

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Олена Анісімова, Анастасія Горлова

**ПАРТНЕРСЬКА ВЗАЄМОДІЯ ЯК СКЛАДОВА АДАПТАЦІЇ
СТУДЕНТІВ-ПЕРШОКУРСНИКІВ ДО
УМОВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Навчально-методичний посібник

Херсон - 2021

УДК 378.064 (075.8)

Анісімова О. Е., Горлова А. В. Партнерська взаємодія як складова адаптації студентів-першокурсників до умов закладу вищої освіти: навчально-методичний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності Дошкільна освіта; уклад.: О. Е. Анісімова, А. В. Горлова. Херсон: Херсонський державний університет, 2021, 163 с.

*Рекомендовано до друку відповідно до рішення вченої ради
Херсонського державного університету (протокол № 17 від 23.06.202)*

Укладачі:

Олена АНІСІМОВА - кандидатка педагогічних наук, доцентка кафедри педагогіки та психології дошкільної та початкової освіти;

Анастасія ГОРЛОВА - кандидатка педагогічних наук, доцентка кафедри педагогіки та психології дошкільної та початкової освіти.

Рецензенти:

Віталія ПРИМАКОВА - докторка педагогічних наук, доцентка кафедри теорії та методики виховання, психології та інклюзивної освіти Комунального вищого навчального закладу «Херсонська Академія неперервної освіти» Херсонської обласної ради.

Ірина СІЧКО - кандидатка педагогічних наук, доцентка кафедри початкової освіти Миколаївського національного університету імені В.О.Сухомлинського.

Навчально-методичний посібник рекомендований кураторам академічних груп, тьюторам, заступникам деканів з виховної роботи, викладачам, педагогам-практикам, представникам органів місцевої

влади, студентського самоврядування, роботодавцям-стейкхолдерам – усім причетним до професійної підготовки фахівців галузі дошкільної освіти. Буде корисним під час викладання освітніх компонент «Вступ до спеціальності», «Психологія загальна», «Педагогіка дошкільна», «Педагогічна майстерність» та для використання у виховній роботі із здобувачами вищої освіти.

© Херсонський державний університет, 2021

© О. Е. Анісімова, А. В. Горлова, 2021

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	5
1. АДАПТАЦІЯ СТУДЕНТА-ПЕРШОКУРСНИКА ДО УМОВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ШЛЯХОМ ВЗАЄМОДІЇ З ТЬЮТОРОМ.....	10
2. ІСТОРИЧНІ ВІДОМОСТІ ЩОДО СТАНОВЛЕННЯ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО.....	24
3 ІНФОРМАЦІЙНО-РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЗВО (порадник для першокурсників).....	29
4. ПРОЄКТ ДЛЯ ПЕРШОКУРСНИКІВ «МІЙ ШЛЯХ ДО УСПІХУ».....	56
4.1. Календарно-тематичне планування заходів проєкту для першокурсників «Мій шлях до успіху».....	56
4.2. Святкова кураторська година «Тепер ти – студент!».....	59
4.3. Круглий стіл «Тьютор і студент: від співробітництва до співтворчості».....	61
4.4. Плани заходів-відвідувань першокурсниками закладів дошкільної освіти (із досвіду роботи).....	63
4.5. Цикл інтерактивних кураторських годин «Опановуємо партнерську взаємодію».....	68
4.6. Тренінгова програма «Формування навичок групової взаємодії».....	81
4.7. Тренінги soft skills «Навички професіоналів ХХІ століття».....	90
4.8. Профорієнтаційна робота «Першокурсник-старшокласнику».....	159
5. ГЛОСАРІЙ.....	160
6. АНКЕТИ.....	165
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	173

ПЕРЕДМОВА

В умовах нових соціальних реалій на початку XXI століття визначено стратегічне завдання модернізації системи освіти, яка спрямована на оновлення змісту, методів навчання.

Педагог – ключова фігура модернізації освіти. Світове педагогічне співтовариство вбачає вирішення освітніх проблем в особистості педагога, зокрема, в його здатності зрозуміти і прийняти нові, трансформаційні умови своєї щоденної практичної діяльності для успішного виховання, навчання, розвитку та соціалізації підростаючого покоління.

Сучасна освітня політика висуває нові вимоги до кваліфікації педагога закладу дошкільної освіти. Готовність до змін, мобільність, високий професіоналізм, здатність до нестандартних трудових дій, творче ставлення до здійснюваної діяльності – все це характеристики діяльності успішного професійного педагога.

Якість дошкільної освіти безпосередньо залежить від професіоналізму педагогічних кадрів, і сучасна система оцінки результативності педагогічної діяльності потребує суттєвих змін. Безсумнівно, модернізація системи дошкільної освіти повинна починатися на етапі підготовки педагогічних кадрів. Як результат, в умовах модернізації освіти, у відповідь на нові вимоги суспільства до педагога, розроблено концепцію, оновлено зміст професійної підготовки вихователя закладу дошкільної освіти.

Затверджено Державний Галузевий стандарт вищої освіти (спеціальність 012 Дошкільна освіта для першого (бакалаврського) рівня від 21.11.2019 р. № 1456, покликаний визначити новий рівень професіоналізму педагога.

Йдеться про такі професійні компетентності: здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні; здатність до міжособистісної взаємодії; здатність до виховання в дітей раннього і дошкільного віку толерантного ставлення та поваги до інших, попередження та протидії булінгу; здатність нести відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах праці; здатність знаходити, опрацьовувати потрібну освітню інформацію та застосовувати її в роботі з дітьми, батьками; здатність до комунікативної взаємодії з дітьми, батьками, колегами; здатність до самоосвіти, саморозвитку, до безперервності в освіті для постійного поглиблення загальноосвітньої та фахової підготовки, перетворення набуття освіти в процес, який триває впродовж усього життя людини.

Також освітньо-професійною програмою підготовки фахівців спеціальності «Дошкільна освіта» передбачаються програмні результати навчання: будувати цілісний освітній процес з урахуванням основних закономірностей його перебігу; оцінювати власну діяльність як суб'єкта педагогічної праці; здійснювати суб'єкт-суб'єктну взаємодію і розвивальне міжособистісне педагогічне спілкування з дітьми дошкільного віку та особистісно- і соціально зорієнтоване спілкування з батьками; проєктувати педагогічні заходи із залученням фахівців суміжних галузей, батьків, громадських діячів та ін. для реалізації завдань всебічного розвитку дітей.

Розпочинати професійну підготовку вихователів закладів дошкільної освіти необхідно одразу після вступу до ЗВО, на 1 курсі здобуття вищої освіти.

Навчально-методичний посібник стане в нагоді кураторам академічних груп, тьюторам, викладачам, педагогам-практикам та студентам-першокурсникам в період адаптації до навчання в закладі вищої освіти. Також даний посібник призначений допомогти у вивченні освітніх компонент «Вступ до спеціальності», «Психологія загальна», «Педагогіка дошкільна», «Формування soft skills майбутнього професіанала», «Педагогіка партнерства».

Матеріали навчально-методичного посібника систематизовано у шести розділах.

У першому розділі «Адаптація студента-першокурсника до умов закладу вищої освіти шляхом взаємодії з тьютором» розкрито основні положення адаптації першокурсника до закладу вищої освіти. Схарактеризовано питання впливу тьюторства на адаптацію студента-першокурсника до навчання у ЗВО. Обґрунтовано положення про те, що тьюторство більш позитивно позначається на процесі адаптації студентів до майбутньої професії і допомагає швидше налагодити процес асиміляції першокурсників до нового освітнього простору. Запропоновано ефективні засоби та форми вирішення проблем адаптації здобувачів вищої освіти шляхом використання фасилітаційної можливості тьюторства.

У другому розділі «Історичні відомості щодо становлення фахової підготовки майбутніх вихователів ЗДО» подано інформацію стосовно історії створення перших дитячих садків у світі та зародки становлення дошкільної освіти в Україні. Схарактеризовано неоціненний внесок видатних педагогів, які є основоположниками та фундаторами дошкільної освіти: Ф. Фребеля, А. Симонович, М. Монтессорі, С. Русової, Н.Лубенець. Матеріали розділу будуть корисними для здобувачів освіти спеціальності 012 Дошкільна освіта, тьюторів та кураторів академічних груп з метою формування мотивації до здобуття

професійних компетентностей майбутнього вихователя закладу дошкільної освіти.

У третьому розділі «Інформаційно-ресурсне забезпечення освітнього процесу ЗВО (порадник для першокурсників)» охарактеризовано інформаційно-комунікаційний ресурс WEB-портал Херсонського державного університету, автором ідеї та розробником якого є діючий ректор ХДУ, професор Олександр Співаковський. В межах розділу для студентів-першокурсників запропонована детальна характеристика та інформація щодо використання даного ресурсу, а також подано методичні рекомендації для роботи з сайтом педагогічного факультету та специфікою дистанційного доступу до Наукової бібліотеки ХДУ. Схарактеризовано та подано методику роботи з системою дистанційного навчання «Херсонський віртуальний університет» та KSU online; подано детальну інформацію щодо роботи в сервісі для перевірки робіт на наявність текстових збігів – Unicheck, робота з яким розпочинається вже з другого року навчання та є складником академічно доброчесного середовища закладу вищої освіти. Розділ стане в нагоді студентам-першокурсникам під час знайомства з інформаційними ресурсами Херсонського державного університету, змішаного формату навчання та в процесі адаптації до навчання в закладі вищої освіти.

У четвертому розділі «Проект для першокурсників «Мій шлях до успіху» вміщено інформацію щодо календарно-тематичного планування заходів проекту, який сприятиме поліпшенню адаптації здобувачів освіти першого курсу до умов ЗВО та сприятиме формуванню основ професійної компетентності в умовах взаємодії «заклад освіти – студент – група – тьютор», активній співпраці всіх суб'єктів освітнього процесу. Розділ стане в пригоді для кураторів академічних груп та тьюторів щодо поліпшення адаптації здобувачів освіти до умов

навчання у ЗВО. Також у даному розділі розкрито методику та засоби реалізації проєкту, а саме подано зразки конспектів проведення інтерактивних кураторських годин, круглих столів, планів-заходів відвідувань майбутніми вихователями закладів дошкільної освіти, тренінгову програму «Формування навичок групової взаємодії» та тренінги soft skills «Навички професіоналів XXI століття», що є безцінним та корисним матеріалом для кураторів академічних груп, тьюторів та здобувачів вищої освіти у процесі здійснення виховної діяльності та адаптації до закладу вищої освіти.

У *п'ятому розділі* «Глосарій» розкрито та подано характеристику основних дефініцій, які розкривають проблему адаптації студентів-першокурсників до умов закладу вищої освіти.

У *шостому розділі* «Анкети» розміщено тексти опитувальників, які можуть бути використані кураторами та тьюторами для роботи з академічною групою, щодо виявлення творчих здібностей, рівня мотивації до навчальної діяльності та ін. здобувачів освіти першого року навчання.

Отже, у посібнику пропонуються численні варіанти формування фахових компетентностей майбутніх педагогів дошкільної освіти, що відображають той модернізований рівень, який вказує шлях до професійного успіху.

Любов ПЕТУХОВА- доктор педагогічних наук,
професор, декан педагогічного факультету ХДУ

1. АДАПТАЦІЯ СТУДЕНТА-ПЕРШОКУРСНИКА ДО УМОВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ШЛЯХОМ ВЗАЄМОДІЇ З ТЮТОРОМ

Однією з головних проблем сьогодення виступає проблема нарощування людського капіталу в освітній та науковій сферах, тому саме підвищення якості вищої освіти входить до одного з пріоритетних напрямів розвитку суспільства й держави в цілому. Важливим ресурсом економічного зростання і потенціалом розвитку сучасної економіки є вища освіта. З цієї причини організація системи вищої освіти знаходиться під пильною увагою широкої громадськості.

Сучасні реформаційні суспільні процеси вимагають від освітнього простору формування конкурентноспроможного фахівця, здатного до швидкого орієнтування в великому потоці інформації, мобільного, спроможного оперативно оволодівати новітніми інформаційно-комунікаційними технологіями та швидко адаптуватися до мінливих умов дійсності, самостійно вибирати форму діяльності, приймати відповідальні рішення і забезпечувати саморегуляцію поведінки.

Вже під час навчання в закладі вищої освіти закладається специфіка взаємодії та механізми адаптації майбутнього фахівця.

Окреслені питання актуальні для будь-якого закладу вищої освіти України, проте, на наш погляд, особливе місце займає проблема, пов'язана зі складністю процесу адаптації студентів першого року навчання. Очевидно, що переважаюча частина молодих людей, які в перспективі формують студентство, зазнає труднощів з самоідентифікацією і причетністю до сучасного динамічного світу, включаючи сферу освіти.

Дійсно, успішний процес адаптації студентів до особливостей освітнього процесу в стінах закладу вищої освіти багато в чому визначає траєкторію їх подальшого особистісного та професійного розвитку.

Однією з актуальних проблем сьогодення є адаптація та самоадаптація особистості, формування її соціальної і професійної ідентичності. Дослідженню цього феномену особливої уваги приділяли такі видатні педагоги та психологи як Г. Балл, Ф. Березін, В. Казначеев, А. Налчаджян та інші науковці.

Адаптацію як форму соціальної активності людини вивчали В. Семиченко та О. Солодухова.

Питання адаптації здобувачів освіти до умов ЗДО розглядали у своїх наукових працях Л. Балабанова, С. Гапонова, Н. Коломінський, О. Мороз, В. Штифурак та інші.

Суттєвий вплив психосоціальних чинників на адаптацію здобувача освіти в умовах ЗВО розглядали видатні науковці В. Духневич, І. Жадан, Л. Найдьонова.

Майбутні вихователі мають бути компетентними, високоморальними сучасними особистостями, демонструвати вихованцям ціннісне ставлення до оточення та Всесвіту, тому формування професійних якостей та розвиток духовно-моральної сфери є особливими складовими фахової підготовки у ЗВО.

О. Лучанінова вважає, що навчання у ЗВО не варто сприймати виключно як джерело надання освітніх послуг. За переконанням дослідниці, «навчання, яке виключає духовно-моральну складову й орієнтується лише на передачу максимального обсягу знань та освоєння технологій, не забезпечує професійної успішності фахівця й неминуче спричиняє кризу соціально-культурної та особистісної ідентичності. Навчання ефективно лише настільки, наскільки йому

вдається пробудити в людині людське (її духовність, волю до самопобудови, самоконструювання, інтерес до самопізнання й самовизначення)» [9].

Реалізація цього надважливого завдання можлива лише за умови суб'єкт-суб'єктної взаємодії «викладач-студент» на партнерських засадах вже з перших днів навчання у ЗВО. Такі стосунки не тільки прискорюють процес адаптації першокурсників, а стають підґрунтям подальшого становлення особистості молодої людини, формування її професійної компетентності.

Теоретичний аналіз даної проблеми показує, що від того, яким чином відбуватиметься «входження» у середовище закладу вищої освіти студента-першокурсника залежить й становлення майбутнього фахівця дошкільної освіти.

В сучасному освітньому процесі роль тьютора є надважливою в адаптації студентів до умов закладу вищої освіти: від проявів психологічної допомоги до академічного консультування під час різноманітних етапів здобуття професійних знань та компетентностей.

Дефініцію «адаптація здобувача освіти» слід розглядати як інтеграцію першокурсника в освітній процес закладу вищої освіти, в результаті чого він стає суб'єктом нових видів діяльності і відносин і, отже, набуває можливості оптимального виконання своїх функцій. Тут йдеться про залучення здобувача освіти до нових умов життєдіяльності, до нових видів діяльності. В її основі лежать протиріччя між вимогами, що висуваються умовами нового середовища і готовністю особистості до них на основі попереднього досвіду.

Почергове виявлення полярних якостей психіки спричинено інтеграцією студентів першого курсу в нове середовище життя: цілеспрямованість і наполегливість поєднуються з імпульсивністю і нестійкістю, підвищена самовпевненість і безапеляційність в

судженнях змінюються невпевненістю в собі, потреба в спілкуванні – бажанням усамітнитися, піднесеність почуттів нерідко уживається з сухим раціоналізмом і цинічністю.

Нами було зазначено вище, що питання адаптації здобувачів освіти пов'язані також зі складністю асиміляції до нового середовища – вишівського простору: часто виникає дисбаланс між вимогами закладу вищої освіти і сукупністю прагнень і очікувань студента від процесу навчання.

Адаптація першокурсників до умов закладу вищої освіти відбувається за такими рівнями:

1. Пристосування до нової системи навчання.
2. Пристосування до зміни навчального режиму.
3. Входження в новий колектив [1, С. 70].

Отже, зважаючи на все сказане, об'єктивно виникає необхідність компетентного педагогічного супроводу здобувачів вищої освіти в адаптаційний період, тобто імплементації дидактичної складової в процес адаптації, наприклад за допомогою кураторства-тьюторства.

Історично склалося, що виховну функцію в освітньому процесі закладу вищої освіти покладено на куратора академічної групи. Але ми вважаємо, що в сучасних умовах модернізації освітнього простору та необхідності варіативності задоволення освітніх запитів молоді, постає нагальна потреба розвитку тьюторства, як спеціально організованої професійної діяльності.

Тьютор – це компетентний у всіх тонкощах освітньої системи фахівець, але його діяльність не пов'язана безпосередньо з процесом передачі знань, скоріше, це персональний наставник. «Тьютор – не просто викладач, це особистий науковий керівник студента, лектор, партнер, тренер, колега, вихователь у одній особі, який сприяє

розвиткові логічного мислення, засвоєнню навчального матеріалу, перебирає на себе виховні функції» [9].

Тьютором повинна бути професійна та компетентна людина, яка володіє знаннями не тільки з освітньої компоненти, яку сам викладає у межах ЗВО, але й має володіти знаннями з психології, педагогіки, соціології, філософії, менеджменту, що і є передумовою поваги здобувачів освіти, їх інтересу та мотивації до оволодіння професією.

Н. Дем'яненко головними функціями тьютора вважає «захист», «спостереження», «піклування», «підтримку». Пропонуємо функції тьютора покласти на куратора академічної групи, в подальшому використовувати термін «куратор-тьютор» [6, С. 72].

Логічно, що професійно-моральна культура не з'являється сама по собі, її необхідно виховувати, впроваджувати в свідомість молоді. І в цьому процесі провідну роль відіграє куратор групи, тьютор – близька людина, викладач, старший товариш, з яким стикаються колишні абітурієнти, які стали студентами першого курсу. Від того, наскільки тьютор сам по собі особистість, від того, наскільки серйозно він ставиться до свого додаткового навантаження, залежить формування професійно-моральної культури студентів, опанування ними навичками партнерської взаємодії.

Наведемо результати опитування студентів спеціальності 012 Дошкільна освіта та 013 Початкова освіта педагогічного факультету Херсонського державного університету. В опитуванні взяли участь 96 першокурсників.

Для визначення стимулів та причин вступу до педагогічного факультету, здобувам освіти було запропоновано опитувальники, аналіз відповідей яких дозволив поділити першокурсників на чотири групи:

1) здобувачі освіти, які мріяли про професію вихователя з дитинства, їхній вибір був свідомим;

2) ті, які не змогли вступити до бажаного ЗВО та використали доступний для вступу варіант;

3) здобувачі освіти, яким порадили батьки («треба отримати диплом про вищу освіту для працевлаштування»);

4) ті, які взагалі не визначилися з майбутнім («інертні спостерігачі») [1, С. 70].

Отже, результати опитування показують, що вмотивованими (перша група) виявилися лише 29% першокурсників. Така ситуація ускладнюється тим, що багато здобувачів освіти мають несформовану систему цінностей, споживацькі настрої, егоїстичну спрямованість [1, С. 70].

Нами було виокремлено комплекс формально-динамічних та якісних характеристик адаптивності особистості [14].

Нами було обрано наступні характеристики:

- Обсяг сприйняття особистістю нової, або несподіваної соціальної ситуації – 48,5 балів (середній рівень);

- Легкість розпізнання сигналів соціуму – оцінка соціальної ситуації, її розуміння, розпізнання сигналів у новій ситуації, нерозуміння їхнього сенсу та значення – 38 балів (низький рівень);

- Точність орієнтації в соціальних очікуваннях – розуміння та правильна оцінка особистістю вимог соціального оточення щодо спільної взаємодії, здатність прогнозувати поведінку людей, передбачати результат взаємодії з ними – 29 балів (низький рівень). Цей показник свідчить про відсутність соціальної інтуїції, нерозуміння соціального контексту ситуації;

- Стійкість емоційного хвилювання в адаптаційній ситуації – схильність особистості зберігати емоційний неспокій, як реакцію на нову несподівану ситуацію – 42 бали (нижче середнього рівня), що характеризується регідністю, «затримкою» емоційного переживання.

- Готовність змінюватися – ступінь відкритості особистості новому досвіду, налаштування на отримання нової інформації, здатність її засвоювати – 36 балів (нижче середнього рівня), що свідчить про прагнення особистості зберігати звичні умови життєдіяльності, схильність до уникнення нових вражень та переживань.

- Готовність до здійснення конструктивних кроків, спрямованих на подолання проблем – готовність особистості впливати на розвиток подій в новій життєвій ситуації з метою досягнення успіху, здатність долати перешкоди та труднощі – 33 бали (показник нижче середнього), що свідчить про пасивність особистості щодо організації власних дій, бездіяльність щодо подолання невдач.

- Готовність до здійснення дій, спрямованих на досягнення мети – 46 балів (середній рівень), що свідчить про готовність особистості до продуктивної поведінки в адаптаційній соціальній ситуації.

- Загальний показник соціальної активності – 48 балів (середній рівень).

- Суб'єктивний показник загальної задоволеності від вступу до ЗВО – 39 балів (показник нижче середнього) [1, С. 71].

Отже, результати проведеного дослідження та поєднання двох показників дають можливість стверджувати про негативну життєву ситуацію респондентів, що потребує додаткового уточнення конкретних характеристик.

В цілому таке поєднання дає позитивний прогноз щодо формування навичок подолання життєвих труднощів.

Дослідження основних бар'єрів адаптації першокурсників спеціальностей 012 Дошкільна освіта та 013 Початкова освіта, дало змогу сформулювати висновки щодо труднощів пристосування до нових умов ЗВО:

1) недостатня мотиваційна готовність до обраної професії; невміння здійснити психологічну саморегуляцію (відсутність навичок виконання самостійної роботи);

2) невміння конспектувати, працювати з першоджерелами, словниками, каталогами, комп'ютерними навчальними програмами;

3) пошук оптимального режиму праці та відпочинку в нових умовах; страх публічних виступів перед своїми однокурсниками та викладачами;

4) соціально-економічні проблеми (забезпечення себе житлом і фінансовими засобами, незнання міста, відсутність емоційної підтримки рідних і близьких) [1, С. 71].

Отже, для вирішення цих проблем необхідне впровадження такої форми взаємодії зі здобувачами освіти, яка б сприяла більш ефективній адаптації першокурсників на різних рівнях: освітньому (адаптація до навчальної діяльності); психологічному (розвиток мотивації до навчання, впевненості в собі); міжособистісному (забезпечення процесів ефективної взаємодії з різними людьми).

Засобом для вирішення окреслених проблем пропонується використання фасилітаційної можливості тьюторства та реалізація запропонованого проєкту «Мій шлях до успіху» [1, С. 71].

Проєкт розрахований для здобувачів освіти першого року навчання та сприятиме поліпшенню адаптації до умов ЗВО.

Завдання проєкту:

1. Розробка і проведення психокорекційних заходів;
2. Формування уявлень про структуру навчального процесу, про позанавчальну діяльність;
3. Формування студентського колективу, створення сприятливого психологічного клімату в колективі;

4. Розвиток навичок ефективної міжособистісної взаємодії, підвищення впевненості в собі.

5. Формування навичок Soft skills.

Основними формами роботи тьютора зі здобувачами освіти, які запропоновані в межах реалізації проєкту «Мій шлях до успіху» є: круглий стіл «Тьютор і студент: від співробітництва до співтворчості»; цикл семінарів: «Роль тьютора в адаптації першокурсників», «Успішний тьюторський супровід навчання», «Моделювання і реалізація індивідуальної освітньої та виховної програми»; анкетування першокурсників, анкетування кураторів-тьюторів. Тренінги «Soft skills у житті людини»; «Індивідуальні тьюторські завдання для студентів I-II курсів»; соціально-педагогічний супровід; психологокорекційні заходи; соціологічні опитування; діагностування; тематичні бесіди та дискусії; тренінги «Soft skills у житті людини», «Розвиток м'яких навичок професіонала», «Критичне мислення – ознака сучасної людини»; «Моя відповідальність – моя особистісна ефективність»; включення здобувачів освіти у позанавчальну діяльність: вихідний-знайомство на водній станції ХДУ «Я тепер студент!», створення «Кодексу честі предфаківця», урочистий захід «Посвята в студенти» [1, С. 71].

Запропоновані заходи реалізуються в позааудиторному форматі. Під час навчальних занять адаптативна можливість дещо знижується. Адже у першокурсників ще недостатній досвід участі у лекційних та практичних заняттях. Навчальний досвід тільки накопичується. В цій ситуації в нагоді може стати розроблений «Порадник для студента-першокурсника», у якому містяться конкретні рекомендації щодо опрацювання лекційного матеріалу, підготовки до практичних занять, самостійної роботи. Тьютор аналізує сприйняття студентами цих матеріалів, їх усвідомлення, використання у навчальній діяльності. У

разі потреби звертається до колег-викладачів, представників студентської ради, працівників деканату.

З метою налагодження стосунків із родинами першокурсників та ефективної взаємодії з ними, для тьюторів пропонується проведення тренінгів, семінарів-практикумів, навчання щодо створення анкет та опитувальників з подальшим аналізом та рекомендаціями.

Отже, навчання є базою професіоналізації студента і сприяє становленню його світоглядної позиції [3, С. 42]. Тому, одним з найважливіших педагогічних завдань будь-якого ЗВО є робота зі здобувачами освіти першого року навчання: їм необхідно допомогти якомога швидше і успішніше звикнути до нових умов навчання, відчувати причетність до процесів, що відбуваються в новому для них середовищі. Тьюторство має всі шанси на сприяння успішному вирішенню цих питань.

