійної компететності вчителів, а також оцінити мотиваційну, емоційну та творчу сфери діяльності у педагогічному процесі.

ВИСНОВКИ

Під час проведення в нашій роботі теоретичного та емпіричного дослідження, нам вдалося дійти до таких висновків:

1. Здатність до вчителювання — це вміння педагога за допомогою власних знань, вмінь та навичок правильно та послідовно організовувати навчально-виховний процес, який спрямований на розвиток всебічно розвиненої особистості. Формування здатності до вчителювання — це процес, під час якого вчитель здатний удосконалювати власні вміння та здібності, приділяти увагу сильним та слабим сторонам професійного розвитку, а також багато уваги приділяти власному самовдосконаленню.

2. До основних шляхів формування здатності до вчителювання належать: розвиток професійно-особистісних якостей, самовдосконалення, самоосвіта, формування професійних інтересів та мотивації, розвиток мовної культури, розвиток методичної майстерності, застосування знань у практичній роботі, активна участь у семінарах та конференціях, а також науково-методична робота.

3. Організаційно-педагогічними умовами, що забезпечують формування здатності до вчителювання є: ключові (визначальні) компетенції, базові компетенції, спеціальні компетенції, приватно-професійні компетенції. Окрім цього, важливими факторами в організації педагогічного процесу є створення рефлексивного середовища, а також рефлексія вчителя, під час якої він осмислює власний досвід викладання з метою отримання цілісного уявлення про вибір методів та шляхів правильної роботи на уроках з учнями.

Нами були проведені методики, завдяки яким нам вдалося виявити рівень професійної компетентності педагогів. Це «Методика оцінки мотивації професійно-педагогічної діяльності» (методика К.Замфір у модифікованому варіанті А.Реана)» за допомогою якої ми змогли визначити рівень зовнішньої та внутрішньої мотивації педагогів, «Діагностика емоційного інтелекту» (Н.Холл)», яка допомогла нам у визначенні рівня емоційного інтелекту та

керуванні емоційною сферою. Також ми скористалися «Діагностикою здібностей педагога до творчого саморозвитку» (за І.В.Нікішиною)», за допомогою якої змогли визначити рівень прагнення вчителя до творчого мислення. «Діагностична картка» за М.Ільїною допомогла нам у визначенні рівня професійної компетентності вчителів. Окрім цього, ми створили власні анкетування для педагогів для визначення стилю педагогічного керівництва та анкетування та учнів з метою визначення образу «ідеального вчителя».

Також нами були створені педагогічні задачі (Додаток В), які допоможуть педагогам при виникненні та вирішенні складних ситуацій, а також допоможуть у розвитку власних здібностей для успішної педагогічної діяльності. Майбутній педагог може використовувати їх для вдосконалення власних вмінь та навичок. Саме вони є одним із ефективних методів удосконалення професійного рівня, допомагають вирішити складні ситуації, які можуть виникати під час педагогічного процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Альт П.Г. Прогресивний характер педагогіки Коменського. М: Освіта, 1989, 251с.
2. Блонський П.П. Вибрані педагогічні твори. Х: Парус , 1961. 214 с.
3. Бодалев А.А. Особистість і спілкування: навч.-метод. посіб. Миколаїв, 1998. 310 с.
4. Бойко Т.В. Діагностувальні методики: навч.-метод.посіб. Чернігів, 2013. 61 с.
5. Бондарчук, О. І. Технологія формування психологічної компетентності суб'єктів освітнього процесу в умовах відкритої освіти. Відкрита освіта: інноваційні технології та інноваційний менеджмент: кол. моногр. / за наук. ред. М. О. Кириченка, Л. М. Сергєєвої. К.: Ін-т обдарованої дитини. 2018. С. 197–210.
6. Вітвицька С.С. Аксиологічний підхід до виховання особистості майбутнього вчителя. Х: Педагогіка, 2007. 214 с.
7. Галіцан О.А. Формування педагогічної фасилітації майбутніх учителів у процесі навчання у вищому навчальному закладі.: навч.-метод. посіб., Донецьк, 2008. 156 с.
8. Гриневич Л. Нові професійні ролі і завдання сучасного вчителя в контексті концепції Нової української школи. Всеосвіта. [URL:https://vseosvita.ua/library/novi-profesijni-rol-i-zavdanna-sucasnogo-vcitela-v-konteksti-koncepcii-novoiukrainskoi-skoli-87162.html](https://vseosvita.ua/library/novi-profesijni-rol-i-zavdanna-sucasnogo-vcitela-v-konteksti-koncepcii-novoiukrainskoi-skoli-87162.html)
9. Гура Т.Є. Рефлексивне середовище як чинник розвитку професійної компетентності практичних психологів у системі післядипломної освіти. Київ, 2017. 235 с.
10. Дістервег А. Вибрані педагогічні твори. П: Педагогіка, 1956. 115 с.
11. Дроздова Т.А. Психологія особистості вчителя. Ч: Психологія, 2005. 205 с.

- 12.Дубовик С. Мовленнєвий етикет у професійній культурі педагога. К: Рідна мова, 2013. 114 с.
- 13.Желанова В.В. Динаміка середовища утворення в технології контекстного навчання майбутнього вчителя початкових класів. Педагогічний процес і практика: зб. наук. праць. Київ, 2014. 126 с.
- 14.Зелінська Т.М.,Воронова С.В.Формування мотивації досягнення у майбутніх вчителів: навч.-метод. посіб.,Черкаси,2000. 107 с.
- 15.Зязюн І.А. « Педагогічна майстерність як технологія педагогічної дії». М: Науковий вісник, 2008. 315 с.
- 16.Зязюн І.А. Педагогічна майстерність. К: Вища школа, 1997. 115 с.
- 17.Ковалевський П.А. Професіоналізм і творчість у педагогічній діяльності: навч.-метод. посіб., Київ, 2008.
- 18.Коменський Я.А. Вибрані педагогічні твори. К:Педагогіка, 1977. 103 с.
- 19.Кулюткін Ю.Н, Сухобська Г.С.Педагогіка: навч.-метод. посіб., Київ, 2000. 201 с.
- 20.Лашко М.В. Проблема народного вчителя у творчій спадщині Б. Грінченко. Х: Педагогіка вищої та середньої школи,2013. 109 с.
- 21.Левітан К.М. Особистість педагога: становлення і розвиток М: Педагогіка, 2003. 120 с.
- 22.Левун Н.І. Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх педагогів як пріоритет модернізації вищої освіти України: навч.-метод. посіб., Чернігів, 2014. 106 с.
- 23.Леонтьєв А.Н. Діяльність. Свідомість. Особистість. К: Психологія, 2014.208 с.
- 24.Лимар Ю.М., Чекан Ю.М. Нові професійні ролі вчителя в умовах Нової української школи. Інноваційна педагогіка: К: Збірник наукових праць, 2019. 212 с.
- 25.Ломоносов М.В. Про виховання та освіту. М: збірник. 1991. 125 с.
- 26.Макаренко А.С. Проблеми шкільного радянського виховання. К: Педагогіка, 1976. 205 с.