Таким чином, під час навчання у ЗВО здобувач не тільки опановує теоретичні знання та практичні вміння, а й навички комунікації, соціалізується, остаточно формується як особистість. Відповідно, перспективу подальших досліджень вбачаємо у розробці наскрізної методичної системи формування у майбутніх вихователів ЗДО та вчителів початкової школи загальних та фахових компетентностей, спрямованих на здатність вибудовувати конструктивну партнерську взаємодію з усіма учасниками освітнього процесу. Саме це є нагальною вимогою сьогодення.

Діяльність куратора повинна спиратися на ряд принципів:

1. «Поважай». Основний принцип міжособистісного спілкування, заснований на сприйнятті будь-якого, навіть недбайливого або недисциплінованого здобувача освіти, як самостійно сформованої особистості. Критика дій студентів повинна бути

аргументованою; не можна і неприпустимо принижувати їх гідність; терпіння, такт і бажання допомогти повинні стояти на першому місці.

2. «Навчай». Цей принцип включає в себе наступне:

2.1. Інформування студентів про практичні сторони життя в діяльності факультету: про розташування корпусів і систему взаємозв'язку між ними, індексації навчальних аудиторій, про служби, які є діють на факультеті, і про те, в яких випадках до них можна і потрібно звертатися, про структуру факультету і про його керівництві.

2.2. Формування морально-психологічного клімату в групі - прищеплення традицій свого ЗВО, навчання правилам гідної поведінки та елементарним основам культури поведінки, впровадження навичок спілкування.

3. «Довіряй, але перевіряй». Здобувач вищої освіти відрізняється від школяра більш широкими рамками свободи. Куратор не зобов'язаний виконувати «поліцейські» функції, але, довіряючи здобувачам в питаннях організації їх власного робочого часу, наставник, перш за все, повинен довести до свідомості кожного здобувача поняття «дисципліна». Зрозуміло, що досягається це досить жорстким контролем.

4. «Формуй». Це принцип роботи куратора, який має довготривалий, стратегічний характер [1].

Куратор виступає тут активним чинником впливу на студента:

- в процесі зміни особистості необхідно підказати, над чим конкретно треба працювати здобувачеві, щоб він став повноцінним фахівцем;

- постаратися пом'якшити негативні сторони прояву деяких рис характеру; зорієнтувати здобувача на досягнення реальних цілей;

- навчити їх реально оцінювати свій потенціал.

Дієвим засобом формування професійно-моральної культури є спонукання до участі здобувачів у позанавчальній роботі в будь-якому її напрямку.

Постійна, систематична зайнятість в різних формах позанавчальної роботи дозволяє виробити деякі професійні якості майбутніх фахівців, що відповідають новому рівню вимог культури:

4.1. Проведення будь-якого позанавчального заходу вимагає чіткості, спланованості, вміння проявити ініціативу, приймати рішення.

4.2. Виникнення альтернативних пропозицій, їх обговорення, пошук найбільш прийняттого варіанту неминуче викликає суперечки, протистояння думок - звідси необхідність вироблення навичок вирішення конфліктних ситуацій, вміння знаходити компроміс, аргументувати свою точку зору.

4.3. Позанавчальна робота вимагає від студентів високої особистісної організованості, вміння розподіляти свій час таким чином, щоб отримати задоволення від проведення заходів з найменшими втратами, не знижуючи якості навчання.

4.4. Вироблення концепції позанавчального заходу, розробка плану його реалізації, методів і способів проведення заходу значною мірою привчає до творчого вирішення дорученої справи. Момент творчості не тільки має самостійне значення, але і розвиває особистість, служить стимулом активної діяльності.

4.5. Реалізація будь-якого заходу з позанавчальної роботи розвиває організаторські здібності: від вміння знайти необхідних людей, створити умови для їх злагодженої роботи. Крім того, аналіз помилок і упущень, зроблених під час підготовки та проведення заходів, дає необхідний досвід об'єктивної оцінки результатів своєї діяльності.

4.6. Підготовка і проведення позанавчальних заходів, що входять в план позанавчальної роботи, стимулює здобувачів освіти до вироблення в собі таких якостей, як обов'язковість, відповідальність, дисциплінованість: успіх будь-якої справи залежить від чіткого взаємозв'язку і взаємозалежності учасників заходу, від того, наскільки вони можуть сподіватися один на одного.

4.7. Сумісна творча робота, розвиває в учасниках дух колективізму (корпоративності), здорового і позитивного патріотизму, які засновані на об'єктивній оцінці їх діяльності з боку оточуючих. Почуття єдності з товаришами приносить глибоке моральне задоволення. Крім того, заслужена і обґрунтована гордість за результати своєї праці і праці своїх товаришів значно позначається на почутті власної гідності - важливий фактор для самоствердження особистості.

Вищесказане не означає, що деякі з професійних якостей, зазначених вище, виробляються тільки за участю здобувачів освіти у позанавчальній роботі. Звичайно, ці ж риси розвиваються в освітньому процесі й у фахівців вищої освіти. Однак слід визнати, що ефективність придбання будь-яких навичок залежить від форми: активної або пасивної. А в цьому сенсі освітня робота - форма активна і, отже, результативна.

Ідеальний варіант, коли куратор не тільки стимулює участь у позанавчальній роботі, але і проявляє дійсний інтерес до її результатів, більш того сам бере участь в цій роботі.

Ще один важливий напрям діяльності куратора - залучення студентів до художньої творчості. Це дозволяє розкривати особистість здобувача освіти, дає можливість формувати ті необхідні якості особистості, які потім слугуватимуть в практичній діяльності і сприятимуть кар'єрному і професійному зростанню: «Уміння проявити

себе»: вибір сфери творчості, улюбленого заняття, хобі та бажання отримати суспільну оцінку свого вибору, перш за все, змушує молодих людей визначати свої можливості і здібності, вчить критично ставитися до себе, об'єктивно виявляти свої «плюси» і «мінуси».

Крім того, часто здобувачі освіти не націлені на виявлення своїх здібностей «Уміння «подати себе» (заявити про себе): найчастіше це вміння виробляється методом спроб і помилок, коли особистість визначає ту лінію поведінки, яка найкращим способом відповідає їй.

Необхідно мати на увазі, що бажання заявити про себе, звернути на себе увагу оточуючих - активний початок діяльності і важливий мотиватор: адже пасивне очікування - непродуктивне. Крім того, це вміння «подати себе» вчить уважно ставитися до партнерів (іншим людям), визначати відповідну реакцію на конкретні дії. Уважне і шанобливе ставлення до інших - важливий момент соціально активної поведінки. Без сумніву, вироблення умінь «подати себе» і «проявити себе», вимагає, в свою чергу, вмілого керівництва з боку старшого покоління: роль куратора зводиться не тільки до стимулювання художньої творчості, а й до критичної оцінки проявів цієї творчості не тільки з боку «старшого покоління», а й з боку однокурсників.

2. ІСТОРИЧНІ ВІДОМОСТІ ЩОДО СТАНОВЛЕННЯ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

Перші дитячі садки у світі

А починалося все ще у далекому 1837 році у Бланкенбурзі (Тюрингії), коли видатний німецький педагог Фрідріх Фребель (1782-1852) заснував перший у світі дитячий садок, де на практиці розробив методику дошкільного виховання. Основна мета закладу – сприяти розвитку природних особливостей дитини.

Ф. Фребель порівнював дитину з рослиною, що розвивається із зернятка (звідси і назва закладу), а вихователя - із садівником, що має забезпечити для цього якнайкращі умови. Формулюючи завдання дитячого садка, талановитий педагог відзначав, що він має не лише прийняти під нагляд ще не готових для школи дітей, а й змінити їхнє тіло, збагатити почуття, зайняти душу і розумно ознайомлювати їх як з природою, так і з людським суспільством.

У розвитку особистості Ф. Фребель надавав великого значення грі, розробив дидактичний матеріал для ігор і занять дітей, широковідомі «дарунки для ігор», спрямовані на розвиток потенційних творчих сил дитини. Його книга «Дитячий садок» є першим теоретичним і практичним узагальненням досвіду суспільного дошкільного виховання.

«Подібно до того, як садівник або землероб доглядає свої рослини, підтримуючи в усьому зв'язок з природою, і доводить їх до розвитку, точнісінько так ми і маємо прагнути ставитися до дитини і взагалі до людини стосовно її природи, її внутрішніх законів, маємо розвивати її, виховувати і навчати у непорушному єднанні з життям і природою, у постійному зв'язку з першоджерелом будь-якого життя... Таке розуміння дитини й людини взагалі...є... першим і вищим основним

положенням і головною вимогою людини» (Фрідріх Фребель, 1840) [2, С. 2].

Перший дитячий садок в тогочасній Росії у 1866 році відкрила Аделаїда Симонович (1840-1933) у Петербурзі. Перед тим вона здобула педагогічну освіту у Швейцарії. Надаючи великого значення суспільному дошкільному вихованню, вона визначила мету й завдання дитячого садка, конкретний зміст його роботи, принципи організації ігор і занять дітей, вимоги до педагогів. Книга А. Симонович «Дитячий садок» була першим практичним посібником для дошкільних закладів у Росії. У роботі свого дитячого садка вона приділяла особливу увагу ігровій та трудовій діяльності дітей, підготовці їх до школи, при чому заняття з молодшими дошкільнятами мали переважно індивідуальний характер, а зі старшими – колективний. Високі вимоги ставила А. Симонович до вихователюк.

«Дитяча садівниця має бути освічена, енергійна, бадьора, весела, сувора, але не прискіплива...» (Аделаїда Симонович, 1866) [2, С. 3].

Трохи пізніше, на початку ХХ ст., в Італії Марія Монтессорі (1870-1952) організувала виховні заклади для дошкільнят – «Будинки дитини» (перший – у Римі у 1907 році), в основу роботи яких поклала розроблений нею «метод наукової педагогіки». Суть цього методу полягає у твердженні, що виховання має бути вільним, індивідуальним і спиратися на дані спостережень за дитиною. Дослідниця наголошувала на особливій значущості дошкільного віку, як періоду, коли дитина у спеціально організованих умовах, так би мовити, «створює сама себе». Педагогові Марія Монтессорі надає допоміжну і водночас спрямовану роль, підкреслюючи, що він має бути експериментатором, дослідником.

Особливого значення надавала М.Монтессорі створенню розвивального середовища, наголошуючи на важливості організованого

середовища, обстановки життя, використання дидактичних матеріалів для фізіологічного та психічного розвитку дитини.

Велику увагу приділяє вона розвитку органів чуття, тренуванню дотику, дрібних м'язів рук, зору малюка на спеціально розробленому нею дидактичному матеріалі.

Саме Марія Монтессорі створила унікальну розвивальну методику, яка й досі ефективно «працює» в дитячих закладах усього світу. І сьогодні популярною є її книга «Метод наукової педагогіки, застосовуваний до дитячого виховання в «Будинках дитини»».

«Ми тут для того, щоб дати цьому новому життю, що вступає у світ, засоби для його розвитку. На цьому завершується наше завдання. І ми повинні чекати цього розвитку з усією повагою, на яку ми спроможні» (Марія Монтессорі, 1910) [2, С. 3].

Дошкільне виховання в Україні

На нашій Батьківщині педагогіка М. Монтессорі та Ф. Фребеля знайшла своє продовження і розвиток на початку другого десятиліття ХХ ст. у працях Софії Русової та Наталі Лубенець.

Софія Русова (1856-1940), теоретик і практик дошкільного виховання, розробила концепцію українського національного дитячого садка, що ґрунтувалася на самобутності дошкільного виховання в Україні. С. Русова, підтримуючи засадничі ідеї зарубіжних колег щодо особливої уваги до особистості дитини в педагогічному процесі, наголошує на потребі виховання дітей засобами рідної мови, природи, національної культури і побуту. Наслідуючи за Ф. Фребелем, С. Русова називала виховательок садівницями і надавала їм важливу роль доглядальниць дитячих душ.

Основні її праці в галузі дошкільного виховання такі: «Дошкільне виховання», «У дитячому садку», «Теорія і практика дошкільного виховання», «Нові методи дошкільного виховання».

«Дітей не треба ні до чого силувати, хай в садку панує дисципліна розумної ласки... Правда й гуманізм мають бути тим ґрунтом, на якому виростає виховання, дисципліна й взаємини між самими дітьми, а далі між ними та садівницею» (Софія Русова, 1918) [2, С. 4].

Наталя Лубенець (1877-1943) – активна діячка в галузі дошкільного виховання, викладачка Фребелівського жіночого педагогічного інституту, голова Київського товариства народних дитячих садків, головний редактор і видавець першого в Україні журналу, присвяченого дошкільному вихованню, – «Дошкольное воспитание». Н. Лубенець не лише всіляко звертала увагу громадськості на проблему дошкільної освіти, а й вдавалася до розробки шляхів оновлення змісту і форм роботи з дітьми дошкільного віку, висувала і втілювала в життя ідеї щодо забезпечення відповідних умов для роботи народних дитячих садків та поліпшення кваліфікаційної підготовки педагогів. Особиста переконаність підвищеної уваги до дошкільного дитинства, ставлення до дитини як до вільної, самостійної особистості спонукала її до вивчення гуманістичного досвіду зарубіжних колег та пропагування його для впровадження в Україні. Її ідеї ґрунтувались на гуманістичних принципах народності, гуманізму, високої моральності.

Педагогічні ідеї Н. Лубенець висвітлені в її працях «Фребель і Монтессорі», «Суспільне та сімейне начала в дошкільному вихованні», «Народний дитячий садок».

«Дошкільне виховання – це вкрай важливе і благородне завдання, що вимагає високої інтелігентності і великої душі». (Наталя Лубенець, 1915) [2, С. 4].

Велику роль у становленні та розвитку дошкільної освіти на початку ХХ століття відігравали Київське товариство народних

дитячих садків та журнал «Дошкольное воспитание» (видавався російською, на той час, державною мовою), якими керувала Н. Лубенець.

3. ІНФОРМАЦІЙНО-РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЗВО (ПОРАДНИК ДЛЯ ПЕРШОКУРСНИКІВ)

WEB-Портал Херсонського державного університету [20] вміщує детальну інформацію щодо його структури та функціонування: факультети, кафедри, відділи та служби, його співробітників, провідних науковців, а також допоможе знайти багато цікавої та доречної інформації для здобувачів вищої освіти. Сайт постійно оновлюється та вміщує актуальні новини, що стосуються безпосередньо функціонування життя та роботи ЗВО і кожного з його факультетів.

Автором ідеї та методології розробки WEB-Порталу Херсонського державного університету є діючий ректор, професор Олександр Співаковський [19].

Основними функціональними характеристиками сайту є підтримка трьох мов (української, англійської та російської), всі дані подані у вигляді закладок, що містять окремі модулі, безкоштовний доступ до літературних джерел та каталог посилань в мережі Інтернет.

Всі матеріали порталу зібрані та згруповані за категоріями, мають зручний інтерфейс та систему гіперпосилань, що полегшує навігацію порталом та пошук потрібної інформації.

Для того, щоб знайти сайт Херсонського державного університету в мережі Інтернет, здобувачам освіти необхідно відкрити браузер (Яндекс, Google та ін.) та в рядку пошуку вказати назву (рис. 3.1.).

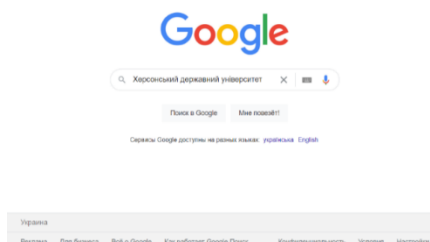


Рис. 3.1 Пошук сайту ХДУ в мережі Інтернет

Перейшовши за посиланням, перед здобувачами освіти відкривається головна сторінка WEB-Порталу Херсонського державного університету (рис. 3.2.).



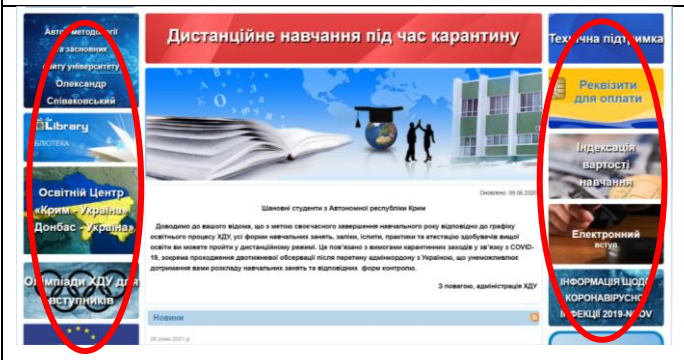
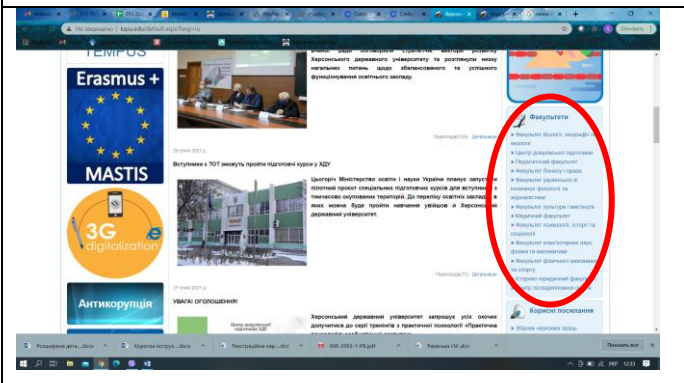
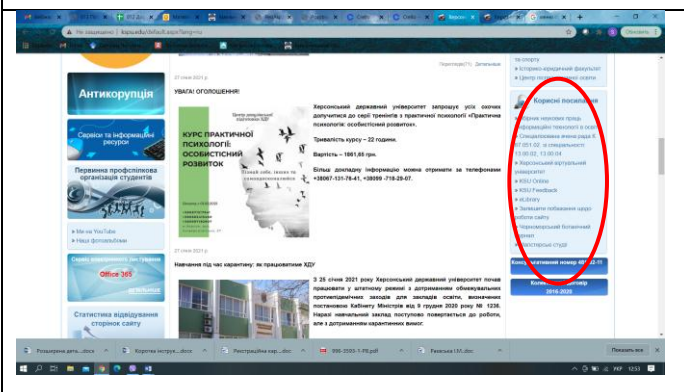
Рис. 3.2 Головна сторінка WEB-Порталу Херсонського державного університету

Головна сторінка сайту вміщує такі основні структурні компоненти (табл. 3.1):

Таблиця 3.1

Структурні компоненти головної сторінки WEB-Порталу Херсонського державного університету

	Сторінка актуальних новин Херсонського державного університету
	Навігаційне меню сайту з основними вкладками: - Про нас; - Наукова діяльність; - Навчання іноземних громадян; - Нормативна база; - Студенту; - Абітурієнту;

	- Проєкти; - Наглядова рада; - Інформація; - Контакти; - Міжнародна діяльність; - Наші випускники; - Медіа про нас.
	Бокові панелі швидкого доступу до інформаційних ресурсів сайту
	Бокова панель швидкого доступу до факультетів
	Бокова панель швидкого доступу до корисних ресурсів

Найбільш актуальну інформацію здобувачі освіти можуть знайти, скориставшись вкладкою «Про нас» —> «Відділи та служби».

Цікавою для здобувачів, які вступили на навчання, буде вкладка «Студентське містечко» (рис. 3.3.), оскільки містить корисну інформацію щодо умов проживання та зразки документів для поселення в гуртожиток. Також на сайті ви можете знайти актуальні

оголошення у стрічці новин та контактні дані дирекції студентського гуртожитку для отримання детальної інформації.

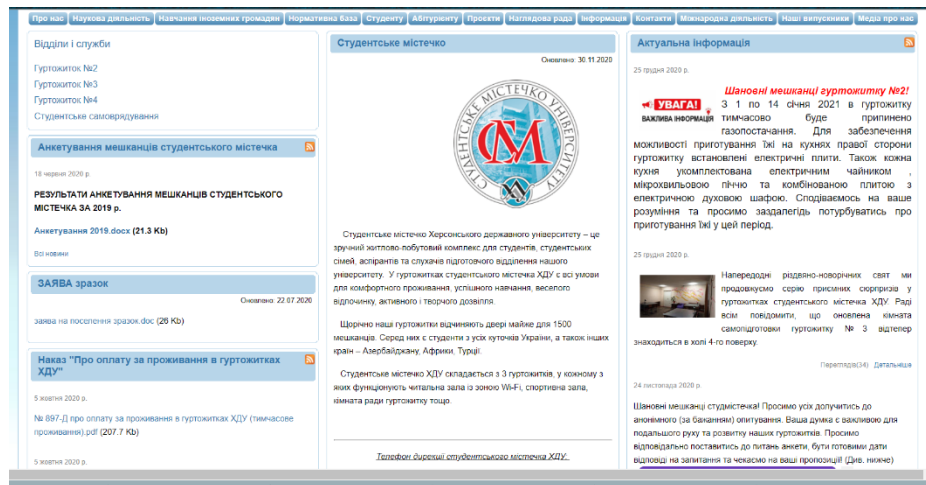
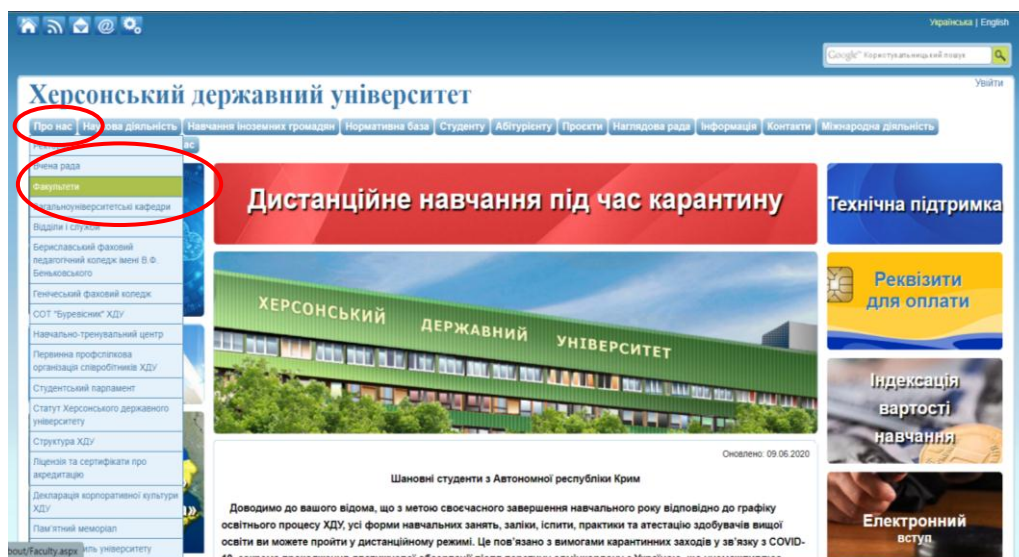


Рис. 3.3. Вкладка сайту ХДУ Студентське містечко

Радو вітаємо здобувачів освіти на офіційному сайті нашого університету та бажаємо швидкого доступу до інформації, комфортної і плідної роботи!

САЙТ ПЕДАГОГІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ

Для ознайомлення з детальною інформацією про педагогічний факультет здобувачам освіти необхідно натиснути на головній сторінці WEB-Порталу Херсонського державного університету —> вкладку «Про нас» —> «Факультети» —> «Педагогічний факультет» [20] (рис. 3.4).



3.4. Меню факультети

Після виконання вищевказаного алгоритму дій перед здобувачами освіти відкриється головна сторінка сайту Педагогічного факультету (рис. 3.5.).

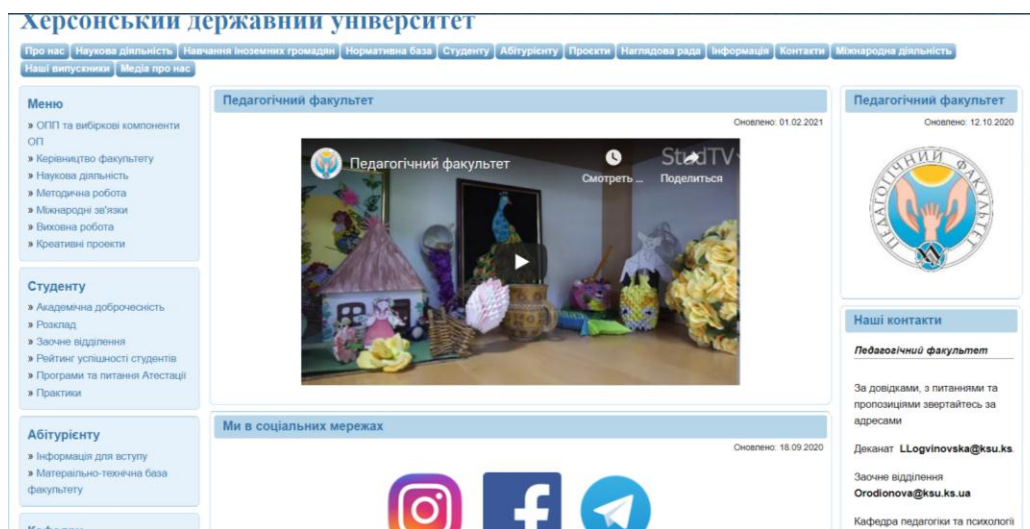
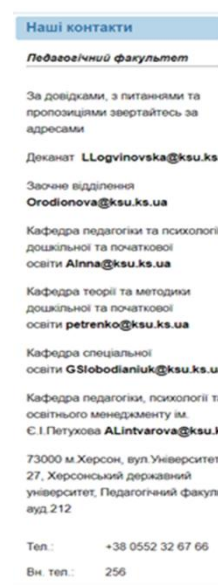


Рис. 3.5. Головна сторінка сайту Педагогічного факультету

Сайт має набір закладок, що містять окремі модулі. Здобувач матимете змогу ознайомитися з вкладкою Головного меню, яка вміщує інформацію щодо керівництва факультету, наукову діяльність, методичну роботу, міжнародні зв'язки, виховну роботу та креативні проекти. Модулі «Ми в соціальних



мережах» (рис. 3.6.) та «Наші контакти» (рис. 3.7.) містять інформацію про створені групи та спільноти факультету в соціальних мережах та дані для зворотного зв'язку. Звернутися за допомогою з вирішення будь-якого питання або ж за кваліфікованою консультацією Ви можете зателефонувавши до деканату нашого факультету.

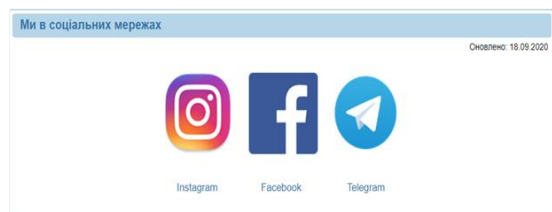


Рис. 3.6. Модуль «Ми в соціальних мережах» Рис. 3.7. Модуль «Наші контакти»

Найбільшою популярністю серед здобувачів освіти користується вкладка «Студенту», що вміщує в собі наступні модулі (Рис. 3.8.):

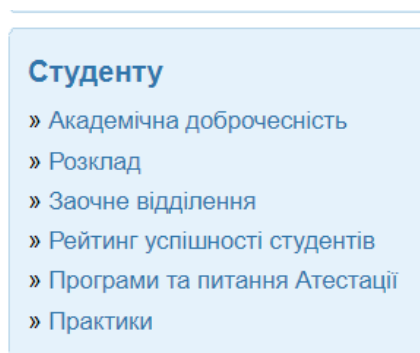


Рис. 3.8. Вкладка «Студенту» на сайті педагогічного факультету

В модулі «Академічна доброчесність» найбільш актуальними документами для студентства є «Положенням про академічну доброчесність ХДУ» та «Порядок виявлення та запобігання академічному плагіату в науково-дослідній діяльності здобувачів вищої освіти ХДУ», а також в цьому модулі вміщено основні розпорядчі документи, що стосуються питань дотримання академічної доброчесності.

Наступний модуль – «Розклад», також є не менш популярним! Обравши даний модуль, ви матимете доступ до актуального розкладу

академічних занять, в якому завжди можете знайти дату, час та місце проведення заняття.

Модуль *«Рейтинг успішності студентів»* набуває найбільшої популярності серед здобувачів вищої освіти після складання заліково-екзаменаційних сесій. В рейтингу можна знайти інформацію щодо середнього балу здобувача освіти за результатами складання заліково-екзаменаційної сесії, додаткові бали за активну участь в житті факультету та університету (високі здобутки в навчальній, науковій, спортивній та культурно-масовій діяльності), а також сумарний рейтинговий бал, який є головним показником під час нарахування академічних стипендій.

Також, цікавим для першокурсника, буде модуль *«Практики»*, який містить основну інформацію щодо педагогічних практик нашого факультету. В даному модулі розміщено цікаву та корисну інформацію щодо основних видів практичної підготовки майбутнього вчителя початкової школи, вихователя закладу дошкільної освіти, олігофренопедагога та логопеда й супровідні документи та зразки оформлення звітних матеріалів за результатами проходження педагогічних практик.

З вкладкою **«Абітурієнту»** (рис 3.9.) багато хто зі здобувачів освіти познайомився обираючи заклад вищої освіти, в якому вирішили навчатися та інформацію про майбутню професію.

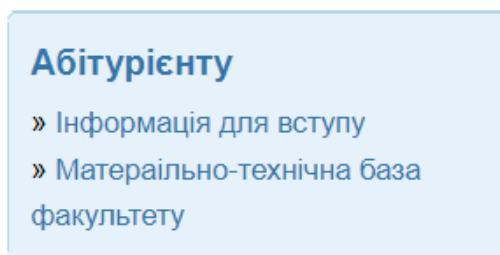


Рис. 3.9. Вкладка «Абітурієнту»

Вкладка представлена модулем *«Інформація для вступу»*, який вміщує вітальне слово декана, професора Любові Петухової, а також відеоролики та інформацію про історію заснування факультету. Модуль є безцінним помічником в ознайомленні з програмами вступних випробувань за спеціальностями 012 Дошкільна освіта, 013 Початкова освіта та 016 Спеціальна освіта, а також з інформацією щодо сертифікатів Зовнішнього незалежного тестування, які необхідні для вступу.

Модуль *«Матеріально-технічна база факультету»* містить світлини аудиторного фонду, лабораторій та освітніх центрів, коворкінг зали, інклюзивно-ресурсного центру, методичних кабінетів, а також гордість університету - сучасно обладнану Наукову бібліотеку ХДУ та басейн.

Наступною вкладкою сайту факультету є вкладка *«Кафедри»* (рис 3.10.).



Рис. 3.10. Вкладка «Кафедри»

Вкладка ознайомить здобувачів вищої освіти зі складом кафедр нашого факультету, перейшовши до кожного модуля (кожної кафедри) вони матимуть змогу знайомитися з професорсько-викладацьким складом кафедр, з історією їх заснування. Також, на сайтах кафедр можна знайти корисну інформацію щодо підготовки до освітніх компонент, якими здобвачі оволодіватимуть в процесі навчання в

університеті, робочими програмами, конференціями, корисними ресурсами та багато ін.

СИСТЕМА ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ «ХЕРСОНСЬКИЙ ВІРТУАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

В період віддаленого навчання незамінним помічником для опанування освітніх компонент слугуватиме система дистанційного навчання «Херсонський віртуальний університет» [17] (рис. 3.11).

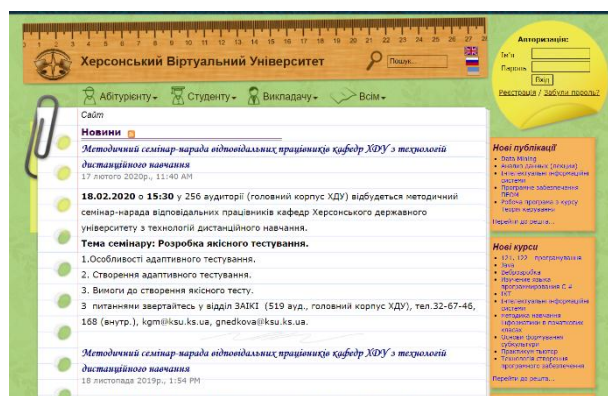


Рис. 3.11. Система дистанційного навчання «Херсонський віртуальний університет»

Цей програмний продукт забезпечує організацію дистанційного навчання в мережі Інтернет. Херсонський віртуальний університет кожному здобувачеві освіти надає наступні можливості:

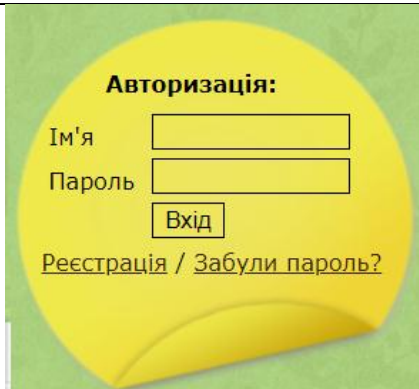
- забезпечує вільний та швидкий доступ до навчальних матеріалів за допомогою мережі Інтернет;
- поширення навчального матеріалу, шляхом пересилання;
- проведення тестування;
- створення, надання (викладачами) та оволодіння (студентами) навчальними курсами в дистанційній формі;
- забезпечення групової роботи у мережі;
- збереження, накопичення та поповнення системи навчальних матеріалів освітніх компонент в форматі IMS, їх імпорт і експорт;

- повідомлення інформації користувачам курсів про хід і результати навчального процесу;
- організація дистанційного навчання відповідно до навчальних планів.

Для того, щоб зареєструватися в системі «Херсонський віртуальний університет» необхідно виконати наступний алгоритм дій (табл. 3.2.).

Таблиця 3.2

Алгоритм реєстрації в системі дистанційного навчання
«Херсонський віртуальний університет»

1. У вікні «Авторизація» потрібно натиснути кнопку «Реєстрація»	
2. Опуститися нижче та заповнити поля реєстраційної форми, вказавши наступні дані: - Прізвище, ім'я, по батькові; - Країна проживання; - Поштовий індекс; - Місто/селище; - Контактні телефони; - У полі «Стать» оберіть запропонований варіант; - У полі «Дата народження» натиснути на кнопку «Показати календар» та знайти потрібну дату. - У полі «E-mail» ввести актуальну адресу поштової скриньки.	

3. Для завершення реєстрації у полі «Вибір ролі» обрати «Я бажаю вступити у групу навчання щоб навчатися». Зареєстрований користувач матиме права студента.

- У полі «Код реєстрації» введіть зображені знаки.
- Натисніть кнопку «Відправити запит на реєстрацію».

Вітаємо! Реєстраційний запит відправлено успішно!

Правильно заповнивши реєстраційну форму Херсонського віртуального університету, здобувач освіти матиме доступ до навчальних матеріалів та опитувань сайту, зможе брати участь у форумі. Викладач того чи іншого курсу матиме змогу запросити здобувача до оволодіння освітньою компонентою, або ж за бажанням самостійно приєднатися до нього, обравши в меню «Студенту» вкладку «Каталог курсів» (рис. 3.12).

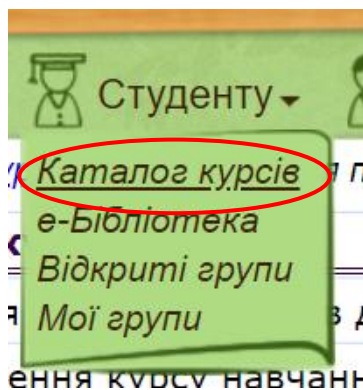


Рис. 3.12 Меню «Студенту» Херсонського віртуального університету

На сторінці каталогу курсів здобувачі освіти мають змогу самостійно обрати курс із запропонованого переліку, який їх зацікавив, або який зарекомендовано викладачем, а бо ж у полі «Пошук по каталогу» ввівши назву можна знайти курс самостійно. Всі курси відфільтровано за вкладками «Нові курси», «Популярні курси» та «Всі курси» (рис 3.13).

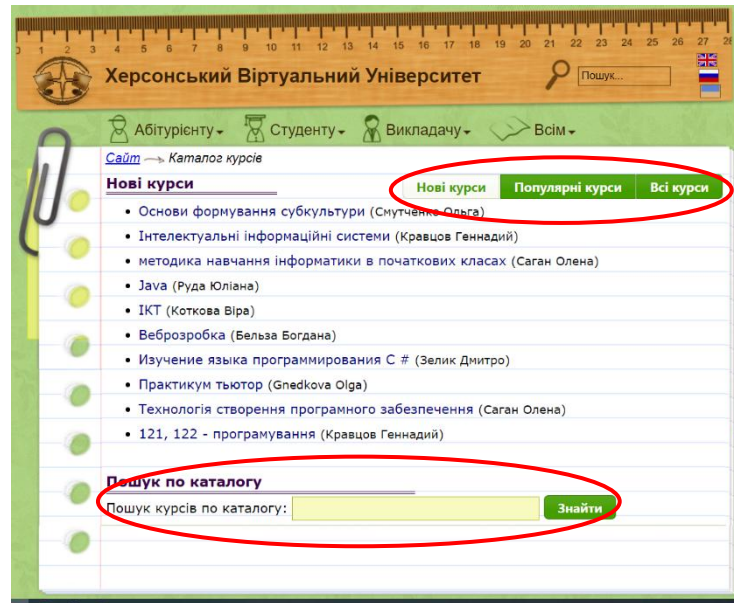


Рис. 3.13. Каталог курсів Херсонського віртуального університету

Також, для здобувачів освіти корисною є вкладка е-бібліотека, яка містить публікації, методичні рекомендації, вказівки щодо виконання самостійної роботи, навчально-методичні посібники, практикуми для допомоги здобувачеві освіти у виконання програмових завдань та успішного оволодіння курсами. Для доступу до е-бібліотеки необхідно виконати наступні дії: «Студенту» → «е-Бібліотека» → Секції е-Бібліотеки (Педагогічний факультет) (рис. 3.14.).

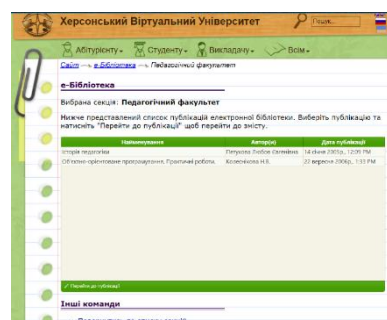


Рис. 3.14 Секція Педагогічний факультет е-Бібліотеки

Виконавши запропонований алгоритм дій, перед здобувачем з'явиться список та доступ до публікацій електронної бібліотеки. Для того щоб переглянути зміст публікації необхідно обрати потрібне джерело та натиснути «Перейти до публікації».

Бажаємо плідної праці та успіхів у оволодінні знаннями з освітніх компонент обраної вами спеціальності!

СИСТЕМА ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ KSU ONLINE

Систему дистанційного навчання KSU online [18] створено з метою підтримки освітнього процесі здобувачів денної, заочної та екстернатної форм навчання; оптимізації процесу організації дистанційного навчання; здійснення зворотного зв'язку між викладачем та здобувачем вищої освіти, обміном інформацією між усіма учасниками освітнього процесу.

Однією із позитивних сторін KSU online є широкі можливості для інформаційно-комунікаційної взаємодії учасників освітнього процесу, адже ця система підтримує обмін інформацією в будь-якому форматі.

Сервіс розсилок або сповіщень дає змогу швидкого інформування учасників курсів щодо актуальних подій. Унікальною особливістю системи дистанційного навчання є те, що вона створює та зберігає портфоліо кожного студента (виконані ним роботи, повідомлення на форумі, оцінки та коментарі викладача щодо виконаних ним робіт і завдань).

Реєстрація користувачів

Учасники курсу (як викладачі, так і студенти) повинні бути зареєстрованими користувачами сайту. Для того, щоб зареєструватися необхідно зайти на сайт KSU online і на головній сторінці натиснути «Створити новий обліковий запис» (рис. 3.15).

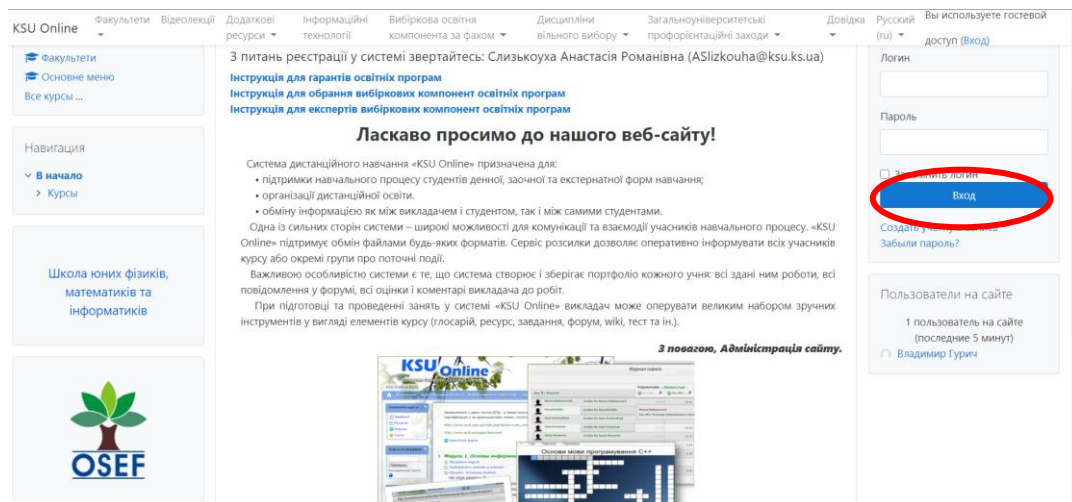


Рис. 3.15. Створення нового облікового запису в системі KSU online

Далі на сторінці реєстраційної форми заповнити всі необхідні поля (рис. 3.16.).

Рис. 3.16. Реєстраційна форма системи KSU online

Знаками оклику в червоних кружечках позначено всі поля, необхідні для обов'язкового заповнення.

Після заповнення реєстраційної форми на електронну скриньку буде надіслано лист підтвердження (рис. 3.17). Відкривши його, необхідно здійснити дії, описані в ньому. Якщо такого листа здобувач не отримав, необхідно звернутися до адміністратора сайту.

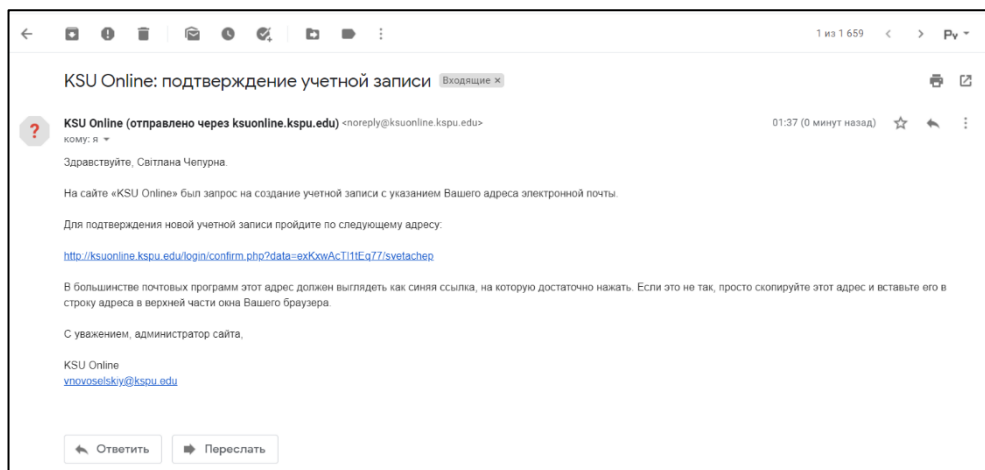


Рис. 3.17 Лист підтвердження реєстрації

Як записатися на курс?

Після підтвердження реєстрації в системі KSU online, здобувачем освіти створено особистий кабінет, в якому відображатиметься доступ до всіх навчальних курсів, в яких він буде учасником.

Для запису на курс необхідно виконати наступний алгоритм дій: в меню «Категорії курсів» обрати «Факультети» → «Педагогічний факультет».

Потім на екрані з'явиться список кафедр факультету. Здобувачеві освіти необхідно обрати ту кафедру, на якій викладається необхідний курс (рис. 3.18).

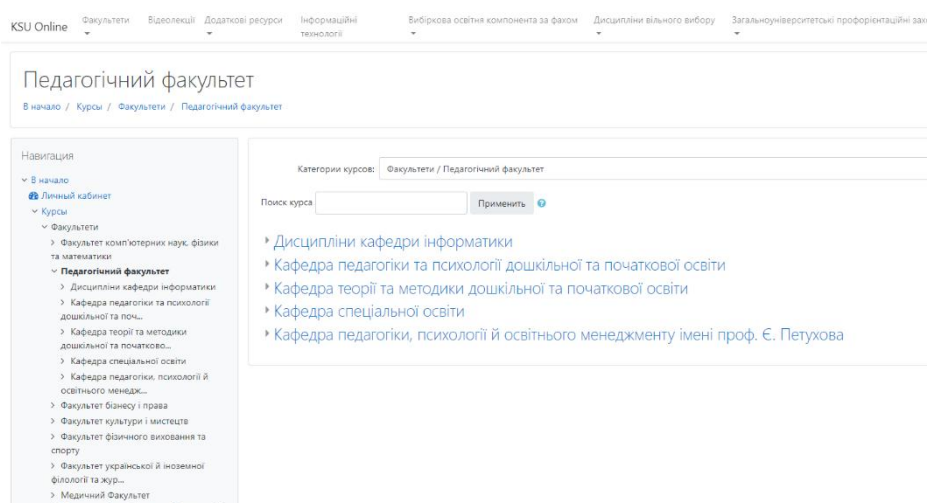


Рис. 3.18 Меню обрання кафедр факультету

Обравши необхідну кафедру, перед здобувачем з'являться курси навчання (рис. 3.19). Обираємо потрібний.

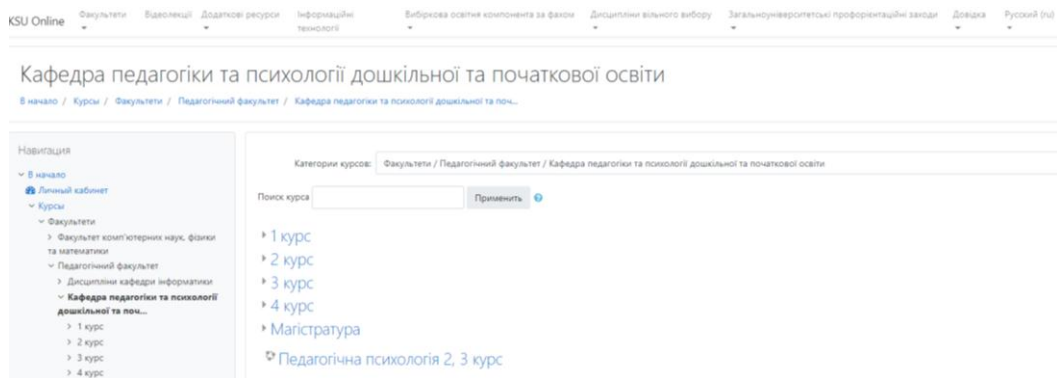


Рис. 3.19 Меню обрання курсу навчання

Виконавши вищевказаний алгоритм дій, відкривається вікно курсів (рис. 3.20).

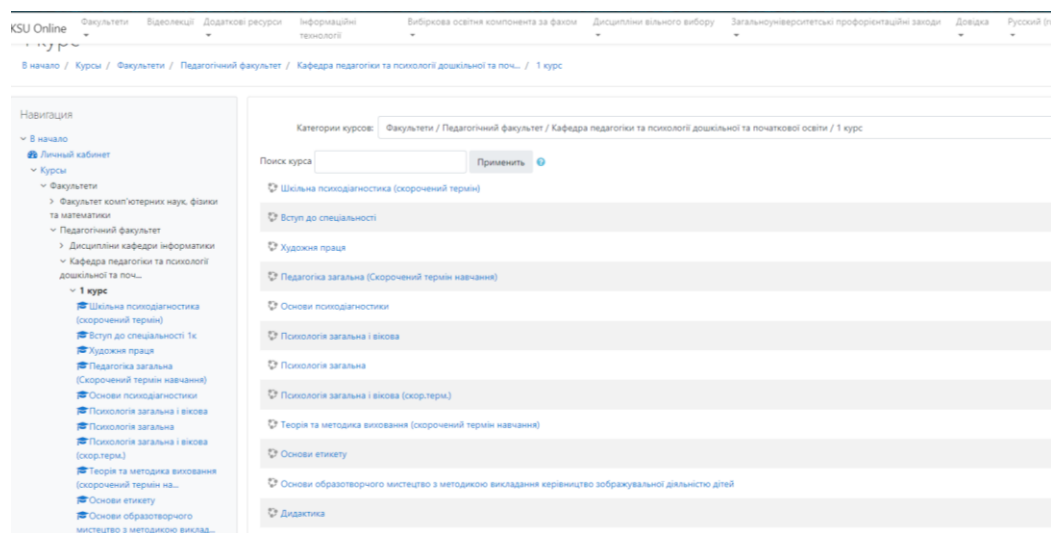


Рис 3.20 Перелік онлайн-курсів

З переліку можна обираєти необхідний курс, натиснувши на його назву та зареєструватися на нього, натиснувши кнопку «Зареєструвати мене» (рис. 3.21.).

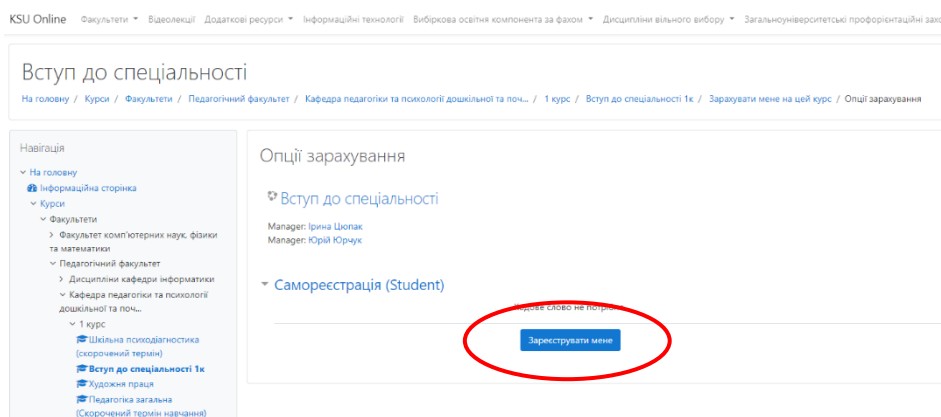


Рис. 3.21 Вікно реєстрації на курс

Вітаємо, вас зареєстровано на курс. Отримуйте та обмінюйтесь необхідною інформацією в межах вивчення курсу. Виконуйте завдання та надсилайте викладачеві! Успіхів!

НАУКОВА БІБЛІОТЕКА ХЕРСОНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ



Вступивши до Херсонського державного університету здобувачі вищої освіти матимуть дистанційний доступ до електронних джерел інформації, адже Наукова бібліотека ХДУ [12] - це найбільша з

книгозбірень Херсонщини. Бібліотечний фонд вміщує наукову, науково-методичну, навчальну, художню літературу, періодичні видання не тільки в друкованому вигляді але й на електронних носіях.

Для того, щоб потрапити на сайт Наукової бібліотеки ХДУ, необхідно виконати наступний алгоритм дій: «Заходимо на головну сторінку сайту ХДУ». В меню швидкого доступу до ресурсів натиснути кнопку «Бібліотека ХДУ» (рис. 3.22).



Рис. 3.22 Кнопка швидкого доступу до Наукової бібліотеки ХДУ

Перейшовши до цієї вкладки, відкривається головна сторінка сайту бібліотеки (рис. 3.23).