- 27.Макаренко А.С. Твори. Ж: Педагогіка, 1958. 112 с.
- 28.Маркова А.К. Психологія професіоналізма. К:Психологія,1986.109 с.
- 29.Методичний портал «Вчитель вчителю». Режим доступу до документу:
<http://teacher.at.ua>
- 30.Мороз О.Г. Підготовка майбутнього вчителя: зміст та організація: навч.-метод. посіб. Київ, 2002. 264 с.
- 31.Музика О.Л. Особистісно-ціннісна взаємодія як чинник розвитку педагогічної обдарованості. К:Психологія,2017. 136 с.
- 32.Новічков В. Б. Професійна освіта вчителя. К:Педагогіка, 2000. 341 с.
- 33.Остапенко Н. М. Понятійно-термінологічні проблеми розмежування категорій «компетенція», «компетентність», «компетентнісний підхід до 206 навчання» в лінгводидактиці вищої школи. Вісник Черкаського університету. Черкаси, 2007. 215 с.
- 34.Парщук С. Проблеми підготовки сучасного вчителя. Ж:Психологія, 2014. 243 с.
- 35.Песталоцці Й.Г. Вибрані педагогічні твори в 2 томах. М: Наук.думка, 1981.125 с.
- 36.Петухова Л.Є. Інформатичні компетентності майбутнього вчителя початкових класів (В моделі трисуб'єктної дидактики): навч.-метод.посіб. Херсон: Херсонський державний університет, 2010. 524 с.
- 37.Пометун О. І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи К: «К.І.С», 2004. С. 15–25.
- 38.Пуховська Л.Г. Європейський вимір педагогічної освіти: нові компетентності вчителів. К: Педагогіка, 2009. 307 с.
- 39.Селігман М. Нова позитивна психологія. М:Психологія, 2006. 368 с.
- 40.Сисоєва С.О. Сучасні аспекти професійної підготовки вчителя. К: Педагогіка і психологія.2005. 91 с.

- 41.Скворцова С.О. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя початкових класів. Х: Педагогіка, 2011. 119 с.
- 42.Сластьонін В.А. Педагогіка: навч.-метод.посіб. Миколаїв, 2004. 207 с.
- 43.Спірін Л.Ф.Теорія і технологія педагогічних задач:навч.-метод.посіб. Миколаїв,1997. 207 с.
- 44.Сухомлинський В.А. Вибрані педагогічні твори. К:Педагогіка, 1980. 134 с.
- 45.Ушинський К.Д. Зібрання творів. К: Педагогіка,1990. 156 с.
- 46.Ушинський К.Д. Зібрання творів. О: Педагогіка, 1985. 114 с.
- 47.Фіцула М.М. Педагогіка:навч.-метод. посіб. Київ, 2005. 208 с.
- 48.Харламова.Ф. Педагогіка: навч.-метод. посіб. Харків, 2005. 520 с.
- 49.Юрченко В.І. Формування Я-концепції» майбутнього вчителя в умовах педагогічної діяльності. К: Педагогіка, 2004. 237 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Пінчук Анастасія Костянтинівна, учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

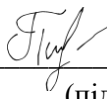
- дотримуватися:
 - вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
 - принципів та правил академічної доброчесності;
 - нульової толерантності до академічного плагіату;
 - моральних норм та правил етичної поведінки;
 - толерантного ставлення до інших;
 - дотримуватися високого рівня культури спілкування; – надавати згоду на:
 - безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
 - оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
 - використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
 - надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
 - не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
 - своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
 - не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
 - підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
 - поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
 - не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;
 - відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
 - запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
 - не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;
 - не підроблювати документи;

- не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
- не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки ;
- не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
- не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
- не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
- не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;
- не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

18.11.2021

(дата)



(підпис)

Анастасія Пінчук

(ім'я, прізвище)

Додаток Б

МЕТОДИКА ОЦІНКИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНО- ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

(методика К. Замфір у модифікованому варіанті А. Реана)

Призначення. Методика призначена як для діагностики мотивації професійно-педагогічної діяльності, так і для мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої і зовнішньої мотивації.

Інструкція. Прочитайте перелічені нижче мотиви професійної діяльності та надайте оцінку їхньої значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.

ШКАЛА МОТИВІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Мотиви професійної діяльності	В дуже незначній мірі	В достатньо незначній мірі	В невеликій, але й у не малій мірі	В достатньо великій мірі	В дуже великій мірі
1. Грошовий заробіток					
2. Прагнення до просування у роботі					
3. Прагнення до уникнення критики з боку керівника або колег					
4. Прагнення до уникнення можливих покарань або неприємностей					
5. Потреба у досягненні соціального престижу та поваги з боку інших					

6. Задоволення від процесу та результату роботи					
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Обробка та інтерпретація даних

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) відповідно до наступних ключів:

$$ВМ = (\text{оцінка п. 6} + \text{оцінка п. 7}) / 2$$

$$ЗПМ = (\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п. 5}) / 3$$

$$ЗНМ = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4}) / 2$$

Показником відображення кожного типу мотивації є число, що міститься у межах від 1 до 5 (також можливе дрібне число).