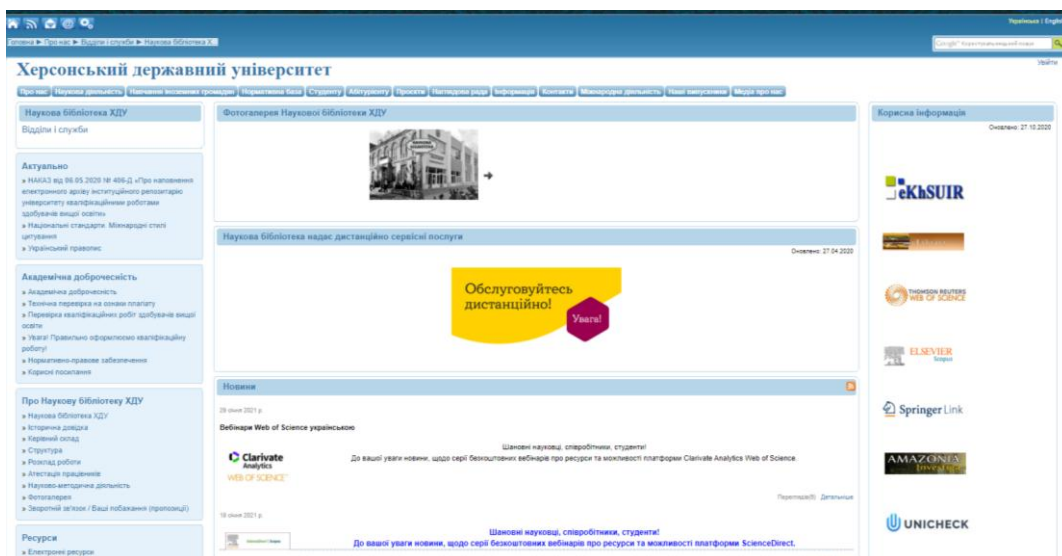


Рис. 3.23 Головна сторінка сайту Наукової бібліотеки

Сайт бібліотеки вміщує основні вкладки: актуальні накази та розпорядчі документи, «Академічна доброчесність» (яка вміщує документи про процедуру перевірки кваліфікаційних робіт на академічний плагіат, вимоги до написання та оформлення кваліфікаційних робіт та корисні посилання), «Про Наукову бібліотеку ХДУ» (яка містить історичну довідку, інформацію про керівний склад

бібліотеки, структуру, розклад роботи, фотогалерею та дані для зворотного зв'язку); «Ресурси» (містить електронні ресурси, бази даних та віртуальні музеї); «Науково-інформаційна та наукометрична діяльність» (вміщує електронний сервіс рейтингування Publication, доступ до наукових видань, рейтинги НПП та ін.); «Послуги» (містить перелік платних послуг, що надає бібліотека ХДУ та акти передачі кваліфікаційних робіт здобувачів вищої освіти).

На головній сторінці сайту наукової бібліотеки ХДУ розміщено стрічку новин (рис. 3.24), яка містить актуальні оголошення та інформацію щодо заходів (тренінги, семінари, зустрічі, вебінари), які проводитимуться фахівцями та співробітниками ХДУ.

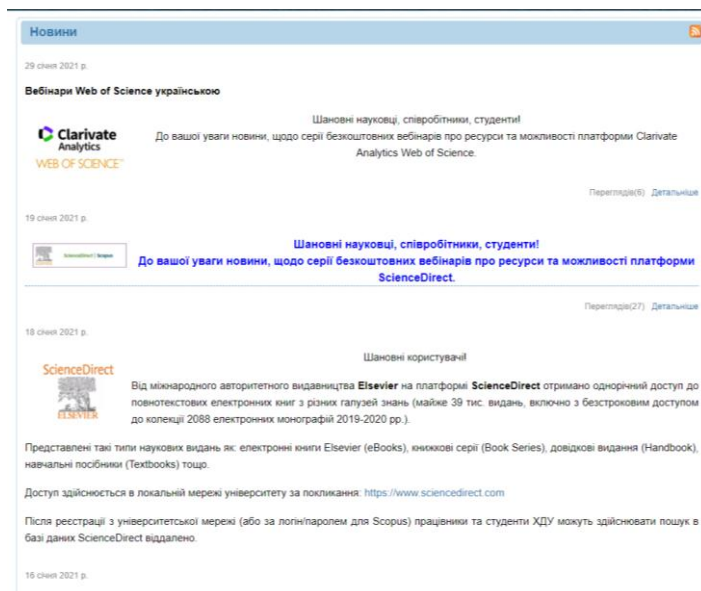


Рис. 3.24 Стрічка «Новини» сайту Наукової бібліотеки ХДУ

Також, можна скористатися боковою панеллю «Корисна інформація», яка містить кнопки швидкого доступу до корисних електронних ресурсів бібліотеки. Найцікавішими та корисними ресурсами для здобувачів освіти будуть зображені на рис. 3.25.

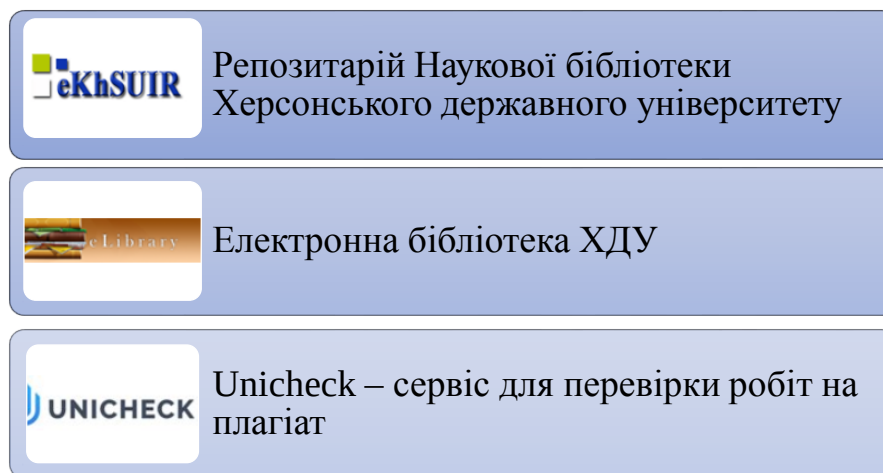


Рис. 3.25 Корисні ресурси Наукової бібліотеки ХДУ

Репозитарій Dspace

Для того, щоб скористатися репозитарієм бібліотеки, необхідно у лівій верхній частині сайту натиснути на відповідну кнопку швидкого доступу та перейти за посиланням eKhSUIR.kspu.edu. Виконавши даний алгоритм, на екрані з'явиться головна сторінка Репозиторію Dspace (рис. 3.26).

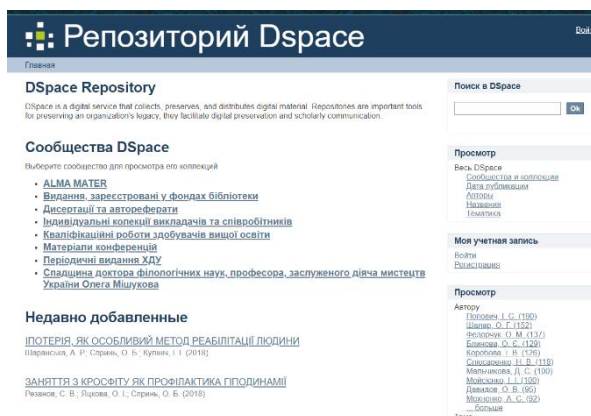


Рис. 3.26 Репозитарій Dspace

«Корисні ресурси» у правому верхньому куті головної сторінки сайту бібліотеки та перейти за посиланням <http://elibrary.kspu.edu/>, яке з'явиться на екрані. Після всіх виконаних дій відкривається сторінка пошуку книг в електронному каталозі бібліотеки (рис. 3.28).

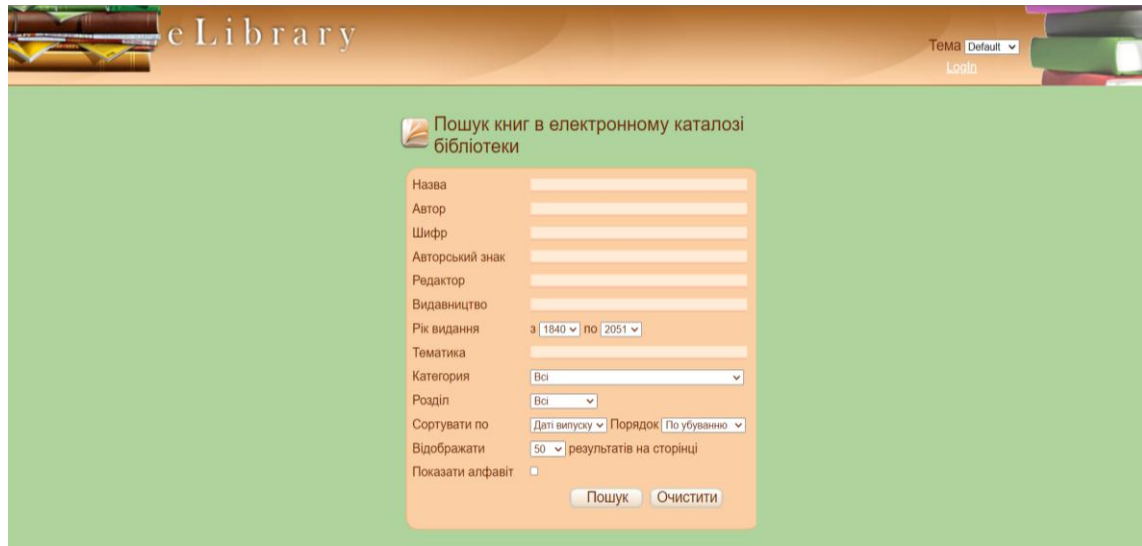


Рис. 3.28 Пошук книг в електронному каталозі бібліотеки

Існує декілька варіантів пошуку необхідної книги:

1. Наявні вихідні дані підручника, які вносяться до даної форми (назву, автора, шифр, авторський знак, видавництво, рік видання, тематику).

2. Наявний автор або назва потрібного для вас джерела. В такому випадку у рядок *Автор* друкується прізвище автора та натискається кнопка «Пошук».

Наприклад, увівши автора *Співаковський О. В.*, перед вами з'явиться список всіх наявних праць в електронному каталозі бібліотеки (рис. 3.29).



Рис. 3.29 Результати пошуку книг за прізвищем автора

UNICHECK – СЕРВІС ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ РОБІТ НА ПЛАГІАТ

Unicheck [16] – онлайн-сервіс пошуку плагіату, який перевіряє текстові документи на наявність збігів з відкритими Інтернет джерелами або внутрішньої бази робіт користувача.

Даний сервіс стане незамінним помічником під час апробації та публікації наукових досліджень, оскільки допоможе перевірити наукову роботу та статті на наявність академічного плагіату та текстових запозичень.

Для того, щоб створити особистий кабінет в сервісі Unicheck, необхідно натиснути на кнопку «**Unicheck**», яка знаходиться в меню «Корисні ресурси» головної сторінки сайту бібліотеки. З'явиться вікно сайту Unicheck <https://unicheck.com/uk-ua> в якому необхідно натиснути кнопку **Створити профіль** (рис. 3.30).

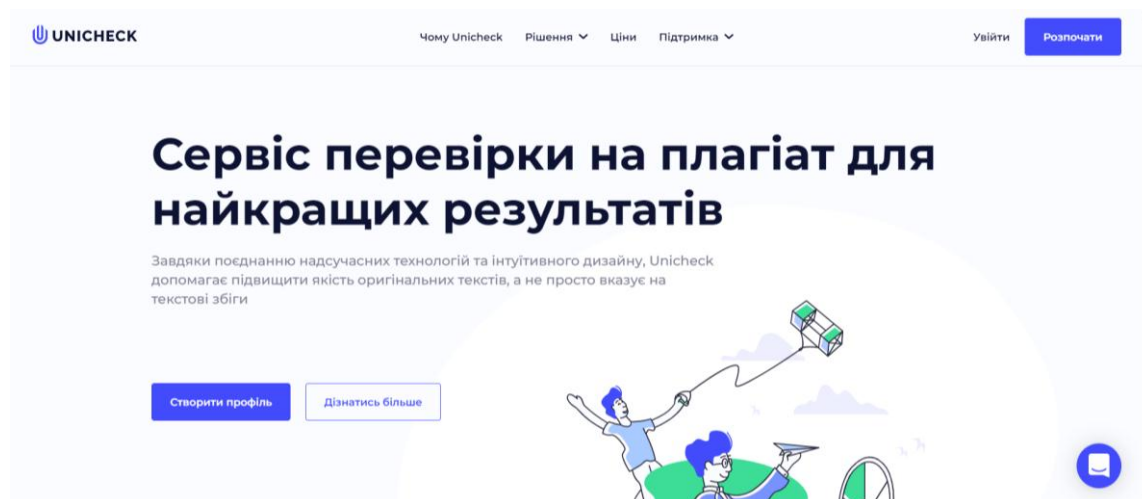


Рис. 3.30 Головна сторінка

3. Зареєструватися можна за допомогою авторизації в акаунті Google або ж через електронну пошту (рис 3.31). В поле електронна адреса необхідно ввести ім'я своєї електронної скриньки, а в полі пароль – створити пароль для входу в особистий кабінет Unicheck.

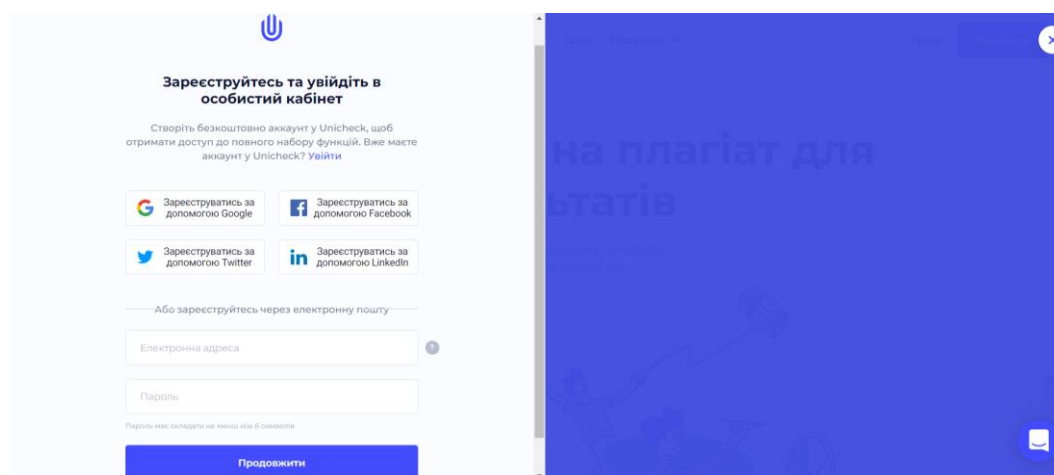


Рис. 3.31 Вікно реєстрації користувача в Unicheck

4. Після успішної реєстрації відкриється особистий кабінет. Щоб розпочати роботу необхідно придбати потрібну кількість сторінок. Для цього натисніть на зелену кнопку яка **Придбати більше сторінок** знаходиться у верхньому правому куті екрану.

5. Оберіть потрібну кількість сторінок для перевірки роботи. Для цього необхідно затиснути бігунок та перетягнути його вправо або вліво для збільшення/зменшення кількості сторінок. В поле «Ваш код

тут» введіть промокод (його можна дізнатися в бібліотеці або у помічника декана з забезпечення якості освіти) та натисніть кнопку **«Застосувати код»**. Після виконаних операцій натисніть кнопку **Перейти до PayPal** (рис. 3.32).

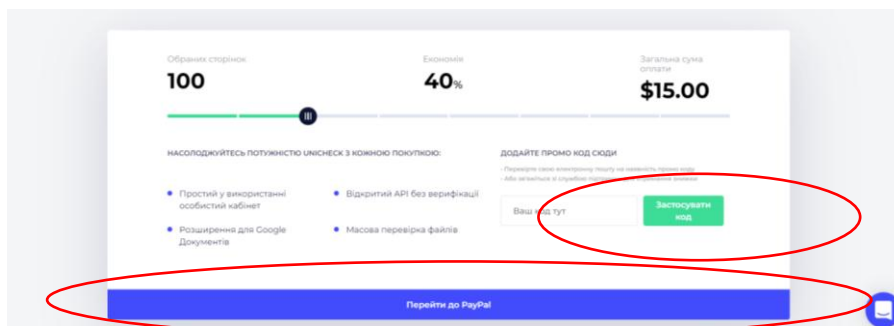


Рис. 3.32 Придбання сторінок

Успішно сплативши за необхідну кількість сторінок для перевірки, через декілька хвилин вони з'являться у вашому особистому кабінеті.

6. Щоб додати роботу до Unicheck треба натиснути кнопку **«Додати»** та обирати **«Ваш комп'ютер»** (рис. 3.33).

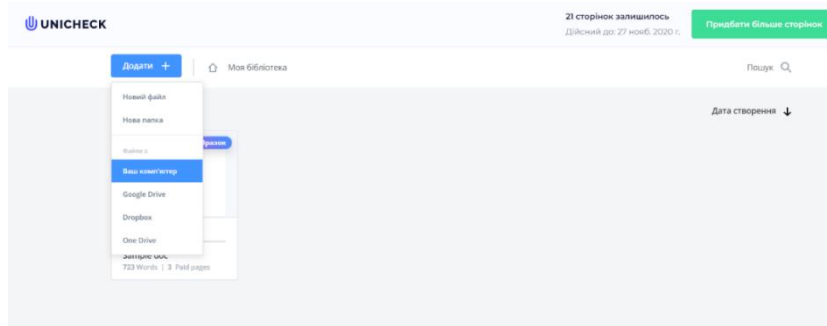


Рис. 3.33 Завантаження роботи до сервісу Unicheck

7. Після завантаження документів до програми Unicheck натискаємо на кнопку **«Перевірити»** (рис. 3.34)

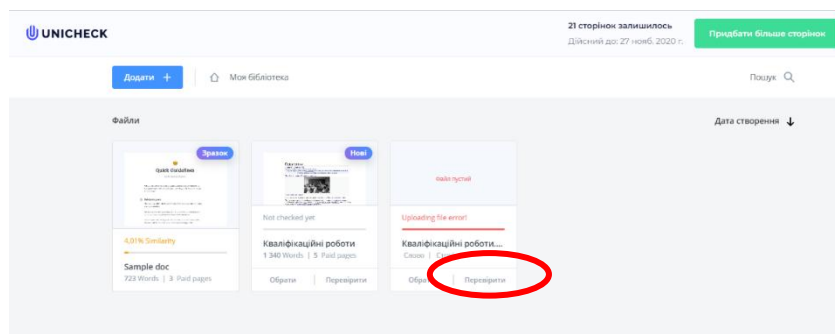


Рис. 3.34 Перевірка документу

8. Після генерації Звіту подібності, відкриваємо документ та аналізуємо результати (рис. 3.35)

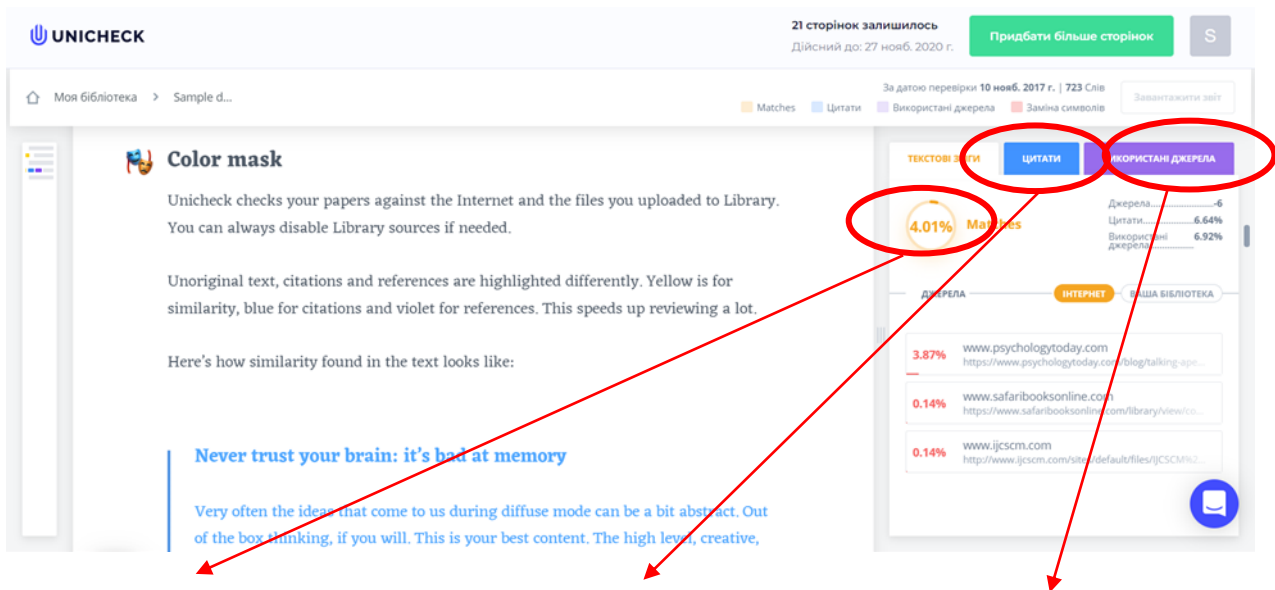


Рис. 3.35 Звіт подібності

9. Зберігаємо звіт подібності на свій комп'ютер. Для цього натискаємо на кнопку «Завантажити звіт», в правому верхньому куті (рис. 3.36).

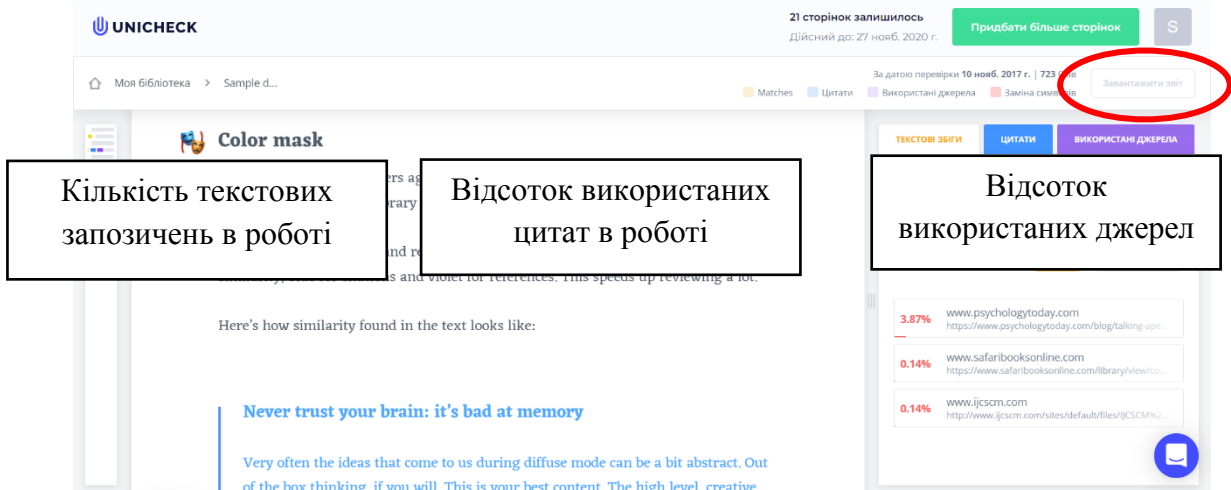


Рис. 3.36 Завантаження Звіту подібності

10. Після збереження Звіту подібності, документ з кваліфікаційною роботою необхідно видалити. Для цього натискаємо на кнопку «Інші дії» - Видалити (рис. 3.37).

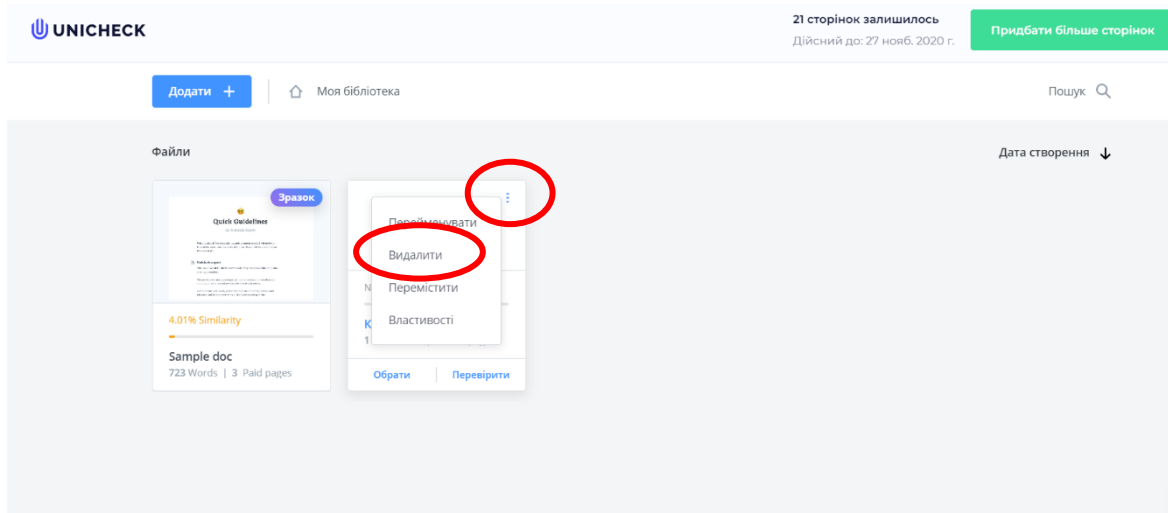


Рис. 3.37 Видалення документу з сервісу Unicheck

Використання вищезазначених рекомендацій сприятиме ефективній адаптації до умов закладу вищої освіти.

4. ПРОЄКТ ДЛЯ ПЕРШОКУРСНИКІВ

«МІЙ ШЛЯХ ДО УСПІХУ»

4.1. Календарно-тематичне планування заходів проєкту для першокурсників «Мій шлях до успіху»

Мета: сприяння ефективній адаптації студентів першого курсу до умов ЗВО та формування основ професійної компетентності в умовах взаємодії «заклад освіти – студент – група – тьютор», активній співпраці всіх суб'єктів освітнього процесу.

Завдання проєкту:

1. Формування уявлень про структуру та особливості освітнього процесу в ЗВО.
2. Формування студентського колективу, створення в ньому сприятливого психологічного клімату.
3. Розвиток навичок ефективної міжособистісної взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу.
4. Формування навичок Soft skills як інструменту особистісного та професійного зростання.
5. Сприяння збалансованості індивідуальної освітньої траєкторії кожного студента з його здатністю бути суб'єктом партнерської взаємодії.

Модуль 1 (вересень-жовтень)

1. Святкова кураторська година «Тепер ти – студент!»
2. Проведення анкетування студентів 1 курсу, їх батьків, кураторів академічних груп.
3. Круглий стіл «Тьютор і студент: від співробітництва до співтворчості», обговорення анкет.

4. Тренінг soft skills «Навички професіоналів XXI століття» (Soft skills: універсальні навички європейського рівня).

5. Відвідування закладу дошкільної освіти, ознайомлення з діяльністю, педагогічним колективом, облаштуванням («Фребелівський дитячий садок»: досвід співпраці із ЗДО №33 ім. Ф. Фребеля Херсонської міської ради).

6. Опрацювання на кураторських годинах матеріалів «Порадник для студента-першокурсника».

7. Посвята першокурсників у студенти (Водна станція ХДУ).

Модуль 2 (листопад-грудень)

1. Колективне створення «Кодексу честі педфаківця».

2. «Вчимося партнерській взаємодії» - захід циклу інтерактивних кураторських годин.

3. Відвідування закладу дошкільної освіти, ознайомлення з діяльністю, педагогічним колективом, облаштуванням («Stream-освіта дошкільників»: досвід співпраці із ЗДО №20 Херсонської міської ради).

4. Заняття «Розвиток емпатії, підвищення рівня толерантності та управління емоціями як важлива умова встановлення комунікативних зв'язків у колективі» (тренінгова програма «Формування навичок групової взаємодії»).

5. Тренінг soft skills «Навички професіоналів XXI століття» (формування навичок тайм-менеджменту та командної взаємодії).

6. Профорієнтаційний захід для старшокласників шкіл міста та області «Випускник ЗЗСО– абітурієнт – студент».

Модуль 3 (лютий-березень)

1. «Емоції, їх вплив на професійну діяльність та особисте життя» - захід циклу інтерактивних кураторських годин.

2. Відвідування закладів дошкільної освіти, закладів загальної середньої освіти, ознайомлення з їх діяльністю, педагогічним колективом, облаштуванням («Інноваційні технології в оздоровленні дошкільників»: досвід співпраці ЗДО №10 Херсонської міської ради).

3. Заняття «Розвиток комунікативної креативності та зміцнення групової єдності у подоланні комунікативних бар'єрів» (тренінгова програма «Формування навичок групової взаємодії»).

4. Тренінг soft skills «Навички професіоналів XXI століття» (розвиток емоційного інтелекту).

5. Профорієнтаційний захід для старшокласників шкіл міста та області «Першокласник – старшокласнику».

Модуль 5 (квітень-травень)

1. «Коли разом, ми – сила!» - захід циклу інтерактивних кураторських годин.

2. Відвідування закладів дошкільної освіти, закладів загальної середньої освіти, ознайомлення з їх діяльністю, педагогічним колективом, облаштуванням (Акція «Чисте місто. Чиста ріка. Чиста планета»: досвід співпраці із ЗДО №85 Херсонської міської ради)

3. Заняття «Поняття про комунікативні бар'єри та шляхи їх подолання» (тренінгова програма «Формування навичок групової взаємодії»).

4. Тренінг soft skills «Навички професіоналів XXI століття» (формування навичок аналізу та створення медіапродукту).

5. Профорієнтаційний захід для старшокласників шкіл міста та області «Педфак чекає на тебе!»

4.2. Святкова кураторська година «Тепер ти – студент!»

Мета заходу: знайомство з керівництвом університету та факультету, тьюторами та координаторами від Студентського активу; ознайомлення із Правилами поведінки в університеті; презентація для подальшого обговорення «Кодексу честі предфаківця».

Учасники заходу: студенти-першокурсники; керівництво університету, декан факультету, його заступники; завідувачі кафедр та викладачі; тьютори академічних груп; стейкхолдери та випускники факультету; представники студентського самоврядування.

Матеріали для розповсюдження: інформаційні буклети, «Порадник для студента-першокурсника», «Кодекс честі педфаківця».

Хід заходу

1. Знайомство із ректором та проректорами університету. Виступи та звернення до першокурсників.

2. Представлення завідувачів кафедр, ознайомлення із специфікою роботи кожної з них.

3. Знайомство із стейкхолдерами, виступи випускників факультету, які працюють у закладах дошкільної освіти.

4. Представлення тьюторів академічних груп, оголошення планів виховної роботи на рік.

5. Виступ членів Студентського активу, оголошення основних напрямів діяльності органів студентського самоврядування, виступи творчих колективів.

6. Оформлення символічного «Дерева очікувань» першокурсника.

7. Екскурсія факультетом, презентація кабінетів, навчальних аудиторій, лабораторій, освітніх та ресурсних центрів.

4.3. Круглий стіл «Тьютор і студент: від співробітництва до співтворчості»

Мета заходу: обговорення функцій та діяльності тьютора академічної групи, аналіз вступного опитування першокурсників, шляхів подолання проблем адаптації до умов закладу дошкільної освіти.

Учасники заходу: тьютори академічних груп, представники деканату та студентського активу.

Матеріали для розповсюдження: «Пам'ятка тьютора», «Психологічні поради щодо адаптації першокурсників до умов закладу дошкільної освіти».

Хід заходу

1. Виступ заступника декана із виховної роботи, презентація діяльності тьютора академічної групи.

2. Виступ психологів із аналізом вступного анкетування першокурсників.

3. Обговорення шляхів подолання проблем адаптації до умов закладу дошкільної освіти.

Питання для обговорення:

- «Психологічні проблеми, пов'язані із зануренням у нове освітнє середовище»;

- «Формування самооцінки майбутнього педагога»;

- «Професійні компетентності вихователя закладу дошкільної освіти»;

- «Нові люди, нові правила, нове життя»;

- «Участь батьків у процесі адаптації до нових умов життя студента-першокурсника».

4. Перегляд відео-матеріалів та фрагментів фільмів із педагогічними ситуаціями.

4.4. Плани заходів-відвідувань першокурсниками закладів дошкільної освіти (із досвіду роботи)

План заходу-відвідування першокурсниками закладу дошкільної освіти № 33 ім. Ф.Фребеля Херсонської міської ради (із досвіду роботи)

Мета заходу: ознайомити студентів-першокурсників із діяльністю закладу дошкільної освіти, специфікою освітнього процесу, облаштуванням групових приміщень та території ЗДО; представлення напрямів науково-педагогічного супроводу Освітнього центру Ф.Фребеля при педагогічному факультеті ХДУ; презентація досвіду міжнародної співпраці українських та німецьких закладів освіти.

Учасники заходу: студенти-першокурсники, куратори-тьютори академічних груп, викладачі факультету, керівництво та педагоги закладу дошкільної освіти.

Результат спільної діяльності: оформлення колективної роботи «Фребелівський дитячий садок: мої враження, емоції, почуття»

Хід роботи

1. Знайомство із педагогічним колективом ЗДО № 33 ім. Ф.Фребеля Херсонської міської ради. Виступ вихователів ЗДО – випускників педагогічного факультету, представлення досвіду професійної діяльності.

2. Презентація науково-педагогічної співпраці педагогічного факультету Херсонського державного університету та закладу дошкільної освіти № 33 ім. Ф.Фребеля Херсонської міської ради (щорічний «План спільних дій», педагогічні дослідження в експериментальних групах ЗДО, зустрічі із викладачами, батьками, представниками громадськості)

3. Дайджест – короткий огляд міжнародної співпраці із Фребельсемінаром (м.Кассель, Німеччина). Перегляд відео-матеріалів.

4. Екскурсія дитячим садком, ознайомлення із облаштування груп та території ЗДО (города та квітники, ігрові майданчики, фребелівська «вежа»).

5. Перегляд матеріалів міні-музею Ф. Фребеля, фото-зони «Будемо жити для наших дітей!»

6. Оформлення колективної роботи «Фребелівський дитячий садок: мої враження, емоції, почуття»

**План заходу-відвідування першокурсниками Центру
розвитку дитини «Пірамідка», закладу дошкільної освіти № 20
Херсонської міської ради (із досвіду роботи)**

Мета заходу: ознайомити студентів-першокурсників із діяльністю закладу дошкільної освіти, специфікою освітнього процесу в Центру розвитку дитини; презентація педагогічного досвіду «Stream-освіта дошкільників»

Учасники заходу: студенти-першокурсники, куратори-тьютори академічних груп, викладачі факультету, керівництво та педагоги закладу дошкільної освіти.

Результат спільної діяльності: написання міні – творів «Партнерська взаємодія вихователя і дітей» та створення символічної емблеми.

Хід роботи

1. Знайомство із педагогічним колективом ЗДО № 20. Виступ директора із презентацією специфіки діяльності Центру розвитку дитини.

2. Екскурсія дитячим садком, ознайомлення із облаштування груп та території ЗДО.

3. Перегляд виставки методичних матеріалів та розробок педагогів ЗДО № 20, рекомендованих для використання науковцями Херсонського державного університету.

4. Відвідування заняття із використанням коректурних карток, перегляд матеріалів, виготовлених вихователями та дітьми ЗДО.

5. Інтерактивні ігри для студентів-першокурсників у форматі «Взаємодія педагога і дитини».

6. Написання міні – творів «Партнерська взаємодія вихователя і дітей» та створення символічної емблеми.

**План заходу-відвідування першокурсниками
закладу дошкільної освіти № 10 Херсонської міської ради
(із досвіду роботи)**

Мета заходу: ознайомити студентів-першокурсників із діяльністю закладу дошкільної освіти, специфікою освітнього процесу з пріоритетним напрямом оздоровлення дітей дошкільного віку, облаштуванням групових приміщень та басейну; представлення напрямів науково-педагогічного супроводу; презентація передового педагогічного досвіду.

Учасники заходу: студенти-першокурсники, куратори-тьютори академічних груп, викладачі факультету, керівництво та педагоги закладу дошкільної освіти № 10

Результат спільної діяльності: оформлення колективного фотоколажу «Бути здоровим – це...»

Хід роботи

1. Знайомство із педагогічним колективом ЗДО № 10 Херсонської міської ради. Виступ директора ЗДО на тему «Турбота про здоров'я дітей як важлива складова іміджу сучасного закладу дошкільної освіти».

2. Повідомлення педагогів закладу: вихователя-логопеда, психолога, інструктора з плавання, фізкерівника з представленням досвіду роботи в ЗДО.

3. Екскурсія дитячим садком, ознайомлення із облаштування груп та оздоровчими об'єктами (логопедичні кабінети, спортивна зала, музична зала, басейн, ігрові майданчики тощо).

4. Перегляд фільму «Країна здоров'я для дітей» та заняття із плавання з використанням дидактичних матеріалів «Дари Фребеля».

5. Оформлення колективного фотоколажу «Бути здоровим – це...»

**План заходу-відвідування першокурсниками
закладу дошкільної освіти № 85 Херсонської міської ради
(із досвіду роботи)**

Мета заходу: ознайомити студентів-першокурсників із діяльністю закладу дошкільної освіти, специфікою освітнього процесу, облаштуванням групових приміщень та території ЗДО.

Учасники заходу: студенти-першокурсники, куратори-тьютори академічних груп, викладачі факультету, керівництво та педагоги закладу дошкільної освіти.

Результат спільної діяльності: розроблення пропозицій до еколого-краєзнавчого проєкту «Вивчаємо рідний край та подорожуємо разом»

Хід роботи

1. Знайомство із педагогічним колективом ЗДО № 85 Херсонської міської ради.
2. Презентація педагогічного досвіду «Спільні велосипедні подорожі дітей, батьків, педагогів ЗДО», перегляд відео-матеріалів.
3. Екскурсія дитячим садком, ознайомлення із облаштування груп та території ЗДО
4. Представлення спільних заходів педагогічного факультету ХДУ та ЗДО № 85 (виготовлення годівничок для птахів, використання QR-кодів для ознайомлення з деревами та зеленими насадження, облаштування «Туристичного майданчику»).
5. Спільне розроблення пропозицій до еколого-краєзнавчого проєкту «Вивчаємо рідний край та подорожуємо разом»

4.5. Цикл інтерактивних кураторських годин «Опановуємо партнерську взаємодію»

Інтерактивна кураторська година «Вчимося взаємодіяти»

Вступне слово куратора. Здобувачі вищої освіти, викладачі, куратори, тьютори, стейкхолдери – спільнота людей, об'єднаних єдиними цілями, змістом професійної діяльності та простором підготовки до неї та для її здійснення. Разом з тим, кожен із учасників освітнього процесу у закладі вищої освіти – особистість зі своїм життєвим і професійним досвідом, цінностями, особистими досягненнями і прагненнями. Успішність і ефективність їх навчальної та професійної діяльності буде залежати від рівня професійної компетентності.

Велике значення для успішної фахової підготовки педагога має наявність взаєморозуміння з іншими студентами та викладачами, встановлення професійних контактів, результативний обмін педагогічною інформацією і вироблення єдиної стратегії взаємодії.

Професійна діяльність неможлива без комунікації і спілкування.

Ознаки партнерства: наявність спільних цілей для всіх учасників партнерської взаємодії; загальна зацікавленість у спілкуванні, стійка мотивація до нього; поєднання індивідуальних напрямів діяльності та спільний результат, що є запорукою ефективної подальшої взаємодії.

Будемо опановувати цю здатність, навчатися партнерству.

Кураторська година передбачає виконання творчих завдань, участь у інтерактивних вправах.

Для того щоб наше спілкування було найбільш ефективним, пропоную дотримуватися наступних правил:

- «Довірчий стиль спілкування».
- «Спілкування за принципом «тут і тепер» (говорити тільки про те, що хвилює учасників в даний момент, і обговорювати те, що відбувається в групі).
- Правило «Піднятої руки» - бажаючи висловитися піднімає руку, ніхто не перебиває його .
- Черговість висловлювань (коли один говорить, інший чекає своєї черги).
- «Безоцінкове сприйняття партнера» - не давати оцінок іншим, якщо вони про це не просять.
- «Персоніфікація висловлювань» (відмова від безособових мовних форм, які допомагають людям у повсякденному спілкуванні приховувати власну позицію. Свої судження висувати в формі «Я вважаю ...», «Я думаю ...»).
- «Щирість у спілкуванні» (говорити тільки те, що дійсно відчуваємо, або мовчати; відкрито висловлювати свої почуття по відношенню до дій інших).
- «Конфіденційність» (те, що відбувається на заході не виноситься за межі групи).
- «Визначення сильних сторін особистості» (в ході обговорення обов'язково підкреслювати позитивні якості виступів).
- Активність (час взаємодії регламентовано, тому для максимальної ефективності ми повинні працювати у реальному часі).
- Правило «стоп» (я не хочу про щось висловлюватися, я передаю слово іншому), домовитись про певний жест.

Колективне обговорення цих правил: щось можна виправити, щось додати і надалі користуватися тільки цими прийнятими нормами поведіння.

Вправа «Баланс реальний і бажаний»

Хід: Пропонується намалювати коло, в ньому, орієнтуючись на внутрішні психологічні відчуття, секторами відзначити, в якому співвідношенні в даний час знаходяться навчання в університеті, стосунки із своєю родиною та особисте життя (подорожі, відпочинок, захоплення).

В іншому колі - їх ідеальне співвідношення. Чи є відмінності? У чому вони полягають? Чому так сталося? Що можна зробити, щоб наблизити одне до іншого? За рахунок чого? Від кого або від чого це залежить?

Вправа «Я - вдома, я – студент ЗВО»

Хід: Розділити аркуш навпіл. Скласти 2 списки визначень, ознак та характеристик «Я – вдома», «Я – в університеті». Як варіант можна запропонувати скласти списки визначень «Вдома я ніколи....», «В університеті я ніколи...». Це дозволить вийти на наявні стереотипи поведінки, мислення.

Проаналізувати:

- схожі риси, протилежні риси.
- який список було складати легше;
- який вийшов об'ємніший?
- яке Ваше ставлення до того, що в характеристиках є помітні відмінності або їх немає?

Коментар: ці вправи дозволяють учасникам подивитися на їх взаємини з оточуючими людьми очима інших, спочатку визначити своє ставлення до ситуації, що склалася, відзначити можливу проблемність, «перекоси» в розподілі психічної енергії.

Вправа на розкріпачення та зняття напруги у спілкуванні «Театр Кабукі»

Учасників об'єднують у 2 групи.

Хід: Гра нагадує гру «Камінь, ножиці, папір».

У театрі Кабукі є 3 головні ролі:

Принцеса. Щоб зобразити Принцесу треба присісти похитуючи плечима і сказати: «Хі!».

Дракон. Вгору піднімають обидві руки зображуючи кігті і промовляють: «Р-р-р!»

Самурай. Вихоплюють уявний меч і різко вимовляють: «Ха!»

Кожна з команд порадившись вибирає собі роль. При цьому треба враховувати, що Самурай вбиває Дракона, Дракон з'їдає Принцесу, а Принцеса зачаровує Самурая. Команда-переможець отримує очко. Гра триває до 5 очок.

Вправа на швидкість реакції та винахідливість під час спілкування «Послання самому собі»

Хід: Учасники вправи шикуються в одну шеренгу так, щоб ліворуч залишилося достатньо місця. Учасник, який очолює шеренгу промовляє своєму сусідові фразу «Для успішної взаємодії з людьми треба бути...», потім переходить на інший бік. Сусід передає цю фразу по ланцюжку, причому він повинен передати загальний зміст, а не повторювати сказане дослівно. Так фраза передається по ланцюжку. Дочекавшись, коли висловлювання пройде двох-трьох учасників, член групи, що опинився праворуч, передає тим же шляхом послання для себе і переходить на лівий фланг, і так далі, поки всі учасники не отримають назад своє послання.

Вправа на рефлексію

Запитання до аудиторії: що ви придбали, працюючи в групі. Будь ласка, запишіть по вибору будь-яке з незакінчених висловів, запропонованих на плакаті.

Пропонується великий аркуш паперу з наступними незавершеними реченнями.

Я навчився...

Я дізнався, що...

Я знайшов підтвердження того, що ...

Я усвідомив, що ...

Я був здивований тим, що ...

Мені подобається, що...

Я був розчарований тим, що ...

Найважливішим для мене було ...

Мені сьогодні...

Інтерактивна кураторська година
«Емоції, їх вплив на професійну діяльність та особисте
життя»

Вступне слово куратора. Емоції (від лат. Emovere - хвилювати, збуджувати) – особливий клас психічних процесів і станів людини і тварин, пов'язаних з інстинктами, потребами, мотивами які відображаються у вигляді безпосереднього переживання емоційних станів. Супроводжуючи практично будь-які прояви активності суб'єкта, емоції служать одним з головних механізмів внутрішньої регуляції психічної діяльності і поведінки, спрямованих на задоволення потреб. Залежно від впливу на активність поведінки і діяльності людини, емоції поділяються на стенічні (від грец. Shenos - сила) та астенічні. Стенічні емоції спонукають до активної діяльності, мобілізують сили людини. Астенічні емоції розслабляють людину, паралізують її сили.

У структурі поведінки та діяльності можна виділити базові емоції, що визначають цілі діяльності, її стратегічні напрямки, та похідні від них операційні емоції. Базові емоції визначають спрямованість життєдіяльності індивіда, а операційні - його ставлення

до різних умов діяльності, до реальних досягнень. Те, що сприяє досягненню мети, викликає позитивні емоції, те що перешкоджає, - негативні.

Види емоційного реагування: емоційний тон відчуттів, емоційний тон вражень, настрої, почуття, афекти, пристрасті, стреси, тривоги і фрустрації.

Настрій - (англ. Mood) - одна з форм емоційного життя людини. Настроєм називається більш-менш стійкий, досить тривалий емоційний стан людини.

Вправи, які вам пропонуються, допоможуть налаштуватися на позитивний настрій, формують оптимістичне світосприйняття.

Вправа «Комплімент»

Куратор нагадує, як приємно буває отримувати компліменти. Проте люди часто не вміють щиро висловити свої почуття на адресу іншого. Пропонується, передаючи м'яку іграшку по колу тому, хто поруч, промовляти комплімент. Участь усіх обов'язкова, щоб кожен почув про себе щось приємне.

Творча вправа «Звертаю увагу на позитивне»

Учасникам заходу пропонується згадати, що приємного та позитивного сталося з ними у цей день. Відбувається обмін враженнями та емоціями.

Вправа «Стратегії покращення настрою»

Подумайте і запишіть на картках відповіді на питання: «Що я можу зробити, щоб подарувати собі радість та позитивні емоції?»

Список може виглядати так:

- зустрічаюсь з друзями;
- переглядаю улюблені фільми;
- подорожую;
- займаюсь своїм хобі;

- читаю;
- відвідую концерти або театральні вистави.

Рухлива вправа «Фруктовий салат»

Хід: Ведучий ділить всіх учасників на 3 групи: яблука, банани, груші. Гравці стоять в колі, ведучий в центрі. Він називає будь-якої з трьох фруктів - гравці з такою назвою повинні помінятися місцями. Якщо промовляється «Фруктовий салат», то місцями повинні помінятися усі.

Вправа на розвиток емпатії «...,проте ти»

Хід: учасники отримують невеличкі картки та кожний підписує свою і пише на ній один свій недолік, потім передає її іншим учасникам. Вони пишуть його на аркуші «..., проте ти ...» і далі якусь позитивну цієї людини: все, що завгодно (у тебе дуже гарні очі, ти відповідальний та надійний, ти краще за всіх розповідаєш анекдоти тощо).

В кінці виконання завдання кожному учаснику повертається його картка.

Читання та обговорення притчі

«Історія-напуття» з книги Носсрат Пезешкяна «Торговець і папуга. Східні історії та психотерапія».

«В одній перській історії розповідається про подорожнього, який йшов дорогою. Він весь був обвішаний різними предметами. Важкий мішок з піском висів у нього за спиною, тіло було обвите товстим бурдюком з водою, а в руках він ніс по каменю. Іржаві ланцюги, за які він тягнув по курній дорозі важкі гирі, оббивались навколо його ніг. На голові, балансуючи, він утримував наполовину гнилий гарбуз. Зі стогоном він просувався крок за кроком вперед, брязкаючи ланцюгами, оплакуючи свою гірку долю і скаржачись на болісну втому.

У полуденну спеку йому зустрівся селянин. «О, втомлений подорожній, навіщо так завантажив себе?» - запитав він. «Дійсно, нерозумно, - відповів мандрівник, - але я до сих пір цих речей не помічав». Сказавши це, він далеко відкинув речі та відразу відчув полегшення.

Незабаром йому зустрівся інший селянин: «Скажи, втомлений подорожній, навіщо ти мучишся з гнилим гарбузом на голові та тягнеш за собою на ланцюзі такі важкі гирі?» - поцікавився він. «Я дуже радий, що ти звернув на це мою увагу. Я і не знав, що обтяжую себе цим». Скинувши з себе ланцюги, він жбурнув гарбуз в придорожню канаву так, що той розвалилася на частини. І знову відчув полегшення.

Проте чим далі він йшов, тим сильніше страждав. Селянин, який повертався з поля, з подивом подивився на подорожнього: «О, втомлений подорожній, чому ти несеш за спиною пісок в мішку, коли, подивися, там навкруги багато піску. І навіщо тобі такий великий бурдюг з водою – можна подумати, що ти задумав пройти всю пустелю Кавір. Адже поруч з тобою тече чиста річка, яка і далі буде супроводжувати тебе в дорозі!» «Дякую, добра людино, тільки тепер я помітив, що тягнув різний непотріб з собою в дорозі».

З цими словами подорожній відкрив бурдюг, і тухла вода вилилася на пісок. Замислившись, він стояв і дивився на сонце, що заходить. Останні сонячні промені подарували йому просвітлення: він раптом зрозумів, що так довго рухався, згорбившись та обливаючись потом. Вільний від тягарів, він продовжував свій шлях у вечірній прохолоді, сподіваючись знайти заїжджий двір».

Запитання для обговорення.

· Що можна за аналогією вважати непотрібними для людини тягарями?

- Чому людина сама не помічала те, чого можна позбавитися для «легкої ходи»?

- Які відкриваються можливості, коли «рухаєшся по життю» з легкістю та добрим настроєм?

Вправа «Зворотній зв'язок»

Хід: Кожний учасник отримує 4 картки. На трьох потрібно написати послання сидячим справа від нього учасникам кола. Послання повинні мати позитивний зміст, особистісну спрямованість. На четвертій картці формулюється загальне враження від заняття (інформація для куратора).

Інтерактивна кураторська година

«Вчимося взаємодіяти»

Вступне слово куратора. Є думка, що навчатися ефективному спілкуванню – це те ж саме, що й вивчати математику, фізику, медицину, право і так далі? Можна погодися або ні. Будь-яке навчання – це перехід людини на вищий щабель. В школі та університеті такого предмета не викладають. Вважається, що цей навик тренується «сам собою» і досить мати позитивно налаштоване оточення, щоб сформувати здатність взаємодіяти. В певній мірі це правда. Але крім оточення в дитинстві та підлітковому віці впливають ще два фактори: генетика і усвідомлена робота над цією навичкою в дорослому віці. Генетику змінити не можна, а попрацювати над навичкою корисно. Будемо вдосконалюватися під час виконання різних вправ.

Креативне завдання «Девіз нашої групи»

Хід: Всі учасники по черзі говорять про те, які футболки і з якими написами-девізами вони пропонують. Ці написи мають відображати спільні кредо майбутніх педагогів, молодих людей, їх життєві

принципи, а кольори, мають відповідати їх характеристам. Пропонуються варіанти один одному.

Вправа для групової взаємодії «Рахуємо разом!»

Хід: Ведучий показує на плакаті цифру від 1 до того числа, скільки членів групи присутні на заході. У коло, тримаючись за руки, швидко повинні стати рівно стільки людей, яку цифру було показано. Так повторюється кілька разів, поки показана цифра і кількість людей у колі не співпадуть.

Комунікативна вправа «Збираємо валізи»

Хід: Один з учасників виходить з кімнати, інші починають «збирати йому в дорогу валізу». В неї складається те, що, на думку групи, допоможе їх товаришеві бути впевненим в спілкуванні з людьми, ті якості, які група цінує в цій людині. Але обов'язково від'їжджаючому нагадують про те, що буде заважати йому в дорозі, тобто – негативні якості. Потрібно вибрати секретаря, який на аркуші паперу буде записувати для кожного учасника всі позитивні і негативні якості, названі групою. У лист «від'їжджаючому» потрібно записати не менше 5-7 позитивних і негативних якостей. Потім учаснику, який виходив з кімнати, зачитується і передається цей список. У нього є право поставити будь-яке запитання.

Рухлива вправа «Знайди собі подібних»

Учасники під музику рухаються по колу. Коли музика припиняється, ведучий оголошує:

- «У колі залишаються ті, у кого однаковий колір волосся»;
- «У колі залишаються ті, у кого повне ім'я починається на одну букву»;
- «У колі залишаються ті, хто одягнений у речі синього (червоного, чорного..) кольору »;

- «У колі залишаються ті, у кого день народження влітку (взимку, восени...)»;

- «У колі залишаються ті, хто любить дітей».