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особи. Мотиваційний комплекс являє тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращого, оптимального, мотиваційного комплексу відносяться такі, як-от:

$$ВМ > ЗПМ > ЗНМ \quad \text{та} \quad ВМ = ЗПМ > ЗНМ$$

Найпоганішим мотиваційним комплексом є тип:

$$ЗНМ > ЗПМ > ВМ$$

ДІАГНОСТИКА «ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ» (Н.ХОЛЛ)

Призначення. Методика запропонована для виявлення здатності розуміти відношення особистості, що репрезентуються в емоціях і керуванні емоційною сферою на основі ухвалення рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить 5 шкал:

- 1) Емоційна обізнаність;
- 2) Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість);

- 3) Самомотивація (вільне управління своїми емоціями, окрім пункту 14);
- 4) Емпатія;
- 5) Розпізнавання емоцій інших людей (уміння впливати на емоційний стан інших людей).

Інструкція. Нижче Вам будуть запропоновані вислови, які так чи інакше відображають різні сторони вашого життя. Будь ласка, запишіть цифру праворуч від кожного твердження, оцінюючи Вашу відповідь за однією з градацій.

- Повністю не згоден (– 3 бали).
- В основному не згоден (– 2 бали).
- Частково не згоден (– 1 бал).
- Частково згоден (+1 бал).
- В основному згоден (+2 бали).
- Повністю згоден (+3 бали)

Питальник

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції слугують джерелом знання про те, як діяти в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити в своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку іншої людини.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх власних відчуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим для того, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій: веселощі, радість, внутрішнє піднесення та гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе почуваю.

8. Після того, як щось збентежило мене, я можу легко упоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююся на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу впливати на інших людей заспокійливо.
13. Я можу примусити себе знову й знову ставати перед перешкодами.
14. Я прагну відноситись до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, прагнення і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності та зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативних почуттів і розмірковую про те, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання про власні почуття допомагають мені підтримувати себе «у формі».
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не висловлюються відверто.
21. Я можу точно розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні відчуття, коли необхідно діяти швидко.
23. Я добре розпізнаю ознаки того, що людина потребує в цю хвилину.
24. Люди вважають мене знавцем переживань інших людей.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще керують своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.

27.Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.

28.Я добре налаштовуюсь на емоції інших людей.

29.Я допомагаю іншим використовувати їхні власні намагання для досягнення мети.

30.Я можу легко відсторонитись від неприємних почуттів.

Обробка та інтерпретація даних

Ключ

Шкала «Емоційна обізнаність» – пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «Управління власними емоціями» – пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала «Самотивація» – пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала «Емпатія» – пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Розпізнавання емоцій інших людей» – пункти 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Рівні парціального емоційного інтелекту відповідно до знаку результатів:

14 і більше – високий; 8-13 – середній; 7 і менш – низький.

Інтеграційний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знаку визначається за наступними кількісними показниками: 70 і більше – високий; 40-69 – середній; 39 і менше – низький.

МЕТОДИКА «ЗДІБНОСТІ ПЕДАГОГА ДО ТВОРЧОГО САМОРОЗВИТКУ» (І. В. Нікішина).

Мета методики: вивчити здібності педагога до творчого саморозвитку в процесі інноваційної діяльності.

Питання:

1. Я прагну вивчати себе.
2. Я залишаю час для розвитку, як би не був зайнятий роботою і домашніми справами.
3. Виникаючі перешкоди стимулюють мою активність.
4. Я шукаю зворотній зв'язок, так як це допомагає мені пізнати й оцінити себе.
5. Я аналізую свою діяльність, виділяючи на це спеціальний час.
6. Я досліджую свої почуття і досвід.
7. Я багато читаю.
8. Я широко дискутую з потрібних мене питань.
9. Я вірю в свої можливості.
10. Я прагну бути більш відкритим.
11. Я усвідомлюю той вплив, який чинять на мене оточуючі люди.
12. Я керую своїм професійним розвитком і отримую позитивні результати.
13. Я отримую задоволення від засвоєння нового.
14. Зростаюча відповідальність не лякає мене.
15. Я би поставився позитивно до мого просування по службі. Оцінювання:
5 балів – дане твердження повністю відповідає дійсності;
4 бали – скоріше відповідає, ніж ні;
3 бали – і так, і ні;
2 бали – скоріше не відповідає;
1 бал – не відповідає.

Підведення підсумків:

75-55 балів. Активний саморозвиток.

54-36 балів. Відсутня складова системи саморозвитку, орієнтація на розвиток залежить від різних умов.

35-15 балів. Зупинений саморозвиток.

ДІАГНОСТИЧНА КАРТКА

щодо визначення рівня професійної компетентності вчителя

(П.І.Б. вчителя)

0 балів - відсутній показник

1 бал - показник проявляється інколи

2 бали - показник проявляється чітко і якісно

№ з/п	Складові професійної компетентості	0	1	2
I. Інформаційна компетентність - 14 балів				
1.1.	Володіння інформаційними технологіями			
1.2.	Уміння опрацьовувати різні види інформації			
1.3.	Уміння й навички роботи з друкованими джерелами			
1.4.	Уміння здобувати інформацію з інших джерел, переробляти її відповідно до цілей і завдань педагогічного процесу.			
1.5.	Усвідомлення особистої відповідальності за дотримання норм і правил ергономічної безпеки з метою збереження здоров'я та підвищення ефективності діяльності.			
1.6.	Здатність застосовувати сучасні засоби інформаційних та комп'ютерних технологій до роботи з інформацією і розв'язання різноманітних задач.			

1.7.	Виявлення, створення та прогнозування можливих технологічних етапів переробки інформаційних потоків			
II. Комунікативна компетентність - 12 балів				
2.1.	Вміння вступати в комунікацію (спілкування), бути зрозумілим, спілкування без обмежень			
2.2.	Здатність сприймати навколишнє без суб'єктивних спотворень і «систематизованих білих плям» (стійких упереджень щодо тих чи інших проблем);			
2.3.	Усвідомлення своїх можливостей у розумінні норм і цінностей інших соціальних груп і культур			
2.4.	Готовність сприймати нове в зовнішньому середовищі			
2.5.	Усвідомлення власних цінностей та ціннісних потреб			
2.6.	Вміння розуміти інших (учнів, вчителів, батьків)			
III. Продуктивна компетентність – 4 бали				
3.1.	Вміння працювати, отримувати результат			
3.2.	Вміння ухвалювати рішення та відповідати за них			
IV. Автономізація на компетентність - 6 балів				
4.1.	Здатність до саморозвитку, творчості, самовизначення			
4.2.	Здатність до самоосвіти			
4.3.	Конкурентоспроможність особистості			
V. Моральна (етична) компетентність –6 балів				
5.1.	Готовність, спроможність і потреба жити за традиційними моральними нормами.			
5.2.	Самовизначення в спектрі моральних цінностей.			
5.3.	Здатність морально діяти в різних життєвих ситуаціях.			
VI. Психологічна компетентність – 16 балів				

6.1.	Здатність використовувати психологічні засоби навчання в організації взаємодії в освітній діяльності.			
6.2.	Можливості вчителів саморозв'язувати проблеми й конфлікти, що виникають у професійній діяльності та особистому житті.			
6.3.	Створювати творчу атмосферу під час уроку.			
6.4.	Стимулювати інтерес до власного предмету.			
6.5.	Вирішувати конфлікти між учителем і учнем.			
6.6.	Адекватно поводитися в колективі під час спілкування з батьками, адміністрацією, учнями.			
6.7.	Оперувати знаннями з вікової психології.			
6.8.	Застосовувати новітні методики керування конфліктами			
VII. Діагностична компетентність –4 бали				
7.1.	Аналізувати досягнення учнів під час навчання.			
7.2.	Здійснювати моніторинг, проміжне діагностування, електронне тестування, прогнозування тощо (підкреслити).			
VIII. Предметна компетентність –8 балів				
8.1.	Володіння певними засобами навчання у сфері навчального процесу (спеціальність).			
8.2.	Стимулювання активності як окремих учнів, так і колективу			
8.3.	Уміння вибирати правильний стиль і тон у спілкуванні, управляти їх увагою, темпом діяльності.			
8.4.	Володіння методикою і навичками викладання.			

«АНКЕТА ДЛЯ ВЧИТЕЛЯ З МЕТОЮ ВИЗНАЧЕННЯ СТИЛЮ ПЕДАГОГІЧНОГО КЕРІВНИЦТВА»

Інструкція: дайте відповідь на запитання, обираючи свою відповідь з п'яти можливих варіантів:

5 — зазвичай так;

4 — швидше так;

3 — складно сказати;

- 2 — швидше ні;
1 — зазвичай ні.

1. Чи часто Ви караєте дитину за якийсь поганий вчинок?
2. Чи обрали Ви для себе дітей - улюбленців?
3. Чи враховуєте Ви думку дитини, якщо вона не збігається з Вашою?
4. Чи часто Ви підвищуєте голос на заняттях з учнями?
5. Чи можете Ви підтримати дитину у складній ситуації?
6. Чи маєте Ви дружні взаємини зі своїми вихованцями?
7. Чи проводите Ви з учнями позакласні заняття?
8. Чи питаєте Ви учнів про їхні захоплення?
9. Чи маєте Ви гарні взаємостосунки з їхніми батьками?
10. Чи проявляєте Ви чуйність та підтримку дитині у складній ситуації?
11. Чи підтримуєте Ви учнів у прояві їхньої ініціативи?
12. Чи часто Ви критикуєте дитину перед всім класом?

Результати:

Для того, щоб дізнатися стиль педагогічного керівництва, необхідно підсумувати усі бали.

Для відповідей 1,2,4,12 бали підраховують за зворотною шкалою: зазвичай, так — 1; швидше так—2 і т.д.

Чим більша сума балів з усіх запитань (з урахуванням оцінки за зворотною шкалою для 1,2,4, 12), тим вищий рівень співпраці педагога з дітьми.

$C = \text{сума балів } 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 + \text{сума балів } 1,2,4,12:12$

Фактори керівництва:

1. Уміння встановлювати стосунки співпраці: 3,6, 8,11.
2. Здатність до емоційного співпереживання, відкритого спілкування: 5, 7,9,10.
3. Характер методів педагогічного впливу (гуманний або авторитарний): 1, 2,4,12.

**«АНКЕТА ДЛЯ УЧНІВ З МЕТОЮ ВИЗНАЧЕННЯ ОБРАЗУ
«ІДЕАЛЬНОГО ВЧИТЕЛЯ»**

1. Які риси характеру ви би хотіли бачити в своєму вчителеві?
 - а) доброта, чуйність, вміння співчувати;
 - б) емоційність, активність, оптимістичність;
 - в) авторитарність, суворість, стриманість.
2. Як вчитель ставиться до ваших невдач у навчанні?
 - а) підтримує мене та допомагає освоїти новий матеріал;
 - б) сміється з мене та намагається принизити при всьому класі;
 - в) підвищує голос та звинувачує мене у власних невдачах.
3. Чи цікавиться вчитель вашими захопленнями?
 - а) так, завжди розпитує мене про мої вподобання;
 - б) не цікавиться, не запитує про мої захоплення;
 - в) принижує та зневажає мої захоплення.
4. Чи часто ви з вчителем буваєте на екскурсіях? (театри, музеї ін.)
 - а) так, дуже часто;
 - б) рідко;
 - в) ніколи.
5. Чи дає вчитель на уроці багато додаткової інформації?
 - а) завжди;
 - б) іноді;
 - в) ніколи.
6. Чи цікаво вчитель викладає матеріал уроку?
 - а) так, завжди;
 - б) не знаю, важко відповісти;
 - в) ні.
7. Чи подобається вам ставити запитання вчителеві?
 - а) так, вчитель завжди знайде цікаву відповідь для мене;

б) інколи, коли вчитель перебуває у гарному настрої;

в) ні, бо вчитель підвищує голос на мене.