Вправа «Порядковий рахунок»

Хід: Ця вправа допомагає встановити зоровий контакт з усіма членами колективу. Всі сидять в колі, одна людина говорить «один» і дивиться на будь-якого учасника гри, той на кого він подивився, каже «два» і дивиться на іншого.

Креативне завдання «Дерево»

Учасники в швидкому темпі називають відомі види дерев. Обговорюється, що спільного є у всіх дерев (стовбур, корінь, крона). По черзі промовляється фраза: «Якби я був деревом, я б хотів бути ... (кроною, стовбуром, коренем)».

Далі учасники об'єднуються у три групи відповідно до зробленого вибору, зображують на аркуші паперу дерево і обґрунтовують свій вибір (можна дати спільну відповідь від всієї групи, але якщо є приватні думки, можна озвучити їх).

Учасникам пропонується знайти метафоричний сенс цієї вправи: «дерево» можна розглядати як життєву позицію людини: хто я в цьому житті (від кореня харчується дерево, стовбур - провідник, тримає на собі всю тяжкість, крона дає дереву дихати, творити тощо).

Читання та обговорення притчі

Король запропонував своїм підданам випробування, щоб вибрати з них гідного на важливу посаду. Багато сильних і мудрих людей зібралися навколо нього. Він підвів усіх присутніх до дверей у віддаленому куточку саду. Двері були величезних розмірів і, здавалося, вросли глибоко в землю. «Хто з вас зможе відкрити цю кам'яну громаду?» - запитав король.

Один за одним його піддані виходили вперед, оцінюючи оглядали двері, говорили «ні» і відходили в сторону. Інші, чуючи, що говорять їхні попередники, взагалі не вирішувалися на випробування. Тільки один візир підійшов до дверей, уважно подивився на них, помацав руками, випробував багато способів зрушити їх і, нарешті, смикнув сильним ривком. І двері відчинилися. Вони були залишені нещільно прикритими, і необхідно було тільки бажання усвідомити це і мужність діяти рішуче.

Король сказав: «Ти отримаєш посаду при дворі, тому що ти не покладався тільки на те, що бачив і чув, ти привів в дію власні сили і ризикнув спробувати».

Запитання для обговорення:

- Чому претенденти на посаду відмовилися від можливості спробувати відкрити двері?

- Які риси характеру характеризують візира?

- Які якості допомагають у розв'язанні неочікуваних завдань?

Рухлива вправа «Веселий потяг»

Хід: «Потяг» має три вагончики (три особи). У першого і другого очі закриті - це вагони. Третій очі не закриває, щоб мати можливість керувати трійкою, він - паровіз. Він тримає за лікті середнього, середній - першого. Рух відбувається з різною швидкістю (з прискоренням, уповільненням). Поступово кожному дається можливість побути і паровозом (керуючим трійкою), і середнім вагоном (стоять в середині), і першим вагоном (стоять попереду). Які почуття ти відчував під час вправи на кожній з позицій?

Питання для обговорення: Яка позиція для тебе була найзручнішою? Чи легко тобі було, коли тобою керували? Чи легко було самому керувати? Чи зміг ти абсолютно довіритися цьому виконавцю?

Вправа на рефлексію «Дружня долонька»

Всі учасники отримують аркуш паперу, на якому обводять свої долоньки. Для цього вибирають такий колір, який відобразить їх враження від взаємодії. На долоньці кожен пише своє ім'я і передає аркуш по колу. На долоньках пишуться відгуки та побажання один одному.

4.6. Тренінгова програма «Формування навичок групової взаємодії»

Мета програми: сприяти осмисленню сутності групової взаємодії, комунікативних бар'єрів, шляхів їх подолання, а також забезпечити набуття умінь та навичок ефективного спілкування.

Основні завдання:

1. Набуття умінь та навичок групової взаємодії – під час самопрезентації, різних форм навчального та позанавчального спілкування.

2. Аналіз змісту комунікативних бар'єрів та чинників, які впливають на їх виникнення.

3. Набуття умінь та навичок групової взаємодії:

а) проявів емпатії, вміння слухати, розуміння невербальних засобів спілкування;

б) підвищення рівня толерантності, зниження агресії та управління емоціями;

в) подолання стереотипів у процесі спілкування;

г) розвитку комунікативної креативності;

д) зміцнення групової єдності.

Організаційні форми.

Вибір організаційної форми залежить від мети професійного навчання, можливостей і традицій закладу вищої освіти тощо.

Залежно від конкретних завдань обсяг заняття також може змінюватися.

Інтерактивні техніки для проведення занять: психогімнастичні вправи, міні-лекції, групові дискусії, мозкові штурми, аналіз комунікативних ситуацій, метод незакінчених речень, творчі завдання, домашні завдання.

Основні результати тренінгових занять. Усвідомлення учасниками заходів важливості ефективного спілкування, профілактики і подолання комунікативних бар'єрів. Розвиток умінь слухати партнера, розуміти невербальні засоби спілкування, управляти емоціями, долати стереотипи. Підвищення загального рівня толерантності, зниження агресії, сприяння груповій єдності та підвищення комунікативної креативності кожного з учасників. Включення в освітній процес ЗВО таких заходів та впровадження їх в роботу з студентським колективом допоможе оптимізувати комунікативний процес та процес адаптації до умов ЗВО.

Заняття з елементами тренінгу

«Розвиток емпатії, підвищення рівня толерантності та управління емоціями як важлива умова встановлення комунікативних зв'язків у колективі»

Частина I

Вправа 1. Учасники створюють коло. Організатор просить пересісти всіх тих, у кого є брати, сестри, хто вміє водити машину, хто любить класичну музику, хто займається командними видами спорту тощо. Учасники складають невеличке оповідання про групу, користуючись цією інформацією.

Вправи 2 (робота в парах). Парне обговорення зі зміною партнерів «Які риси характеру запам'яталися з твого дитинства?», «Яким ти будеш через п'ять років?», «Яким би ти був, якщо б народився дитиною іншої статі?».

Вправа 3. Учасники створюють коло. Кожен промовляє іншому: «Я такий, як ти, тому що..... Проговорюється по колу тричі. Потім вони промовляють: «Я не такий, як ти, тому що.....».

Вправа 4. Учасники діляться на команди. Кожній з них надається доручення розподілити між гравцями фразу з відомого твору (вірша чи пісні). Потім кожна команда повинна вигукнути одночасно свої слова, інші команди здогадуються, що саме мала на увазі команда-гравець.

Вправа 5. Учасники стають у коло. Кожний каже про себе, свій настрій, вподобання фразою з відомого поетичного чи пісенного твору.

Вправа 6. Учасники об'єднуються у групи по 5-6 осіб.

Завдання: першому гравцю «розповісти» про якусь подію в житті невербальними засобами. Записати на папірці. Наступний «розповідає» таку ж історію своєму сусідові, теж записує те, що побачив. І так далі. На 5-му чи 6-му гравці вправа припиняється. Всі по черговому зачитують зміст побаченого.

Міні-лекція. «Сутність емпатії та її роль у процесі спілкування».

Групова дискусія: «Що таке «чути серцем» і як цьому навчитися?».

Мозковий штурм (в парах): «Які ознаки свідчать про те, що ми уважно слухаємо іншу людину?»

Творче завдання (в малих групах): «Які невербальні засоби спілкування допомагають нам у спілкуванні?»

Домашнє завдання. Підготувати та провести інтерв'ю з кимось із однокласників як з видатною людиною. Наприклад «Мій співбесідник – видатний вчений (артист, політик тощо)».

Частина II

Вправа 1. Учасники об'єднуються у дві команди. Посеред кімнати проводиться лінія. Представники команд по черзі по одному підходять до лінії, уважно дивляться один одному у вічі, проголошують «Ку-ку!» або «Агов!», повертаються один до одного спиною і йдуть на місця. Сміятися можна всім, крім безпосередніх учасників парних діалогів.

Якщо хтось засміявся, його «забирає» інша команда. Виграє та команда, в котрій найбільша кількість «завойованих» учасників.

Вправа 2. Учасники групи об'єднуються у команди по четверо (загалом п'ять команд). Представники кожної групи витягують картки з написаними на них назвами емоційних станів - «гнів», «розгубленість», «радість», «роздратування», «печаль». Завдання: користуючись невербальними засобами, показати емоцію, а інші команди повинні вгадати її.

Вправа 3. За методом незакінчених речень учасники продовжують вислови:

Мені сумно від того, що.....

Мене дратує те, що.....

Мені заважає.....

Я б хотів змінити

Я стомився від того, що.....

Потім учасникам пропонується порвати ці папірці та покласти в кошик для сміття.

Міні-лекція. «Сутність комунікативної толерантності та її роль у спілкуванні».

Групова дискусія. «Які шляхи підвищення толерантності кожного з нас (в навчальному колективі, в сім'ї), а також в суспільстві загалом?»

Міні-лекція. «Агресія як причина виникнення комунікативних бар'єрів».

Мозковий штурм. «Як можна уникнути агресії в своєму житті».

Робота в парах. Формула «Я-повідомлення» («Моя емоційна власність») та її роль в управлінні емоціями.

Домашнє завдання. Написати по три риси, які об'єднують нас з іншими членами колективу (іншими студентами, викладачами, керівниками тощо).

Технічне завдання. Принести пластилін, довільний допоміжний матеріал (канцтовари, рослинні компоненти, насіння, елементи декору) для створення талісмана групи.

Рефлексія виконаних завдань.

Заняття з елементами тренінгу
«Розвиток комунікативної креативності та зміцнення
групової єдності у подоланні комунікативних бар'єрів»

Частина I

Вправа 1. Написати, яке було б життя (позитивні та негативні аргументи), де все - жовтого кольору; всі люди - на одне обличчя; де живуть креативні люди.

Вправа 2. На картках пишуться імена учасників групи. Кожний учасник вибирає картку з іменем того, про кого він повинен написати щось хороше – вірш чи невеликий нарис. Потім організатор по черзі зачитує творчі доробки, не називаючи автора.

Вправа 3. «Костюм» (робота в малих групах). Пошити костюм і представити його на імпровізованому подіумі (допоміжний матеріал - газети, листівки, ножиці, скотч тощо).

Робота в малих групах. Об'єднатися у групи по 5-6 учасників. Написати в групах позитивні якості, притаманні кожному з учасників групи. Написати негативні якості, потім те, чого кожний хоче позбутися. Представники груп по черзі зачитують написане за зразком: «Ми – креативні, позитивні, оптимістичні тощо».

Мозковий штурм. Навчитися знаходити позитивні та негативні сторони різних ситуацій, які виникають у процесі спілкування в колективі. Учасники об'єднуються у групи по 5-6 чоловік. Завдання: написати аргументи «за» і «проти» при аналізі таких ситуацій:

«поганий настрій викладача, куратора, іншого студента»; «спізнення на заняття»; «попередження за несвоєчасне виконання завдання»; «тимчасове відключення електронної мережі» тощо.

Творче завдання (робота в малих групах). Створення символічного оберегу групи. Малювання символіки групи.

Творче завдання. «Студентський колектив». Із принесеного матеріалу (газети, ножиці, скотч) створюється великий «дах» уявної організації. Кожний заходить туди і голосно промовляє, що він туди бере. Наприклад: «Я беру з собою в університет повагу, довіру, активність, творчість, енергію» тощо.

Рефлексія заняття.

Частина II

Вправа 1. Учасники витягують картки з назвами поширених стереотипів – вікового, професійного, релігійного, расового, етнічного. Наводять по три приклади кожного. По черзі зачитують.

Вправа 2. Роздаються картки з малюнками міфічних створінь (злого та доброго па вигляд). Завдання – описати характер та історію цих міфічних героїв, країну, де вони живуть.

Вправа 3. Учасники по черзі виконують стереотипну роль - «неконтактного студента», «негативно налаштованого викладача», «студента -трудоголіка», «студента-ледаря», «недоступного відмінника», «незадоволеного оцінкою студента» тощо. Решта слухачів відгадують, хто перед ними. Аналізуються позитивна та негативна роль таких стереотипів із життєдіяльності колективу.

Міні-лекція. «Стереотипізація як чинник виникнення комунікативних бар'єрів».

Мозковий штурм. «З якими стереотипами ми можемо зіткнутися в середовищі ЗВО»

Робота в групах. «Шляхи подолання найбільш типових стереотипів в середовищі ЗВО (стереотипів професійних, вікових, статевих тощо)».

Домашнє завдання. Відтворити приклади особистого зіткнення зі стереотипами та проаналізувати, як це позначилось на спілкуванні з людьми і появі комунікативних бар'єрів.

Технічне завдання. Принести «ножиці, скотч, папір, елементи декору для створення костюму.

Рефлексія заняття.

Заняття з елементами тренінгу «Поняття про комунікативні бар'єри, та шляхи їх подолання»

Частина I

Вправа 1. Стати в ряд залежно від кольору волосся, при цьому біля організатора має стояти людина з найбільш темним волоссям, замикаючи шеренгу – з білявим.

Вправа 2. Роздаються картки з назвами тварин (по дві з однаковими назвами). Учасники групи зачитують те, що написано на їхній картці, причому напис не повинні бачити інші гравці. Завдання кожного – знайти свою пару, користуючись невербальними виразними засобами. Знайти пару, потім розповісти, хто ви.

Вправа 3. Один з учасників виходить з приміщення. Решта поділяється на дві групи за певною ознакою (наприклад, за кольором очей чи якоюсь деталлю гардеробу). Учасник, який повертається до аудиторії, визначає, за якого ознакою група розподілилася.

Вправа 4. Сісти в коло. Кожний учасник по черзі оголошує побажання групі на сьогодні.

Міні-лекція. «Комунікативні бар'єри в організації: їх зміст, основні види та причини виникнення».

Мозковий штурм. «Комунікативні бар'єри в нашій групі: які вони?».

Творче завдання (робота в малих групах). «Як можна попередити та долати комунікативні бар'єри в навчальному колективі».

Домашнє завдання. Підготувати завдання: «Комунікативні бар'єри, які траплялися у моєму житті (описати 5-7 комунікативних бар'єрів)».

Рефлексія заняття.

Частина II

Вправа 1. Учасники групи створюють коло. Кожний по черзі називає своє ім'я, а також одне зі своїх реальних хобі і одне бажане в майбутньому. Наступний Презентант повторює те, що сказав попередній учасник і оголошує свої. Так, усі учасники групи знайомляться з захопленнями та інтересами інших.

Вправа 2. («Інтерв'ю»). Кожний учасник виконує певну соціальну роль (наприклад, «студента-першокурсника», «викладача», «того, хто спізнився на заняття», «ледачого студента», «старанного студента» тощо). Решта учасників ставлять п'ять запитань щодо цієї соціальної ролі.

Вправа 3. («Я люблю...Я ненавиджу...»). Написати по п'ять тверджень, які починаються словами: «Я люблю.... Я ненавиджу...». Учасники по черзі читають свої твердження.

Міні-лекція. «Важливість подолання комунікативних бар'єрів під час самопрезентації навчального та позанавчального спілкування».

Аналіз комунікативних ситуацій (робота в малих групах). Роздаються картки з прописаними різними комунікативними ситуаціями – загальні збори групи, навчальні заняття, зустріч-

спілкування партнерів по взаємодії тощо. Завдання: проаналізувати, які комунікативні бар'єри можуть виникнути за цих обставин і як їх подолати?

Творче завдання (робота в парах). Підготувати та здійснити презентацію один одного.

Домашнє завдання. Підготувати текст презентації себе під час знайомства із групою, із викладачем, із представниками студентського активу тощо.

Рефлексія заняття.

4.7. Тренінги soft skills «Навички професіоналів XXI століття»

Заняття:

«Soft skills: універсальні навички європейського рівня»

Знайомство.

Правила нашої групи для роботи на платформі Zoom:

1. Не запізнюйтеся.
2. Знайдіть для заняття тихе місце.
3. Використовуйте своє справжнє ім'я під час занять у zoom.
4. Вдягайтеся так, як на навчання або на роботу.
5. Поважайте інших учасників заняття.
6. Під час заняття прошу не їсти. Можна пити чай.
7. Прощу утриматися від побічних розмов.
8. Коли ви не говорите, мікрофон має бути вимкнено.
9. Якщо під час заняття не відтворюється звук, спробуйте вийти і підключитися знову.
10. Будь-які міркування мають право на існування.

- Про що мріє сучасна молода людина? Що для тебе щастя?

- Яка людина є успішною?

- Від чого залежить успіх? [22].

Стати успішною і щасливою особистістю можливо за умов зберігання балансу між оволодінням фундаментальними знаннями та комплексом компетенцій (hard skills, digital skills та soft skills – твердих, цифрових і м'яких навичок), які допомагають бути успішними в різних сферах діяльності, дозволяють ефективно застосовувати нестандартність мислення у вирішенні особистісних та професійних проблем, бути інноваторами в професійній взаємодії.

Раніше головним критерієм для роботодавців під час пошуку претендентів на робоче місце, була наявність диплома, що свідчив про вузьку фахову спеціалізацію. Програміст мав володіти умінням створювати комп'ютерні програми, журналіст – брати інтерв'ю та писати статті, а бухгалтер – вести фінансовий облік. Інше вважалося гарним, але не обов'язковим доповненням. В наш час ситуація кардинально змінилася.

Ринок праці вимагає різнопланових професіоналів.

Тоні Вагнер, експерт Інноваційної лабораторії Гарвардського університету виділяє «сім життєво необхідних навичок або вмінь, якими має оволодіти кожен студент, якщо він або вона розраховує отримати гарну роботу в новому інформаційному світі», а саме:

1. Критичне мислення і вміння розв'язувати проблеми.
2. Здатність співпрацювати і впливати на інших.
3. Спритність і адаптивність.
4. Ініціативність та підприємливість.
5. Ефективне усне й писемне спілкування.
6. Уміння оцінювати та аналізувати інформацію.
7. Допитливість і увага.

Саме ці здатності належать до «гнучких навичок» (soft-skills) загального соціально-психологічного характеру, які сприяють особистісному зростанню (рис. 4.1.).

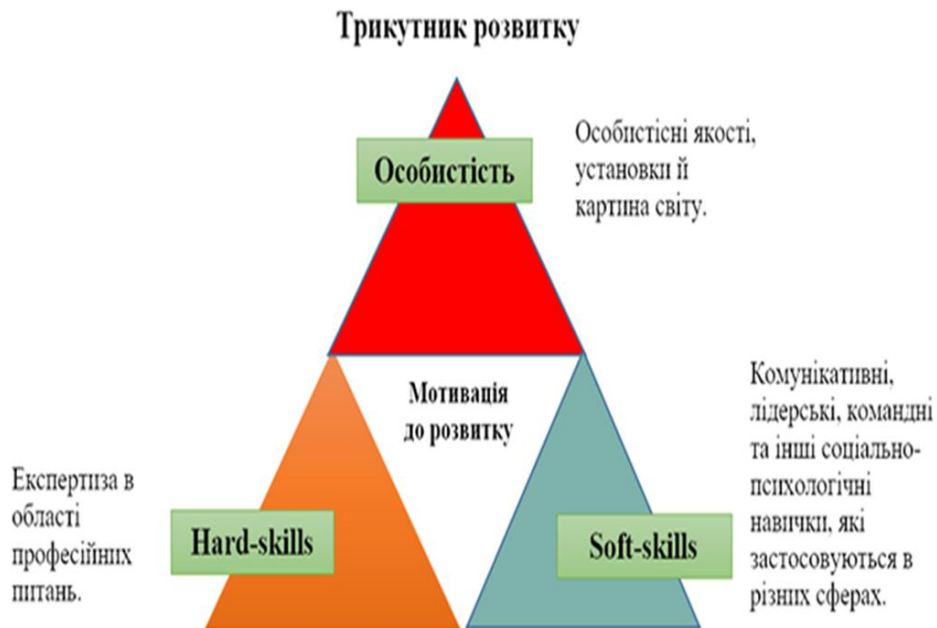


Рис. 4.1. Трикутник розвитку особистості

Сьогодні роботодавці чекають та розраховують на те, що кандидат матиме безліч вмінь різного плану: здатність мислити нестандартно й керувати часом, навички спілкування, нетворкінгу, управління проєктами та командної взаємодії, володіння інструментами створення та розробки сайтів, комп'ютерної графіки й відеомонтажу. Без переліку цих умінь в наш час не обходиться жодне оголошення про роботу.

The Guardian стверджує, що сучасні бізнес-лідери оцінюють такі навички набагато вище, ніж академічні досягнення та кваліфікації майбутніх службовців. А *Німецька хвиля* відзначає, що «компанії більше не хочуть бачити у своїх рядах «вузьколобих фахівців». Робітники, які не є мобільними, не здатні швидко навчатися новому, не вміють пристосовуватися до екстремальних умов, уже нікому не потрібні.

Універсальні вміння – універсальна норма.

У країнах Європейського Союзу сформувалося поняття м'яких, або гнучких навичок (soft skills). Вони протиставляються жорстким –

спеціальним вузькопрофесійним навичкам (hard skills), як такі, що не мають однозначної жорсткої прив'язки до конкретної сфери діяльності..

М'які навички називають також універсальними або функціональними компетенціями, а факт володіння ними – функціональною грамотністю (functional literacy). Для того, щоб людина могла адаптуватися в суспільстві та реалізуватися професійно, ЮНЕСКО та Європейська комісія навіть встановили мінімальний рівень такої грамотності, необхідний кожному європейцю (рис. 4.2.).



Рис. 4.2. Види навичок особистості

Що є головним?

Оскільки саме універсальні навички є головним козирем сучасного професіонала, компанії та роботодавці не можуть дійти згоди та визначити важливіші компетенції.

Компанія Microsoft здійснила опитування, яке виявило: на вершині списку для ТОП-60 найпрестижніших професій опинились: ораторське мистецтво, комунікативні здібності, володіння офісними програмами, створення медіа продукту, менеджмент проєктів і високий рівень організації власного простору.

Forbes вважає найголовнішими комунікативну компетентність, креативність, написання якісних текстів, досвід роботи у команді, базові комп'ютерні знання та здатність до «ре-інжинірингу» – готовність робити звичні речі в новий спосіб.

Німецька хвиля відзначає комунікативні та управлінські таланти: ораторське мистецтво, вміння переконувати, лідирувати, управляти, робити презентації, знаходити підхід до людей і вирішувати конфліктні ситуації.

Британська платформа інтернет-навчання Skills You Need виділяє персональні навички (рис. 4.3.) (тайм-менеджмент, саморозвиток, управління емоціями та навіть організацію харчування, догляду за тілом, спортивних тренувань, ефективного сну), інтерперсональні (комунікація, робота у команді, ведення переговорів, конфлікт-менеджмент), лідерські здібності, проведення презентацій, а також письменницьку майстерність і базові математичні знання.

Зміст кожної групи не є фіксованим, він постійно розширюється. Наприклад, Європейський словник навичок та компетенцій містить тисячі найменувань і продовжує зростати.



Рис. 4.3 Види навичок за платформою інтернет-навчання Skills You Need

Де навчитися та оволодіти гнучкими навичками?

Ще з 2000-х років відповідні дисципліни та спецкурси почали з'являтися у програмах класичних університетів Європи та США. Виникають навчальні центри, метою програм яких є тренінг м'яких навичок.

Українські університети й школи нічого подібного не пропонували. А тому вітчизняному «універсальному профі», який намагається відповідати сучасним вимогам європейського ринку праці, треба було самостійно збирати знання по крупинках.

Сьогодні ситуація змінилася: багато можливостей існує для оволодіння письменницькою та журналістською майстерністю, навчання риториці та вмінню створювати презентації, які необхідні кожній публічній людині, когнітивними навичками, засвоївши техніки швидкого читання, аналізу управління інформацією.

Молода людина легко може знайти курси веб-дизайну, комп'ютерної графіки, роботи з фотографіями чи відеомонтажу. Розробити макет рекламної листівки, просту веб-сторінку, інфографіку або просто зробити собі візитки колись доведеться чи не кожному.

Пам'ятаємо про самоорганізацію. Навчання тайм-менеджменту чи стратегічному плануванню життя та кар'єри буде найбільш ефективним на реальних курсах чи тренінгах, але ніщо не заважає скористатися замість цього книжками й інтернет-ресурсами.

Обов'язковим є оволодіння основами фінансової грамотності та здобуття базової підприємницької компетентності – від нетворкінгу до розробки інвестиційних проєктів. Пройдений курс бізнес-тренінгу не лише дасть можливість створити проєкт, а й допоможе під час запуску власного стартапу, а значить, розкриє додаткові можливості працевлаштування.

Найкращий досвід для придбання лідерських та управлінських вмінь – діяльність на громадських засадах або участь у студентському

самоуправлінні, яка допоможе роботі в команді, управлінню проєктами й делегуванню повноважень. До речі, презентація такої діяльності в резюме сприйматиметься краще, ніж сертифікати престижних тренінгів.

Ця інвестиція в себе, не менш важлива, ніж здобуття професійної освіти. Час, зусилля та гроші, витрачені на здобуття універсальних компетенцій, знадобляться не лише під час пошуку роботи, а й у щоденному житті.

Майбутнє вже сьогодні вимагає нових навичок від зростаючої особистості.

В 2021 році одна із доповідей на World Economic Forum була присвячена навичкам та вмінням, попит на які буде зростати вже до 2022 року. На перший план вийшли: активне стратегічне самонавчання, креативність та ініціативність, критичне та аналітичне мислення.

Науковці зазначають, що майже 50% сьогоднішніх професій взагалі зникнуть до 2040-х років через роботизацію. Роботи замінять людей, що виконують монотонну ручну працю, - працівників підприємств, технічних робітників, прибиральників і кур'єрів. В майбутньому буде повністю автоматизована діяльність іпотечних брокерів, юристів та бухгалтерів. Найменше автоматизація торкнеться галузей, пов'язаних із соціальною взаємодією та креативом, - фахівців з HR, педагогів, лікарів тощо.

У майбутньому будуть затребувані навички, які можна віднести до «гнучких»:

- здатність до лідерського та соціального впливу,
- комплексне бачення та здатність знаходити нестандартні рішення складних задач,
- емоційний інтелект.

Тверді навички, які відносяться до суто професійних, відійдуть на другий план. На них попит буде поступово зменшуватись. Йдеться про вміння контролювати та моніторити (процеси та час їх виконання, фінансові та матеріальні ресурси, якість, безпеку тощо), пам'ять, вербальні та аудіальні вміння, вправність рук та точність, фізична витривалість.