8. Чи влаштовують вас оцінки, які вам ставить вчитель?

а) так, вони завжди справедливі;

б) інколи;

в) ніколи, зазвичай вони ставляться несправедливо.

9. Чи ставиться вчитель до всіх учнів однаково?

а) так;

б) не завжди;

в) ні, має улюбленців.

10. Яким би ви хотіли бачити стиль вчителя?

а) стриманий та елегантний образ;

б) яскравий одяг та макіяж;

в) класичний діловий костюм.

11. Чи повинен вчитель, на вашу думку, мати гарні відносини у спілкування з батьками учнів?

а) так;

б) дивлячись, в якій ситуації;

в) ні.

12. Чи хотіли би ви радитися з вчителем у складних ситуаціях?

а) так, завжди;

б) інколи;

в) ні, ніколи.

Ключ:

Необхідно порахувати окремо кількість обраних «а», «б» та «в» варіантів. Той варіант, кількість якого отримається більше, буде вказувати на той образ вчителя, який для вас є «ідеальним».

Більше обрано варіант «а»:

Це вчитель, характерними рисами якого є доброта, відвертість та вміння підтримати. Це людина, що здатна допомогти учневі вирішити будь-яке питання стосовно навчання, цікавиться життям та захопленнями своїх учнів та завжди підтримує ініціативу зробити щось разом, наприклад, відвідати екскурсії. Має гарні стосунки з батьками дітей та може дати добрі поради у вирішенні питань взаємовідносин дітей та батьків. Є високваліфікованою та може цікаво розповісти матеріал учням. Зазвичай має легкий та елегантний образ в одязі.

Більше обрано варіант «б»:

Це образ веселого та життєрадісного педагога, здатного підняти настрій в будь-якій ситуації та надихати учнів на навчання. Стосунки з учнями є відносно довірливими, але такий педагог може мати улюбленців, що не є добрим у навчальному процесі. Через свій запальний характер може іноді зриватися на учнях, адже має різкі зміни настрою. Має яскравий образ в одязі з різними елементами.

Більшість обрано варіант «в»:

Це образ консервативного педагога з характерним авторитарним методом роботи з дітьми. Викладає матеріал за класичним методом. Нерідко дозволяє собі підвищувати голос на учнів, принижувати при всьому класу за невдачі. Стосунки з учнями досить часто є довірливими та напруженими, виникають конфлікти з батьками дітей. Має класичний діловий стиль одягу.

Додаток В

Педагогічні задачі

Задача №1. Перший клас. Урок української мови: Сергій дуже збуджений, веселий. Увага на уроці відсутня. Традиційні зауваження вчителя не дають позитивного результату, хлопчик заважає товаришам. Учителька роздратована і суворо звертається до хлопця: «Сергію! Встань! Вийди сюди!». Поки учень іде, його обличчя змінюється і він дивиться на вчителя з переляком. У цей час і вчителю недобре. Вона думає, якщо його скривдить, завтра він у школу не захоче йти! Сергій підійшов до вчителя. Педагог, звертаючись до учнів, імпровізує: «Друзі, Сергій хоче нагадати вам про те, як треба сидіти на уроках. Давай, Сергію, допоможи мені». І потім вже звертаючись до всього класу: «Сядьте, як Сергій порадив». Клас притаївся, наступила тиша. Сергій теж сидить.

Задача №2. Класний керівник входить до класу, де йде прибирання і бачить, що дівчатка миють, а хлопчики сидять на підвіконні. «Що мені доручите? — задає він запитання спостерігачам без усякого повчання. — Є ганчірка?». «Ганчірка є, ось вона» — у тон йому весело і задерикувато відповів один із хлопчиків, впевнений, що класний керівник говорить лише для гарного слівця, але вчитель, знявши піджак, озброївся шваброю і почав мити підлогу. Хлопці, присоромлені, узялися за ганчірки, але в них вийшло набагато гірше. «Нічого, вийде, у мене теж не відразу виходило. Зате потім було легко, коли на кораблі підлогу драїли. Там кожний чоловік уміє мити підлогу»

Задача №3. Четвертий клас. Загальний стаж роботи Г. І. — 8 років, у цьому класі — перший рік. Колектив класу тільки формується. Існує кілька груп, у які об'єдналися діти, знайомі між собою ще з початкових класів. Максим, що займає позицію лідера з-поміж відстаючих, під час перерви написав на дошці фразу, образливу для Наталки Н. До моменту появи вчителя фраза залишалася на дошці. Напруга росла, у класі зависла гнітюча тиша.

Напис на дошці заважав нормальному початку уроку. Виникла задача присоромити хлопців за вчинок товариша, домогтися, щоб у цій емоційній атмосфері винний відчув докори сумління стосовно дівчаток і того хлопця, якого можуть безпідставно звинуватити у негарному вчинку.

Задача №4. У класі поки що немає сильного й авторитетного активу. Староста класу, обраний за вказівкою класного керівника, не користується достатньою повагою товаришів, хоча і є гарним учнем. Але в колективі є ядро хлопців, спроможних повести клас за собою. Загальна спрямованість роботи колективу — позитивна, але ще не було суспільної думки, не сформувалися традиції ... Увійшовши до класу, Л. С. звернула увагу на те, що Сергій М. не піднявся, а демонстративно продовжував сидіти за партою спиною до дошки. На зауваження сусіда по парті: «Вчитель увійшов!» ніяк не відреагував. Сергій М. вважається здібним, але недостатньо сумлінним учнем. Помітне його постійне прагнення звернути на себе увагу, бути лідером у колективі. До Л. С. ставиться в основному позитивно.

Задача №5. Учні 4 класу вирішили зірвати урок класного керівника. Ініціатором бойкоту став Вітя І. — міцний, сильний, але не дуже працьовитий лідер. «Друзі, — запропонував він, —вчитель заходить до класу, а ми його не бачимо. Зрозуміли?! Репетуємо, розмовляємо, пишемо, читаємо. Нехай хоч розірветься — не реагуємо». Вчитель заходить до класу. На нього ніхто не звертає уваги. По очах хлопців, по фальшивій їх збудженості вчитель здогадується про бойкот. Чому виник конфлікт? Чи можна було його уникнути?

Задача № 6. Йде урок у першому класі. Вчителька запитує: «Діти, перед вами два малюнки. На одному — легкова машина, на іншому — вантажна. Назвіть марки цих машин?». Тут же злітають руки. Піднімається один хлопчик. «Маргарито Петрівно, а який двигун у цих машин: карбюраторний чи дизельний?..». На вчительку жаль було дивитися, її обличчя вкрилося плямами. «Питання задаю я, а ти повинен відповідати на них. Якщо не знаєш,

не піднімай руку!». Дайте оцінку діям учителя. Поміркуйте: чи могла М. П. сказати, що вона цього не знає, або ж перевести розмову на іншу тему? Запропонуйте своє педагогічне рішення.

Задача № 7. Після уроку, коли молода вчителька залишилася одна в класі, до неї підійшов Федір Нестеров, найбільш гамірний, розбишакуватий і невихований учень четвертого класу. Завжди хитрувато-нахабні його очі цього разу були серйозні. Учителю здається, що Федір схвильований, навіть, що вже зовсім дивно, зняковілий. Мовчить, раптом витягує з кишені аркуш і повідомляє: «Я вірша склав...». Вчителька любить поезію, знає поезію. Читає і одразу ж розуміє, що вірші не Федора. Правду сказати, вона злегка розгубилася, промимрила щось типу «вірші-то гарні...» і тут же пригадала, що їй потрібно терміново йти — «потім поговоримо». Після наступного уроку Федір знову залишається зі «своїми» віршами. Цього разу це «Станси до Августи» Байрона. Як поводитися вчительці? Що сказати Федору? Назвіть можливі причини Федорового «натхнення».

Задача №8. Вчительку школярі поза очі називали кульбабою, що не було для неї таємницею. І ось на уроці один із бешкетників — Петро з великими вухами — запитує вчительку, явно глузуючи: «А можна кульбабу засушити?». Як вчинити вчительці в даній педагогічній ситуації?

Задача №9. Контрольну роботу в 9-му класі написали погано. Вчителька аналізувала, думала про причини, шукала їх сама. Коли черга дійшла до Віктора С., вона без пояснень попросила щоденник, щоб виставити «незадовільно». Юнак не погодився. Вчителька, підвищивши голос, повторила вимогу. У відповідь — мовчання. У настороженій тиші класу пролунав вирок: «Твоїй впертості я не дивуюся, брат твій точно такий же. Недарма, очевидно, і батько від вас пішов, від таких синів утечеш мимоволі...». Могильна тиша тяжко опустилася на урок. Клас зовсім стих, а Віктор піднявся і сказав: «Батько Вам розповість, чому він пішов... Я його про це попрошу. Спеціально для Вас...»

Задача №10. «Що ж Ви, з власним сином справитися не можете? От, подивіться, три двійки підряд! Якщо ще хоч одну одержить, я обіцяю — виставлю йому двійку за півріччя. І зверніть увагу на його нестерпну поведінку! Я його більше на уроки пускати не буду. Так що вживайте заходів! Я Вас попередила».

Задача №11. Біля учительської мама нестаранного учня — ефектна жінка, дорого, але без смаку одягнена, атакуючи вчительку, кричить: «Дві двійки йому вліпили, а він каже, що вчив. Я йому вірю: він мені ніколи не бреше. Я знаю: ви його просто не злюбили за те, що правду сказав на виховній годині: у Вас мазунчики є в класі». Вчителька: «Але він не учив, не знав навіть елементарного...». Мама: «Я офіційно заявляю: ще одна двійка, і я піду далі. Чому Вас тільки в інституті навчають?! Нічого самі не знаєте і дітям пояснити не можете». Вчителька: «Інші, проте, розуміють. Тільки Ваш Коля...». Мама (кричить ще голосніше): «Я тебе виведу на чисту воду, давно зрозуміла, що тільки мій Коля в тебе поганий...».

Задача №12. Учень у класі за короткий час отримав дві незадовільні оцінки підряд. Учитель вирішив його запитати ще раз. Учень і цього разу відповідає незадовільно. Учитель гнівно кричить учневі: «Не бачити тобі п'ятого класу як своїх вух!».

Задача №13. Хтось із учнів з останнього ряду голосно свиснув.

— Хто свиснув? Це ти? — звертається до Сашка Андрій Петрович.

— Ні, не я! Чому обов'язково я?

— А хто ж, крім тебе, може таке зробити? Тоді скажи, хто, якщо не ти?

— Я не знаю, хто.

— А-а! Не скажеш? Отже, ти, давай свій щоденник!

Сашко відмовляється і повторює, що він ні в чому не винен, але Андрій Петрович силою відбирає у нього щоденник, записує, що він «свистів на уроці», і виганяє з класу.

Задача №14. Учитель (молодий фахівець) прийшов працювати до третього класу, де до нього працював інший учитель. Учні стали отримувати нижчі оцінки, ніж попереднього навчального року. На перших батьківських зборах батьки учнів у брутальній формі стали висувати претензії до вчителя. Створилася конфліктна ситуація.

Задача №15. Варвара Григорівна заходить до класу, сідає за стіл і мовчить, суворо дивлячись на учнів. «Домагаюся тиші» — так називає вона свій методичний прийом. Оскільки за партами сидять не ідоли, а живі діти, то вони витримують лише хвилину-другу мовчання, а потім починають переглядатися, стукати, вовтузитися. Тоді Варвара Григорівна виймає з портфеля загальний зошит у чорній обкладинці і починає записувати, хто саме і як порушив тишу. Гра в мовчанку триває: діти вовтузяться, Варвара Григорівна пише. Через 10 хвилин діти «готові»: вони внутрішньо збуджені, нерви їх напружені. І взагалі клас схожий на комплект ручних гранат із вийнятою чекою. Варвара Григорівна починає урок, і варто їй поставити першу незадовільну оцінку в журналі, наприклад, за те, що учень нахилився і підняв олівець, настає вибух.