Також на зміну карти важливих професій майбутнього суттєво вплинуть соціальні процеси: модернізація взаємодії суб'єктів діяльності, глобалізація, зміна моделей управління у бізнесі та на рівні держав, зростання конкуренції, екологізація різних сфер життя, продовження середньої тривалості життя людини тощо.

Нові професії вимагатимуть досконалого володіння «м'якими» навичками та одночасно кількома компетенціями, оскільки вони з'являтимуться на їх перетині: проєктувальник особистої безпеки, science-митець, інфо-стиліст, медіа-поліцейський, урбаніст-еколог або сіті-фермер.

Отже, щоб підготуватися до викликів суспільства завтра, сьогоднішній молоді доведеться розвиватися одночасно у кількох академічних напрямках та систематично оновлювати знання. Для ефективної конкуренції з роботами – формувати «гнучкі» мета-навички, якими машини не володіють: здатність працювати з командою, лідерство, навички критичного мислення, креативний підхід, а найголовніше – емоційний інтелект та вміння комунікувати з оточуючими. Найкраще вони закладаються у дитинстві та юному віці. Саме тому важливо враховувати їх розвиток при обранні майбутньої професії та будуючи власну освітню траєкторію.

Які ж soft skills потрібно розвивати вже сьогодні?

Здатність навчатися протягом усього життя – Life long learning. Неможливо раз і назавжди навчитися чомусь. Сьогодні освіта

та розвиток – цілеспрямований безперервний процес. І молода людина засвоює це вміння, якщо постійно бачить приклади самонавчання і розвитку дорослих, які її оточують. Навіть вчителі мають показувати дітям, що вони теж разом навчаються чомусь новому, демонструючи, що ніхто не може бути носієм усіх знань світу.

Здатність аналізувати та робити неупереджені висновки на основі аналізу – критичне мислення. Важливо розуміти опонента, вміти чути протилежну точку зору, абстрагуватися від стереотипів та свого попереднього досвіду – завжди ставити під сумнів вхідну інформацію й власні переконання чи запропоновану до вивчення догму.

Вправи:

Спіймай ідею (придумайте, як не потрапити під бурульку, як примирити ворогів, як створити свято тдля друга...)

Другорядна функці (запропонуйте 20 способів використання пластикової пляшки, олівця, газети...)

Здатність оригінальним чином продукувати нові ідеї для вирішення конкретних проблем – креативне мислення. Найкращий спосіб допомогти молодій людині у цьому – реалізувати ідею або задум на практиці. Так відпрацьовується навичка пошуку шляхів вирішення проблем, обрання оптимальних рішень та відповідальності за результат. Одночасно необхідно розвивати мислення «поза шаблонами» і чим краще вони «прокачані», тим оригінальніший результат креативного процесу отримується. Тому кожній людині потрібен творчий простір та умови для пізнання себе. Таким середовищем можуть бути студії, клуби, де передбачаються різні формати вільного спілкування. Кожна людина має право на помилку, на свободу вибору і можливість зробити щось по-іншому, в інший спосіб і на свій розсуд. Має право на те, щоб спробувати щось незвичне, свідомо змінити щоденні звички, щоб мозок не «забував» будувати нові нейронні зв'язки.

Швидко знаходити вихід з будь-якої ситуації та бачити оптимальний варіант рішення – адаптивність. Ця навичка не формується в умовах навчання «за алгоритмом, або планом». Адаптивність – це про відкритість до нового, про здатність бачити в складній ситуацію не проблему, а нову можливість розвитку. Сучасний мінливий світ – найкращий тренер з мобільності та адаптивності, оскільки саме життя вимагає постійного розвитку. Сформувати позитивне ставлення до змін – завдання, яке в першу чергу реалізується завдяки позитивному сприйняттю помилок – без осуду, емоцій та страхів.

Емоційний та соціальний інтелект – ознаки сучасного лідера. Важливими аспектами є емпатія, уважність та самоусвідомлення, співчуття та розуміння, вміння взаємодіяти, довіряти партнерам та говорити відверто й без оцінки особистості. Увечері поділіться своїми думками й емоціями, які отримали за день, з родиною, підведіть підсумки, послухайте себе і свої рідних та обов’язково подякуйте їм. Цей сімейний ритуал з часом допоможе навчитися розпізнавати свої емоції та емоції інших, розуміти свою мотивацію й мотивацію інших та створювати міцні соціальні зв’язки.

Вправи:

Брейн Шторм - мозковий шторм-швидкодум-знабій-думкобій-мислетряска.

ТАК-НІ (Да-нетка).

Метод Уолта Діснея (генератор ідей, мрійник, реаліст).

Метод видатних радників.

Домашнє завдання: створити презентацію «Навички 21 століття».

Тренінгове заняття:
«Формування навичок тайм-менеджменту»

Тайм менеджмент – одна з найбільш вигідних інвестицій [10].

Відео 1 «Управління часом».



- Навіщо людині вміння управляти часом?
- Як ви використовуєте час?
- Хто з вас може розказати про тайм менеджмент з власного досвіду?

Години, вкладені у вивчення цієї дивовижної науки, можуть заощадити роки. Тут будуть доречними слова Роберта Кіосакі: «У нас достатньо часу, щоб зробити все, що ми по-справжньому хочемо».

Якщо ви, як багато людей, дуже зайняті «щоб успішно працювати, то майте на увазі, що є безліч людей, які зайняті набагато більше, ніж ви, але встигають зробити більше. У них не більше часу. Вони просто набагато краще його використовують!» Вивчаючи тайм менеджмент, можна навчитися набагато ефективніше використовувати свій час: від щоденних хатніх справ до розвитку і роботи у великих компаніях.

Треба усвідомити, що тайм менеджмент може стати однією з найбільш мудрих інвестицій у житті, бо це інвестиція в успішний

розвиток всіх проєктів, у особистісне і духовне зростання людини, що є запорукою успішності як особистості, так і цілої компанії.

Науковий підхід до організації часу – актуальна проблема. Історія тайм менеджменту починається в далекому минулому. Ще 2000 років тому в Стародавньому Римі відомий мислитель Сенека запропонував розділяти весь час витрачений з користю, тобто гарний, поганий і нікчемний. Сенека також пропонував вести постійний облік часу в письмовому вигляді. Філософ говорив, що проживаючи певний період часу, необхідно оцінювати його з точки зору повноти. У подальшій історії контролю та управління часом ці погляди лягли в основу такого поняття як «особиста ефективність». Альберті, письменник і італійський учений, що жив в XV столітті, говорив, що «ті, хто вміє керувати часом з користю, будуть завжди успішні».

Основні поняття тайм–менеджменту.

Управління часом (від англ. time management) – сукупність методик оптимальної організації для виконання поточних завдань, проєктів та календарних подій. Спочатку управління приписувалося лише бізнесу або трудовій діяльності, але з часом термін розширився, включивши особисту діяльність. Система управління часом складає поєднання процесів, інструментів, техніки і методів. Звичайне управління часом є необхідністю в розвитку будь-якого проєкту, оскільки визначає час його завершення і масштаб. Час – це унікальний ресурс. Його не можна накопичити, як гроші або сировину. Хочемо ми чи не хочемо, але мусимо витрачати його за твердою ціною – 60 секунд за хвилину. Його не можна ввімкнути або вимкнути, замінити або відшкодувати. Час – найбільш безжалісний і негнучкий елемент нашого існування. Проте ми можемо проаналізувати, як ми витрачаємо його. Як і будь-який інший ресурс, його можна використовувати або ефективно, або неефективно. Пітер Друкер зазначив: «Запас часу

нескінченно малий, і якщо ви не можете управляти ним, то вам не вдасться управляти нічим іншим». Кожному з нас важливо пам'ятати, що час, який ми витрачаємо, належить нам, і потрібно стати його хазяїном. Ми не зможемо управляти своїм часом доти, поки не почнемо управляти собою. Управління часом – це дія або процес тренування свідомого контролю над кількістю часу, витраченого на конкретні види діяльності, при якому спеціально збільшуються ефективність і продуктивність.

Геннадій Захаренко характеризує тайм менеджмент (управління часом) як міждисциплінарний розділ науки і практики, присвячений вивченню проблем і методів оптимізації витрат часу в різних сферах професійної діяльності.

На думку Стівена Кові, тайм менеджмент у вузькому сенсі – це організація особистого часу кожної людини. Він актуальний у тих випадках, коли у працівників існує якась свобода вибору, виявляється творча ініціатива. Коли людина вимушена самотійно приймати рішення, повинна організовувати процес роботи з клієнтами, їй необхідно володіти технологіями організації особистого часу, підвищення ефективності.

Фахівці виділяють два види тайм менеджменту: особистий і корпоративний. У широкому розумінні тайм менеджментом є механізм управління часом компанії. У такому разі основна увага приділяється організації роботи в цілому, а використання робочого часу кожним співробітником – це наслідок правильної побудови корпоративної системи.

Управління часом може допомогти шляхом ряду навиків, інструментів і методів, що використовуються при виконанні конкретних завдань, проектів і цілей. Цей набір включає широкий спектр діяльності, а саме: планування, розподіл, постановку цілей,

делегування, аналіз витрат часу, моніторинг, організація, складання списків і розставляння пріоритетів. На винахід терміну «тайм-менеджмент» претендує компанія Time Management International. Її засновник, данець Клаус Меллер, в 70ті роки винайшов Time Manager – складно влаштований блокнот-щоденник, який можна вважати прабатьком сучасного органайзера. Можна також згадати безліч відомих людей, які прагнули побудувати систему витрат часу, яка б гарантувала високі результати не за день – за життя, зокрема: Архімед і Арістотель, Роджер Бекон і Ньютон, Анрі Пумнкаре і Дюма–батько, Енгельс і Ленін, адмірал Макаров і академік Берг.

Принципи та методи тайм–менеджменту.

Серед основних принципів тайм менеджменту можна виокремити такі:

1. Самостійна робота (робота над собою). Якісну, ефективну систему організації свого часу людина може розробити лише самостійно.

2. Індивідуальність рішення. В організації особистого часу важливі не загальні правила, а індивідуальний стиль, який людина для себе знаходить.

3. Необхідність відстежування власної ефективності. Використовуючи хронометраж, можна виявити моменти витрат часу, які неможливо пробачити, і виявити його приховані резерви.

4. Мислення, направлене на ефективність. Первинну роль відіграє безпосередня зміна мислення.

5. Досяжність і невичерпність резервів ефективності. Основоположний принцип, поряд з яким незрівнянні жодні технологічні питання. Якщо припустити, що резерви ефективності, розвитку і самовдосконалення не лише реально досяжні, але і

потенційно невичерпні, пошук потрібного рішення і розробка необхідного методу – питання чисто тактичні і вирішувані.

В управлінні часом можна виділити наступні процеси:

- Аналіз.
- Моделювання стратегій з врахуванням проведеного аналізу.
- Формування цілі: постановка мети або визначення ключового напрямку розвитку.
- Визначення і формулювання мети (цілей).
- Планування і розставляння пріоритетів. Розробка плану досягнення поставлених цілей і виділення пріоритетних (первинних) завдань для виконання.
- Реалізація – конкретні кроки і дії відповідно до наміченого плану і порядку досягнення цілі.
- Контроль досягнення мети, виконання планів, підведення підсумків за результатами. Також у випадку, якщо особа або група осіб, які практикують управління часом, планують і далі здійснювати проєкти, то доцільно вести хронометраж і фіксувати результати аналізу хронометражу у вигляді «карток проєкту» (запис по параметрах різного характеру показників витрат часу на окремі завдання) для їх подальшого вживання в процесі будь-яких проєктів або програм.

Відео 2. Поради з ефективного використання часу.



Ті, хто домогся успіху в своєму житті, багато часу присвячують плануванню. Щоденне планування є необхідною умовою для підвищення продуктивності та ефективного управління часом.

Правило 6 «П» говорить: правильне попереднє планування попереджує погані показники. Планувати і думати потрібно завжди на папері. Якщо мети немає на папері, то вона не існує. Перелік завдань – це свого роду карта, яка не дасть збитися з шляху до наміченої мети. Робота зі списком запланованих справ в перший же день збільшує продуктивність на 25%. Готувати список завдань, які потрібно зробити завтра, слід звечора. Прийшовши на роботу, завжди є орієнтир, з чого почати свій день. Виконавши чергову задачу зі списку, обов'язково викреслювати її. Планувати слід від більшого до меншого, від довгострокового до короткострокового, від цілей життя до плану на день. Кожній задачі ставити фіксовані терміни. Складне завдання завжди слід ділити на дрібні підзадачі.

Планування означає підготовку до реалізації цілей і впорядкування робочого часу. З практики відомо, що при витраті 10 хвилин на планування робочого часу можна щодня заощадити до двох годин. Основою плану використання часу фахівця може служити його перспективний план. З врахуванням цього багатолітнього плану складають річний план, який охоплює квартальні плани. Квартальні плани можуть бути скоординовані з річним планом і підрозділені на місячні плани. Виходячи з цього тижнево–добовий план буде найбільш точним планом використання робочого часу фахівця. План на робочий день є найважливішою сходинкою в плануванні робочого часу, він постійно контролюється і коректується з врахуванням обставин. Завдання тайм менеджменту полягає в тому, щоб вчасно визначити головну справу. Розстановка пріоритетів дозволяє ефективно управляти списком намічених справ, надаючи кожній задачі свій рівень

важливості. Після визначення важливої справи слід оцінити наслідки у разі її виконання або невиконання. Важливе завдання має серйозні наслідки, якщо не буде виконане вчасно.

Методи тайм- менеджменту.

Домашнє завдання: відстежити власне вміння керувати часом за тиждень, використовуючи різні техніки.

Тренінгове заняття:

«Комунікативні навички. Командоутворення»

- Вітаю! Підніміть руку, хто вважає себе комунікабельним!
- А ти комунікабельний? І ти думаєш: ну ніби як друзі є, зі мною весело та цікаво. Значить - так, комунікабельний.

Але комунікабельність, що потрібна в роботі, має на увазі не зовсім це. Вона включає тактовність, інтелігентність, толерантність, вміння висловлювати свої думки та задавати питання, чути іншу людину, створювати комфортні умови для бесіди. Взагалі-то навіть не завжди потрібно щось говорити, щоб вважатися комунікабельним. Ця навичка відображається в тому, як ви знаходите спільну мову з іншими. А це можна робити і без слів, невербально [22].

Відео 1. Три кроки від самотності до дружби.



Як розвивати та вдосконалювати: Звичайно ж, практика! Спілкуйся і багато читай. Жарт. Це не все. Є ряд моментів, на які варто звертати увагу, коли наступного разу будеш з кимось розмовляти або щось разом робити:

- Тренуйся зацікавлено слухати. Не просто робити вигляд, а реально намагатися розібратися в тому, що говорить співрозмовник, ставити уточнюючі питання і подавати сигнали, що ти слухаєш - кивай, дивись в очі, «угукай».
- Відклади осуд. Навіть якщо людина тобі не подобається і ти не згоден з її думкою, намагайся знайти хоч крихту приємного в людині та під час бесіди згадуй про це. Наприклад, тобі сподобалися туфлі цієї людини або вона зробила якийсь цікавий проєкт.
- Контролюй емоції. Розлючена людина, яка добре контролює емоції, може спокійно пояснити, що їй не сподобалося. Гнівні висловлювання в бік співрозмовника явно не поліпшать ваші відносини.
- Використовуй паузи і додай гумор.
- Не забувай про свою самооцінку! Цінуй і поважай свою думку, визначись зі своїми бажаннями і потребами. Кажи «ні».

- Стеж за тим, щоб тебе розуміли. Говори простими словами, навіть якщо спілкуєшся з професіоналом.

Самопрезентація

Все життя тобі доведеться розповідати про себе. І від того, як ти будеш це робити, залежить багато чого. Чи візьмуть тебе на роботу, порекомендують як хорошого фахівця, чи продаси ти послугу клієнтові, чи отримаєш грант. Кожного разу, коли ти знайомишся з новою людиною - це критично важливо. Розповісти щось, що зацікавить співрозмовника та викличе позитивні емоції від зустрічі з тобою. Адже наш мозок працює так, що найсильніше закріплюється перше враження. Особливо це важливо в робочому середовищі.

Як розвивати та вдосконалювати. Починати варто в комфортній для тебе обстановці. Ходи на заходи, які передбачають нетворкінг і нові знайомства. Наприклад, у розмовний клуб з англійської мови.

Заготуй кілька варіантів коротких презентаційних текстів на 1-2 пропозиції, які будуть доречні в різних випадках: при знайомстві з діловими людьми, при зверненні до колеги, для менш формальних випадків, завчи їх і потренуйся перед людьми, яких знаєш.

Відео 2. Команда.



- Що, на вашу думку, відрізняє команду від купи людей?

- Для чого створюється команда?
- За яких умов команда досягає мети?

Аби кожний член команди був особливою її частиною, він має відповідати за власну частину роботи і розв'язувати певне коло питань. Для того, щоб спільна праця приносила задоволення, а запланована мета стала реальністю, кожен з партнерів має володіти певними навичками.

Навички взаємодії в команді

Робота над великими проєктами включає взаємодію з іншими людьми, бо одному неможливо виконати аналогічну роботу у стислі терміни. Тільки якщо ти геній-вундеркінд. І те навряд чи.

Важливе вміння домовитися, почути іншого, де потрібно – промовчати, підбадьорити, похвалити або навпаки делікатно вказати на помилку. Сюди ж можна віднести і поділ відповідальності.

Як розвивати та вдосконалювати: пробувати цей формат роботи і спостерігати за реакцією людей, а іноді й питати думки про те, як іншим учасникам з тобою працювалося. Волонтерство, про яке ми говоримо нижче, може якраз стати в нагоді для розвитку цієї навички.

Організація свого часу або тайм-менеджмент

Організовувати свій час можна по-різному. Можна лінуватися весь день, а можна працювати, але результат буде зовсім маленький. Мета тайм-менеджменту - встигати більше, а втомлюватися менше.

Як розвивати та вдосконалювати. Для кожного працюють різні способи. Тобі потрібно спробувати і вибрати те, що буде працювати в твоєму випадку найкраще. Як варіант:

- Не нехтуй сном та фізичною активністю. Через втому ти набагато більше витратиш на ту саму роботу, яку зробив би швидше в бадьорому стані. А фізична активність, особливо кардіонавантаження,

добре впливає на роботу мозку. Це доведено безліччю наукових досліджень.

- Вибери час своєї найбільшої продуктивності і роби в цей час найскладніші завдання.

- Роби перерви в рамках одного завдання або між декількома. Коли ти довго робиш одну й ту саму справу, вона може набридати. Ефективність знижується і ти починаєш працювати повільніше.

- Банальна порада – пиши план на день. Таким чином, закінчивши одну справу, ти відразу ж знаєш, що йде потім, і не витрачаєш часу на вибір, чим зайнятися далі.

- Якщо зовсім нічого не виходить, сходи на курси або як мінімум порадься з людьми, які в цьому розбираються краще, наприклад, з колегами.

Найголовніший секрет, як все встигати – це щось не встигати. Тому не переймайся і не засуджуй себе, якщо ти не встигаєш все, що хочеш. Повір, тривога за невиконані справи тільки знизить твою працездатність.

Критичне мислення

Це здатність раціонально розуміти, що варто робити і у що варто вірити. Тобто ти піддаєш сумніву будь-яке твердження. Навіть якщо воно виходить від начальника, батька, кумира або просто впливової людини. Будь-хто може помилятися.

Критичне мислення – це в той же час здатність мати свою точку зору. Уміння ідентифікувати її серед гори думок і суджень, деś почутих і прочитаних.

Як розвивати та вдосконалювати.

- Найперше, з чого варто почати – це ставити під сумнів свої власні висновки й умовиводи.

- Використовуй різні джерела інформації.

- Вибирай достовірні та шановані ресурси.

Вправа «Поради великих».

Творче мислення або креативність

Така навичка потрібна не тільки художникам, акторам і дизайнерам. І це не лише нові ідеї, свіжі рішення та підходи, це також можливість вирішити проблему, яка з першого погляду здається невирішуваною. Це здатність вийти за рамки звичних рішень, яка допоможе лікарю врятувати пацієнта, а фінансовому директору – заощадити для компанії багато грошей.

Як розвивати та вдосконалювати. Для початку можна почати вирішувати повсякденні завдання нестандартним способом і спробувати якісь із цих вправ.

А взагалі є кілька методик розвитку творчого мислення – можна вибрати якусь із них. З цього приводу ти можеш почитати Едварда де Боно «Латеральное мислення» і «ТРВЗ: технологія творчого мислення».

Вправа «Моделювання ситуації».

1) Треба повідомити членам команди, що проєкт, над яким ви працювали, не виграв у конкурсі;

2) Пояснить 85-річній бабусі, хто такий блогер;

3) Зберігаючи гідність, дайте негативну відповідь на пропозицію).

Вміння вчитися.

Якщо хотіти бути успішним фахівцем, знань, які ти вивчив один раз в університеті, явно не вистачить. А якщо ти захочеш змінити сферу діяльності? Вивчити нову мову?

Деякі міжнародні організації включають до списку «м'яких навичок» знання іноземних мов та базові знання технологій і програмування («Key competences for lifelong learning» - EU), навички спільної роботи онлайн і медіаграмотність («Future work skills 2020» - Institute for the Future).

Що ще можна зробити для ефективної взаємодії в команді в контексті розвитку soft skills?

Волонтерство. Цей спосіб може включати: постійне або тимчасове членство в некомерційних організаціях, участь у разових проєктах. Такі програми є хорошим бекграундом для майбутньої роботи.

Крім прокачування навичок роботи в команді, лідерських навичок, ефективного вирішення проблем у критичних ситуаціях, вміння виступати на публіці, це величезний простір для розвитку креативності. І найчастіше ніхто не буде тебе обмежувати або обмеження буде мінімальним. Додатковим бонусом буде море вражень, розширення кругозору та нові друзі.

Навчання гнучким навичкам в рамках волонтерства проходить досить ефективно, тому що ти починаєш з малого і нічим не ризикуєш. Виступаєш перед невеликими групами чи керуєш невеликою командою однолітків, які лояльно ставляться до твоїх промахів, вирішуєш виникаючі проблеми, які не загрожують тобі сильними втратами в грошах або репутації.

Самоосвіта. Читайте взагалі і читайте книги про корисні особисті якості. Крім того, зараз дуже часто проводять заходи або створюють курси для розвитку того чи іншого гнучкого навичку або комплексу таких навичок. Деякі з таких ресурсів ми запропонували вище.

Зворотній зв'язок. Прислухаючись до думки людей навколо тебе, ти зможеш зрозуміти, що у тебе виходить дуже добре, а на які навички слід звернути особливу увагу. Налагодь відносини з негативними відгуками. Не реагуй відразу, а обкатай цю думку в голові. Не варто відразу злитися чи ображатися: іноді таке зауваження може відкрити для тебе дуже важливу інформацію, а іноді може виявитися просто необґрунтованою критикою, на яку не варто звертати увагу.

Насправді ти міг би прожити щасливе життя, навіть не знаючи про те, що є якісь особливі гнучкі та жорсткі навички. Якби ти жив у 1950-х роках. Тоді від більшості людей потрібно було щодня ходити на завод, виконувати п'ятирічку за 4 роки і не ставити запитань. Життя було прямолінійним та рідко приносило сюрпризи. Можливостей вплинути на своє життя було відносно небагато.

Але ти живеш у 21 столітті. Конкуренція за робочі місця зараз скажена. І людина, яка буде приймати тебе на роботу, буде враховувати, як добре в тебе розвинені гнучкі навички. Керівник LinkedIn прямо каже: для людей, які шукають роботу, найважливіше мати гнучкі навички. Про це ж говорить керівник Microsoft, директорка HR-департаменту Королівського банку Шотландії, їх розвивають у співробітників ДТЕК, на їхній важливості наполягають в ІТ-компанії ЕРАМ.

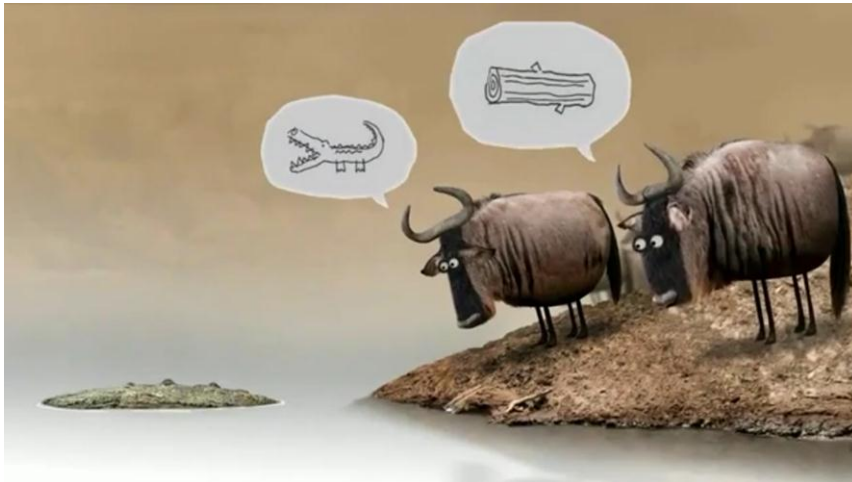
Можливо, тобі допоможуть їх розвинути вже на роботі (хоча не факт). Але вони точно важливі. В усьому світі зараз дуже стурбовані можливостями, які матиме штучний інтелект, і прямо кажуть, що добре розвинені гнучкі навички - це перевага людини перед машиною. Комп'ютер може прораховувати курс космічного корабля, але не може побудувати корпоративну культуру в компанії. Він здатен провести діагностику пацієнта, але не вміє співпереживати та підтримати клієнтів.

Стати успішною та заможною людиною можна і не розвиваючи гнучкі навички навмисно. Можливо, вони у тебе вже на непоганому рівні. Однак якщо ти хочеш працювати в добрій компанії, з людьми, з якими приємно спілкуватися про щось, крім роботи, зайняти там грошову посаду або відкрити власний бізнес, доведеться критично оцінити, як у тебе справи з гнучкими навичками, і якщо треба, відточити їх. Це складно. Це завдання не на один рік. Для цього

потрібно багато практики. Але майбутні вигоди перевершать нинішні інвестиції часу та сил.