Задача №16. Отже, я в четвертому класі. Навчаюся добре, але не ладиться з українською мовою. На уроки йду як на каторгу, усе здається прісним і сухим, мені не цікаво. І, незважаючи на щоденні вечірні домашні диктанти, пишу з помилками. Щоразу нудно на уроках, намагаюся чим-небудь зайнятися, природно, не тим, чим треба, і в щоденнику з'являються зауваження. Схема стара, як світ: виклик до школи батьків — бесіда з повчаннями — тиждень без прогулянок — і знову вечірній диктант. Результат: гостра ненависть до предмета, що перейшла в хронічну форму. Навіть згадувати зараз страшно. І якби не Галина Петрівна, яка з'явилася наприкінці

року і вела у нас українську мову до восьмого класу, хто знає, які б помилки і каракулі були б зараз на цьому місці.

Задача №17. Ірочка Б. — учениця третього класу. Учиться прекрасно, успіх за успіхом, похвала за похвалою. Але раптом маленька невдача: замість очікуваної відмінної оцінки — «задовільно»! Реакція бурхлива: сльози, пригнічений настрій. Така ж картина і вдома, усі засмучені. Мама з бабусею негайно побігли до школи. Гарячі з'ясування з Лідією Семенівною, учителькою: «Ірочка так сумлінно готується. Для неї ця оцінка — удар. Вона загубить віру в свої сили» — така була аргументація дорослих. Аргументи Лідії Семенівни виявилися теж переконливими і слухними. Поставивши заслужену негативну оцінку, вчителька вирішила дати Ірині життєвий урок.

Задача №18. Олена взяла щоденник, у який я тільки-но поставив середню оцінку, і, відвернувшись, змахнула сльозу. Розумію, вона, звісно ж, розраховувала на більше. Нелегко учитися в школі молодшому в сім'ї, якщо старший був учнем зразковим... Олена — третя дитина в родині. Дівчинка здібна, одна з кращих у класі. Але пам'ятають учителі старшу Іру. От була учениця. Олена переважно програє в порівнянні зі старшою сестрою. І здібності не ті, і завзятості характеру такої немає. Іншу на її місці хвалили б постійно. Але вчителі чекають від неї чогось більшого. Оцінки ставлять не найвищі. От і я поставив сьогодні Олені лише «задовільно», хоча іншому за відповідь, напевне, поставив би й більше. Я теж чекаю від дівчинки чогось такого... Вважають, що людина стає кращою і сильнішою, якщо від неї вимагають більшого, ніж вона робить...

Задача №19. Учень прийшов до школи після хвороби. Хлопчик відвик від школи, нерішуче входить до класу. Вчителька радісно привітала його: «Діти, подивіться, Коля прийшов. Ну, як твоє здоров'я, Колю? Не болить нога? Добре. Тепер ходи обережно». Потім, звертаючись до учнів, запитала: «Діти, куди ж ми посадимо Колю? Давайте виберемо йому найкраще місце». Учні один поперед одного стали пропонувати хлопчикові місце поруч із собою.

Коля стояв сяючий, радісний... Людяність, теплота зустрічі підбадьорили його. Був і інший варіант зустрічі учня в подібній ситуації, при якій вчителька обмежилася тим, що суворо запитала: «Довідку приніс? Поклади на стіл!».

Задача №20. Ганна Іванівна працювала в дуже недисциплінованому класі, тому вона, як не намагалася, довго не могла нічим зацікавити дітей. Якось, зазнавши чергової невдачі, вона склала книги, картини, приготовлені нею до уроку, і сказала з болем: «Бачу, що вас нічим неможливо зайняти. На вас ніщо не діє! Коли я йшла до вас у клас, думала: «От який цікавий урок у нас сьогодні буде, учні залишаться задоволені. Скільки часу я витратила на те, щоб підібрати ці картини! Але не рахувалася з цим, бо думала про те, як вони допоможуть вам засвоїти матеріал. А тепер бачу, що старалася дарма». Учні притихли. Іншого дня, зайшовши до класу, вчителька була вражена тишею, порядком і увагою до її слів.

Задача №21. Будучи ще молодим учителем, одного разу я не стримався і почав обурено кричати на восьмикласника, який справді був переді мною винний. Слухав він мене, а потім так собі спокійно запитав: — Чого ти репетуєш? Я зупинився, вражений. Клас затих. Нечувана зухвалість — сказати вчителю «ти»! Що буде?

Задача №22. Діти побили хлопчика, свого однокласника. Били майже всім, що потрапляло під руки: портфелями, книгами. Хлопчик одержав струс мозку, потрапив до лікарні...

Задача №23. Йдуть батьківські збори. Звертаючись до батьків, вчителька говорить: «Для двох учнів класу є загроза залишитися на другий рік». А потім: «У мене на другий рік залишаються тільки дурні!». Даючи характеристику дітям, вона продовжує: «А ваша дівчинка непогана, але здібності незначні — посидючістю бере»

Задача №24. Мати Юри прийшла до школи ображена: її сину поставили з арифметики посередню оцінку, а його другові Віті найвищу, тоді як Юра завжди допомагає Віті вирішувати задачі.

Задача №25. Вчитель пише в щоденнику зауваження: «У вашого сина погано з англійською мовою, прошу вжити заходів». Або: «Ваша дочка багато говорить без дозволу на уроці літератури. Прошу вжити заходів».

Задача №26. Бігаючи по коридорі, учень 3 класу Вітя К. зламав руку. Мати, яка прийшла наступного ранку до школи, звинуватила у цьому класного керівника та пригрозила йому домогтися звільнення зі школи.

Задача №27. Оленці, учениці 4 класу, стало нецікаво на уроках і вона, не попередивши вчителя, без дозволу пішла додому. Вчитель в паніці почав дзвонити її батькам, але вони сказали, що додому вона так і не прийшла.

Задача №28. У 3 класі ще до кінця першої чверті змінилися два класні керівники. Перший намагався «зламати» учнів, і сам не стримався — вдарив хлопця, друга вчителька все вмовляла поводитися добре, але дисципліни не було. На початку наступної чверті директор призначила нового класного керівника, яка через брак досвіду відмовлялася, та змушена була погодитися. Проводячи урок у цьому класі, за 10 хвилин до перерви вона сказала учням, що буде в них класним керівником. У відповідь почула: «Дарма! Подивимося! Не перша й не остання!»

Задача №29. В школі була перерва. Після неї класний керівник зайшла до класу, аби далі проводити уроки. На дошці вона помітила образливу фразу про себе. На питання учнів «Хто це зробив?» всі мовчали.

Задача №30. До школи прийшла працювати молода вчителька. На перших батьківських зборах один із батьків висловив думку про те, що за небраку досвіду, її ніхто не буде сприймати серйозно. Зав'язався конфлікт. Як можна з нього вийти?

Задача №31. Учитель, спускаючись сходами, випадково помітила, як учень складаним ножом намагався різати перила сходів. Побачивши викладача, хлопчик втік, забувши навіть куртку на майданчику. Про все те, що трапилося вчитель розповів матері дитини, яка просто не повірила, що її син міг таке вчинити. Вона була переконана в тому, що син її абсолютно не винен, і це зробили інші хлопці, адже вони живуть в квартирі з ідеальним порядком і гарною обстановкою, все в родині дбайливо і акуратно ставляться до речей і меблів. На питання матері син зізнався, що просто хотів спробувати свій ніжик в справі. Яке ж було здивування і обурення хлопчика, коли вчитель запропонувала йому порізати у себе вдома стіл або стілець. Він просто був упевнений, що так робити не можна, адже цей стіл йому купив батько.

Задача №32. Учень 4-го класу систематично пропускає заняття з фізичного виховання. Учень здібний до інших наук, але уроки фізичного виховання не полюбить, бо є худорлявим, фізично слабшим за інших учнів. Які шляхи роботи запропонуєте вчителю фізичного виховання аби змінити ситуацію?

Задача №33. Роздратована мати вдарила свого сина без явної провини з його боку, і він, обурений її вчинком, оголосив бойкот. Мати звертається за допомогою до вчителя. Як бути вчителю.

Задача №34. Вчителька оцінила контрольну роботу одного з учнів на «відмінно», але, віддаючи зошит, сказала: «Змушена поставити тобі найвищу оцінку, хоч і не вірю, що ти самостійно написав роботу». Оцініть дії вчителя.

Задача №35. Учень образив учителя. Обурений педагог, не обтяжуючи себе в цей момент ніякими етичними нормами, відповідає: «Залиш ці штучки для своєї матері». Побачивши на учневі несвіжий комірець, учитель мимохідь зауважує: «Щось твоя мама погано слідкує за тобою». До чого ведуть подібні висловлювання вчителя?

Задача №36. Молода вчителька після кількох місяців роботи, яка її задовольняла і, здавалося, була успішною, раптом виявила, що учні погано знають навчальний матеріал. Вона зробила висновок про недостатність своєї вимогливості до учнів і з добрих міркувань вирішила «перебудуватися»: збільшила кількість домашніх завдань, стала суворіше запитувати. Проте результат виявився несподіваним: діти чинили опір її педагогічним діям. Вони стали виявляти невдоволення і відкрити неповагу до вчительки, поводитися з нею грубо навіть при директорові. Вона кричала на учнів, а у відповідь бачила перед собою людей, які її цілком не розуміли і вбачали в ній ворога. Молода вчителька змушена була зізнатися у своєму безсиллі: «Я не знаю, що відбувається в класі...». Проаналізуйте ситуацію. Що, на Вашу думку, стало причиною конфлікту між учнями і вчителькою. Як діяти у даній ситуації вчителю?

Задача №37. Молода вчителька замінила іншу, більш досвідчену, яку діти дуже любили. Першого ж дня роботи один із учнів заявив їй відверто і вороже: «Ви нам не потрібні, ми хочемо нашу колишню вчительку». Як учительки слід поводитися, щоб уникнути конфлікту? Оберіть свій варіант поведінки у цей педагогічній ситуації.

Задача №38. В одній зі шкіл був відкритий урок. Усі вчителі знали, що його заздалегідь готували, що відповіді учнів завчасно підготовлені, тому він пройшов нецікаво. Здавалося б, професійний обов'язок вимагав засудити непорядний вчинок свого колеги. Однак під час обговорення уроку всі змовчали про це, а деякі навіть хвалили вчителя. У чому Ви бачите причину такого вчинку вчителя, який проводив урок? Які наслідки такого вчинку? Чи правильна поведінка вчителів під час обговорення уроку?

Задача №39. У школі мені запропонували спробувати свої педагогічні здібності у «важкому» класі з метою збагачення мого педагогічного досвіду. Прийнявши цей клас, я відразу виявила свою професійну невідповідність. Хоча явних ексцесів не було, в аудиторії постійно стояв приглушений шум.

Учні відверто мене ігнорували, їм було байдуже, чи знаходжуся я в приміщенні, чи відсутня, щось розповідаю чи мовчу. Вони, не звертаючи на мене ніякої уваги, продовжували теревені. Привернути увагу до своєї персони я могла хіба тільки лементом.

Задача № 40. Юля здавалася мені звичайною ученицею, з усіма знаходила спільну мову і добре адаптувалася у класі. Проте незабаром виявились якісь негаразди в її поведінці. Сьогодні вона саме зачарування, працьовита, з бажанням допомагає оточуючим і трудиться сама. Однак наступного дня стає зухвалою, ледаркою, недружелюбною. Здібності в дівчинки були вищі за середні, але користувалася ними Юля не завжди. Якось проводячи невеликий письмовий тест, я звернув увагу на те, з якою цікавістю Юля розглядала свою маленьку долоню. Я непомітно підійшов до столу і побачив у її руці крихітний аркуш паперу з записами. Юля мене не помітила. Я ж змовчав. Складіть свій алгоритм бесіди з ученицею.