А якщо тебе влаштовує працювати на касі в Макдональдсі - не мороч собі голову soft skills, на такій роботі можна обійтися і без них.

Відео 3 «Міркуй».



- Що ви відчуваєте?

- Які висновки можна зробити, переглянувши відео?

Домашнє завдання: зробити презентацію за однією з тем:

- 1) «Правила онбордінгу»;
- 2) «Я і моя команда»;
- 3) «Тім білдінг: шлях до успіху».

Тренінгове заняття:

«Створення командної взаємодії. Командоутворення»

Тема тренінгу. Формування в студентів уміння працювати у команді.

Мета: розвинути навички командної взаємодії у процесі спільної діяльності.

Очікувані результати:

- подолати емоційну напругу та налагодити доброзичливі, комфортні міжособистісні взаємовідносини у групі;
- встановити міжособистісний контакт, довіру у стосунках між студентами;
- розкрити поняття команди та вивчити її ознаки, розвинути навички командної взаємодії у процесі спільної діяльності;
- сприяти усвідомленню важливості ролі кожного члена команди у досягненні мети.

Ресурси: плакати «Карта успіху», «Наші правила», «Команда та її особливості»; стікери-пташки та стікери плоди, папір формату А-4 і А-3, магніти, паперові трубки, 5 резинових кульок, фломастери, пазли з картинками та висловлюваннями, маркери, скотчі: малярський і двохсторонній.

Притча про перепелиць.

Час: 5 хв.

Жила собі зграйка перепелиць. Вони зранку до вечора копирсалися у пилюці на шляху, бігали серед трави у пошуках їжі. Одного разу у їх місцину прийшов птахолов і, кидаючи сітку, раз за разом ловив перепелиць, щоб продавати їх на базарі. Птахів ставало дедалі менше. Перепелина згряя не на жарт схвилювалася.

Одного сонячного ранку знайшовся ватажок, який скликав усіх, щоб обговорити справу. Після довгих суперечок у маленьких пташиних головах народилася ідея: наступного разу, коли птахолов кине свою сітку, взятися всім разом дзьобиками за неї, спробувати полетіти і опустити сітку на терновий кущ. Збуджені перепелиці цього вечора лягали спати з маленьким промінчиком надії.

Наступного ранку, коли мисливець прийшов по чергову здобич, подиву його не було меж: сітка «полетіла» до тернового куща і

опустилася на гілля. Як не намагався мисливець її зняти, вона ще більше заплутувалася і цілком подерлася. День за днем повторювалося те саме. Остаточно йому це набридло, тож птахолов покинув це невдячне тепер заняття. Перепели були на сьомому небі і з радістю ширяли довкола, святкуючи перемогу.

Але так тривало недовго. Настала посуха. Води і їжі стало обмаль. Птахи билися за кожную краплю і за кожную крихту. Бійки і галас долинали тепер з їх околиці. Одного разу хтось сказав: «Пам'ятаєте той випадок з птахоловом? Тоді лише ми махали крильцями, рятуючи зграю. А ті! Ті! Вони нічого не зробили!» «Як? - відгукнулися інші. - Це ви лише спостерігали, навіть разу не змахнувши крилами!..» І розпочалася нова, найбільш запальна і жорстока бійка від часу посухи. Курява стовпом стояла! Раптом всі відчули, що їх притискає до землі якийсь тягар. Це була сітка птахолова. Він згорнув їх усіх разом і щасливий пішов на базар.

РЕФЛЕКСІЯ:

- Про що ця байка?

- На якому етапі звичайна зграя птахів перетворилась на щось соціально більше?

- Яка мораль байки?

1. Очікування.

Мета: визначити сподівання та очікування студентів від участі у занятті.

Час: 10 хв.

Ресурси: плакат «Карта успіху», стікери, ручки.

Хід вправи: учасники на вирізаних стікерах –пташках записують і озвучують свої очікування.

РЕФЛЕКСІЯ:

- Чи важко було виконувати дану вправу?

2. Правила роботи в групі.

Мета: обґрунтувати необхідність вироблення та дотримання певних правил роботи в групі, що сприятимуть продуктивній тренінговій роботі.

Час: 5 хв.

Ресурси: плакат «Наші правила»

Активність

Тут і тепер

Я – висловлювання

Толерантність

Позитивність

Безоцінковість

Правило піднятої руки

Регламентованість

Слухати і чути

Відповідальність

Довіра

Хід вправи:- Для чого існують правила? Їх функція?

Учасникам пропонуються правиласпільної взаємодії, що сприятимутьпродуктивній праці протягом тренінгу. Учасники вносять свої пропозиціїметодом мозкового штурму. Кожне запропоноване правило обговорюється і затверджується голосуванням.

3. Мозковий штурм «Асоціації до слова «КОМАНДА»

Мета: визначити рівень обізнаності учасників тренінгу про поняття команди

Час: 5 хв.

Ресурси: маркер, папір формату А-3

Хід роботи. Учасники висловлюють свої припущення, а тренер записує їх.

4. Інформаційне повідомлення «Команда та її ознаки»

Час: 5 хв.

Команда (організація) - це об'єднання однодумців, які керуються спільною метою.

- Що таке успішна команда?
- Що робить команду ефективною?

По-перше, в команді незримо присутня **мета**. Усі члени команди мають одну спільну мету. Усі їхні дії спрямовано на її досягнення.

По-друге, у команді офіційно чи неофіційно існують норми поведінки та спілкування. Тобто є **певні правила**. Ці правила стосуються того, яким чином, на яких засадах вони співпрацюють під час виконання поставлених завдань. Ці правила визначаються на командному рівні, й усі мають із ними погодитися. Кожна нова людина, яка приходить до команди, повинна ці правила прийняти. Це забезпечує дисципліну та гарантує “безперебійність процесу” навчання й просування до досягнення мети.

По-третє, разом із правилами за кожним членом команди закріплено (або навіть прописано для кожного) **чіткі ролі**, яких він має дотримуватися безумовно і обов'язкова наявність лідера.

По-четверте, в команді наявна **відповідальність** одного перед одним та перед самим собою, відповідальність занаближення до кінцевої мети. Це і є однією з рушійних сил, які роблять команду КОМАНДОЮ. Якщо кожен член команди не відповідає за свою роль та загальний результат, то команди не існує. Саме готовність узяти на себе відповідальність і бути сумлінним щодо своїх обов'язків перетворює звичайну або стихійно зібрану групу людей наміцний утвір на ім'я команда.

Висновок: відповідальність – гарант успіху команди.

По-п'яте, у справжній команді всі члени зв'язані невидимою ниткою – **довірою**.

По-шосте, комунікація. Відсутність нездорових конфліктів, готовність зрозуміти свого «сусіда», вміння коректно висловлюватися та з повагою ставитися до тих, хто має іншу думку, – це комунікативні навички.

Певна річ, це не повний перелік того, що робить команду командою, а лише одні з основних, на нашу думку, чинників, які свідчать про те, що перед вами щось набагато більше, ніж просто група людей.

5. Ігри для створення командного духу [11].

Кількість учасників в кожній грі – від 6 до 12.

Гра «Годинник»

Мета:

малознайомі, випадкові учасники знайомляться ближче, дізнаються про те, що цікавить членів групи, знаходять спільні інтереси. Студентський колектив при цьому згуртовується, краще справляється з труднощами навчального процесу. Молоді люди знаходять друзів, легше пристосовуються до самотійного життя.

Технологія:

Складається розклад спілкування учасників гри між собою.

Олександр Мельник пропонує зобразити на аркуші паперу годинник з поділками часу – від 6 до 12, залежно від кількості учасників. За допомогою цього малюнка складається розклад зустрічей - щоб кожен встиг переговорити з кожним.

Тренуються навички: узгодження позицій, вміння домовлятися, тайм-менеджмент, вміння йти на компроміс та переконувати.



Тренер пропонує учасникам теми для спілкування: мрії, хобі, улюблені страви, книги, фільми, музика тощо – від 6 до 12. Теми проставляються в розкладі навпроти імен співрозмовників.

Коли розклад складений, починаються «перемовини». Відрізок часу для розмови на задану тему - 2 хвилини. Коли проміжок часу закінчується, всі змінюють співрозмовників і починається нова розмова.

Тривалість перехресного спілкування: до 30 хвилин.

Підсумковий етап: презентація учасників групи – розповідь про мрії, хобі, улюблені страви книги, фільми, музику тощо. Головне: людина не презентує сама себе, про неї розказують інші.

Результат гри «Годинник»: малознайомі учасники тренінгу перетворюються на групу добре знайомих людей, вони ще не друзі, ще не команда, але стали ближчі один до одного, знають, з ким мають спільні інтереси, відкриті до спілкування.

Гра «М'яч» [11].

Мета: навчитись співпрацювати, щоб виконати певне завдання.

Технологія:

Учасники стають в коло і по черзі передають один одному м'яч. Ведучий записує, за скільки часу м'яч завершить коло - побуває в руках кожного учасника.

Завдання для команди – добитися, щоб м'яч пройшов по колу максимально швидко.

Олександр Мельник згадує, що в більшості випадків перші спроби покращити час – найпростіші – учасники намагаються якомога швидше передавати м'яч. Настає момент, коли більшість учасників говорить, що покращити результат неможливо. Часто в цей момент з'являються люди, які не погоджуються. Вони пропонують спробувати ще або вигадують нові способи передавання предмета. «Незгодні» – потенційні лідери команди або ті, хто здатний до креативу – нестандартного мислення, генерування оригінальних ідей.

Результат гри «М'яч»: колектив навчається спільно виконувати поставлене завдання, досягати цілей, шукати нестандартні шляхи. В умовах вузу об'єднати молодь для командної роботи може будь-яке інше спільне завдання: презентація групи, створення стінгазети тощо.

6. Робота з пазлами.

Мета: розвивати навички командної взаємодії, об'єднати учасників у 3 групи, зняти тілесну скованість.

Час: 15 хв.

Ресурси: пазли з висловлюваннями та з картинками.

Хід вправи

А) Об'єднання у групи: кожен з учасників витягує один елемент пазлів, потім шукає свою групу, складаючи пазли так, щоб можна було прочитати висловлювання.

Б) Кожна група отримує ще одні пазли, які повинна швидко скласти та пояснити взаємозв'язок висловлювання і картинки.

Висловлювання:

1. Чітко усвідомлена мета є невід'ємною частиною успіху. Джим Рон
2. Люди, які без вагомих причин не довіряють один одному, не довіряють самим собі. Р.Фішер

3. Разом можна зробити те, що не в силі зробити самотужки. Д. Уебстер

Рефлексія:

- *Який зв'язок картинки і висловлювання?*
- *Для чого ми використовували приклади із життя тваринного світу?*
- *Результати перебування за межами загальної групи? І як це пов'язане з нашим життям?*
- *Який висновок?*
- *Чи важко було виконувати завдання?*
- *Який настрій після виконання вправи?*

Слово тренера. Таких прикладів сотні, тисячі. Команди створила сама природа. Це, власне, її подарунок для нас, щоб ми могли швидше досягати поставленої мети, щоб могли вчитися на запропонованих нею ефективних моделях.

7. Групова робота. Вправа «Повітряні замки»

Час: 15 хв.

Мета: розвиток навички працювати у команді

Ресурси: пачка паперу формату А4.

Хід роботи

Учасники в групах по 5 чоловік. У центрі кімнати кладеться пачка паперу і озвучується така інструкція: «Кожній команді необхідно за наступні 15 хвилин побудувати з цього паперу вежу. Нічого, крім паперу, використовувати не можна. Башта повинна бути вище одного метра у висоту. Перемагає команда, яка побудує найвищу вежу»

Рефлексія:

- *Чи задоволені ви результатом своєї роботи?*
- *Від чого залежав результат?*
- *Чи виникали перешкоди в роботі команди?*

- *Що допомагало команді працювати злагоджено, спільно виконувати дане вправу?*

- *Для чого ми виконували дану вправу?)*

8. Підсумок.

Мета: визначити, наскільки реалізувались очікування учасників, рівень задоволеності даним заняттям та їх емоційний стан та висновки, які зробили для себе.

Час: 10 хв.

Ресурси: плакат «Карта успіху», вирізані з паперу яблука.

Хід вправи: кожен учасник висловлює свою думку щодо реалізації очікувань та зірвавши плід із дерева говорить про свої сьогоднішні здобутки, усвідомлення та настрої. Крім того, на плодах із зворотного боку написане певне ресурсне слово.

- Що таке команда?

- Що допомагало команді працювати злагоджено, спільно виконувати дане вправу?

- Які приклади ми бачимо у природі?

- Чи відчували Ви підтримку інших?

- Чи намагалися ви самі допомогти своїй команді?

- Що може перешкоджати роботі команди?

- Результати для особистості за перебування межами загальної групи?

- Які емоції зараз переважають?

9. Прощання.

Учасники тренінгу ліву руку кладуть на плече сусіду, а праву з плодом здобутків піднімають догори і тричі говорять: «Ми – молодці, бо ми одна команда».

Дякую за плідну працю!

Заняття: «Розвиток емоційного інтелекту»

- Вітаю! Я щаслива, що ми нарешті зустрілися! Сподіваюся, наше заняття допоможе стати вам трішечки щасливішими!

- Пригадайте, які позитивні емоції ви сьогодні пережили?

- Що допомагає вам впоратися з негативними емоціями?

- Як ви розумієте словосполучення «емоційний інтелект»?

Відео 1. Чи є у вас 7 ознак емоційного інтелекту?



Складність і багатогранність функціонування сучасного суспільства як динамічного соціального організму, зростання його системних змін обумовлюють гостру потребу розвитку потенціалу емоційного інтелекту людини задля її ефективної соціальної адаптації та успішної самореалізації. Актуальність проблеми зумовлена ще й тим, що емоційний інтелект є однією з головних складових у досягненні максимального успіху в житті та відчутті щастя. Високий EQ сприяє теплим взаєминам батьків і дітей, емоційно благополучним сімейним стосункам, успішності особистості [8].

*«Виживає не найсильніший
і не найрозумніший, а той,*

*хто краще за всіх
приспосовується до змін»*

Чарльз Дарвін

Ви ніколи не дивувалися тому, що люди з неабияким інтелектом можуть роками займати одну і ту ж посаду, в той час як їх непримітні колеги роблять запаморочливу кар'єру? Виходить, для того, щоб домогтися успіху, одних знань та аналітичних здібностей недостатньо.

Дурні кар'єристи. Відмінні оцінки і 200 балів за IQ-тест далеко не завжди стають запорукою блискучої кар'єри. Середні результати тесту на інтелект не завадили Джорджу Бушу і Бараку Обамі стати президентами США, а Білла Гейтса відрахували з університету за неуспішність.

У психологів є своє пояснення даному феномену. На думку фахівців, вирішальну роль у досягненні успіху відіграє не горезвісний IQ, а так званий емоційний інтелект (EQ), тобто здатність людини розбиратися в своїх і чужих емоціях, а також контролювати їх.

Емоції заради бізнесу Емоційний інтелект необхідний в будь-якій професії, що передбачає спілкування з людьми, тобто фактично в 95% випадків. Рівень EQ свідчить про те, наскільки добре ми вміємо поводитися зі своїми емоціями. Можна сказати, що EQ - це усвідомленість.

Менеджери з продажу компанії L'oreal, відібрані за допомогою EQ-тестування продають в рік на 91 370 доларів більше, ніж їх колеги, найняті за іншою системою.

Розум і почуття. Вперше термін «емоційний інтелект» був згаданий в 1990 році в однойменній публікації Пітера Салоеуєя. Згідно з його висновками раніше інтелект вважався абсолютним благом, у той час як емоції були відсунуті на другий план, тепер людство усвідомило

важливість обох явищ. Гармонійним поєднанням двох факторів і є емоційний інтелект.

Найвідоміше дослідження феномену емоційного інтелекту було зроблено психологом та журналістом New York Times Деніелом Гоулменом. Його бестселер «Емоційний інтелект» побачив світ у 1995 році.

Гоулмен визначає EQ як «здатність усвідомлювати свої емоції та емоції інших, щоб мотивувати себе та інших і добре керувати емоціями наодинці з собою і при взаємодії з іншими». Автор доводить, що успішніше й ефективніше всього працюють ті, хто вміє поєднувати емоції і розум.

Добродушний маніпулятор Гоулмен виділяє чотири складових емоційного інтелекту: самоконтроль, самосвідомість, емпатія та навички відносин.

Мабуть, найхарактерніша ознака людини з високим EQ - доброзичливість. Вона вміє контролювати негативні емоції, що дозволяє уникати конфліктів, знаходити корисні контакти і справляти приємне враження на оточуючих.

Також емоційного інтелектуала відрізняє високий рівень самомотивації: у нього є самостійно вироблена система цінностей, установки, які він усвідомлює і яким слідує. Він прекрасно знає, чому веде себе так чи інакше в різних ситуаціях, чітко розуміє мотиви інших людей, що робить його практично невразливим для маніпуляторів. Люди з високим EQ створюють магнетичний вплив на оточуючих, оскільки випромінюють оптимізм і здатні погасити конфлікт.

Однак не варто вважати людей з високим EQ слабодухми і безхребетними. Також не можна ставити знак рівності між EQ і буйним темпераментом. Емоційний інтелект - це вміння дотримуватися балансу і проявляти деяку розважливість в області емоцій.

Що таке EQ?

Емоційний інтелект (EQ) включає в себе чотири базові складові:

Самосвідомість

Аналіз власного емоційного стану, розуміння впливу емоцій на прийняття рішень. Адекватна оцінка своїх здібностей. Розвиток інтуїції.

Управління власними емоціями

Відкритість по відношенню до оточуючих, власні принципи і цінності. Позитивна оцінка ситуації, бажання і вміння знаходити рішення в складних ситуаціях.

Емоційна чуйність

Уміння прислухатися до почуттів інших людей, здатність розуміти чужі потреби.

Управління емоціями інших людей

Уміння продати ідею, намалювати захоплюючу картину майбутнього. Здатність запобігати і регулювати конфлікти.

Розвиток емоційної компетентності студентів з метою формування інноваційної людини.

Сучасна система освіти спрямована на отримання теоретичних знань і зовсім ігнорує емоційний розвиток людини. А емоційно обдаровані люди володіють безцінним умінням раціонально розпоряджатися природними здібностями і освітою, у тому числі й інтелектом як таким.

У зв'язку з цим актуальною проблемою сучасної освіти є формування емоційного інтелекту. Вчені Дж. Майер, П.Саловей, Д. Карузо дають таке офіційне визначення емоційного інтелекту: «... здатність аналізувати свої емоції з метою покращення процесу мислення. Включає уміння безпомилково сприймати емоції, оцінювати і генерувати їх таким чином, щоб допомагати мисленню, розуміти

емоції й ідентифікувати їх, а також рефлексивно скеровувати емоції з тим, щоб сприяти своєму емоційному й інтелектуальному зростанню».

Емоційний інтелект включає в себе 4 частини або зони :

- здатність сприймати або відчувати емоції (як свої власні, так і іншої людини) – самосвідомість;
- здатність розуміти, що виражає та чи інша емоція – саморефлексія;
- здатність направляти свої емоції на допомогу розуму, тобто посилення мислення за допомогою емоцій - самокорекція;
- здатність керувати емоціями – саморегуляція.

Емоційний інтелект став центром уваги вчених у останні десять років. До цього їхня увага була прикута до так званого IQ (коефіцієнту інтелекту), який вказує на рівень нашого розумового розвитку, знань, умінь, навичок. Проте, як не парадоксально це звучить, останнім часом було відкрито, що в розвитку гармонійної особистості людини «емоційна компетентність» («емоційний інтелект») відіграє важливішу роль, ніж «академічна компетентність». Вчені стверджують, що IQ тільки на 20% впливає на життєвий успіх, а 80% припадає на інші чинники, які сукупно можна назвати емоційним інтелектом. Позитивні й негативні думки можуть спричиняти відповідні зміни в процесах збереження та зворотного відтворення інформації, змінюючи при цьому здібності до навчання.

Так, низка вчених, особливо Джон Майер, вважає, що підвищити рівень EQ практично неможливо, оскільки це відносно стійка здібність. Але емоційні знання, тобто вид інформації, якою оперує емоційний інтелект, відносно легко набуваються, у тому числі і в процесі навчання. Інша точка зору полягає в тому, що емоційний інтелект можна і потрібно розвивати. Зокрема, Д.Гоулман наводить таку аргументацію: нервові шляхи мозку продовжують розвиватися аж до

середини людського життя, тому можливий і емоційний розвиток, який виявляється в усвідомленому регулюванні емоцій. Д.Гоулман закликає не гаяти часу і допомогти дітям «прожити своє життя краще». Для цього їм потрібно розвивати здібності, які він називає «емоційним інтелектом», а саме: самоконтроль, завзяття і наполегливість, а також уміння мотивувати свої дії. На підтвердження цієї теорії виступає і Г.П.Березовська, результати емпіричного дослідження якої переконливо доводять можливість розвитку емоційного інтелекту шляхом спеціально організованого навчання і виховання.

Отже, незважаючи на суперечливість питання про можливість розвитку емоційного інтелекту людини, фахівці дійшли згоди, що емоційні знання і навички можуть набуватися в процесі спеціального навчання. Така «емоційна освіта» має базуватися на знанні біологічних і соціальних передумов емоційного інтелекту індивіда і може здійснюватися як через пряме навчання, так і шляхом створення певного психологічного клімату, залучення учнів, педагогів та батьків до спільної діяльності. Зрозуміло, що емоційна компетентність є важливим чинником, що забезпечує успішну самореалізацію людини.

Діючим елементом у роботі з розвитку емоційного інтелекту є ряд технологій, які спрямовані на емоційну активацію, що є необхідною умовою продуктивної інтелектуальної діяльності:

- технологія особистісно орієнтованого розвивального навчання;
- технологія ситуативного моделювання;
- проєктні технології;
- технологія критичного мислення;
- технологія вітагенного навчання.

Притча «Щастя»

Бог зліпив людину з глини, і залишився у нього невикористаний шматок.

- Що ще сліпити тобі? - запитав Бог.

- Зліпи мені щастя, - попросив чоловік.

Нічого не відповів Бог, і лише поклав людині в долоню шматочок глини, що залишився.

- Як ви зрозуміли зміст притчі? Чому людина не почула відповіді від Бога, а лише відчула в руках шматочок глини?

Люди з високим рівнем емоційного інтелекту, як правило, відчують здоровий емоційний баланс таких почуттів:

- Мотивація;
- Дружба;
- Зосередження уваги;
- Самоконтроль;
- Задоволеність собою;
- Зосередженість;
- Душевний спокій;
- Свобода;
- Зв'язок з оточуючими;
- Задоволення;
- Автономність;
- Задоволеність;
- Вдячність тощо.

Водночас, люди з низьким рівнем емоційного інтелекту часто відчують:

- Самотність;
- Почуття провини;
- Спустошеність;
- Депресивність;
- Неврівноваженість;
- Зобов'язаність;

- Залежність;
- Злість;
- Почуття жертви;
- образу;
- Незадоволеність;
- Відчуття неуспіху.

Тобто, для нашого особистого щастя та якості життя є доволі важливо мати високий рівень емоційного інтелекту та постійно працювати над його вдосконаленням.

Ключ до успіху. Як розвинути емоційний інтелект? Манфред Кетс де Вріс у книзі «**Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта**» дає ряд практичних порад:

- Навчіться усвідомлювати власні емоції. Частіше задавайте питання: «Чи дійсно це те, чого я хочу?»

- Керування емоціями. Якщо ви відчуваєте, що назріває конфлікт і ви можете зірватися, візьміть тайм-аут, поміркуйте і відпочиньте.

- Активно слухайте. Необхідно повністю включатися в процес бесіди. Не варто соромитися зайвий раз уточнити, що співрозмовник мав на увазі.

- Слухайте очима. Уміння читати мову жестів стане в нагоді вам не тільки для того, щоб розуміти справжні емоції співрозмовника, але і для того, щоб самому подавати правильні сигнали.

- Адаптуйтеся до емоцій. Ваше завдання - навчитися «читати» чужі емоції.

Відео 2.Емоційний інтелект.



Самодіагностика. Анкета чи «Умісте ви контролювати себе»

- Підкресліть «так», якщо ви згодні з твердженням, чи «ні», якщо не згодні.

1. Мені важко наслідувати іншим. Так, ні
2. Я б, мабуть, міг при нагоді зваляти дурня, щоб привернути увагу або потішити оточуючих. Так, ні.
3. З мене міг би вийти непоганий актор. Так, ні.
4. Іншим людям іноді здається, що я переживаю щось більш глибоко, чим це є насправді. Так, ні.
5. У компанії я рідко є в центрі уваги. Так, ні.
6. У різних ситуаціях і в спілкуванні з різними людьми я часто поведжуся абсолютно по-різному. Так, ні.
7. Я можу відстоювати тільки те, в чому я щиро переконаний. Так, ні.
8. Щоб досягти успіху в справах і в стосунках з людьми, я прагну бути таким, яким мене чекають побачити. Так, ні.
9. Я можу бути доброзичливим з людьми, яких я не виношу. Так, ні.

10. Я завжди такий, яким здаюся. Так, ні.

Нарахуйте собі по одному балу за відповідь «ні» на 1-ше, 5-те і 7-ме питання і за відповідь «так» на всі останні. Підрахуйте суму балів. Якщо ви відповідали щиро, то про вас, мабуть, можна сказати наступне:

0-3 бали – у вас низький комунікативний контроль. Ваша поведінка стійка, і ви не вважаєте за потрібне її змінювати залежно від ситуації. Ви здатні до щирого саморозкриття в спілкуванні. Деякі вважають вас “незручним” в спілкуванні унаслідок вашої прямолінійності;

4-6 балів – у вас середній комунікативний контроль. Ви щирі, але стримані в своїх емоційних проявах. Вам слід більше рахуватися в своїй поведінці з навколишніми людьми;

7-10 балів – у вас високий комунікативний контроль. Ви легко входите в будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміни ситуації і навіть в змозі передбачати враження, яке ви справите на оточуючих.

Тренінгові вправи

Вправа «Австралійський дощ»

Мета: «ломка льоду», зацікавлення учасників, зосередження на роботі в групі.

Час: 10 хв.

Хід вправи: учасники стають або сідають у коло. Повторюють вправи за ведучим у повній тиші, синхронно: потирання долонь, щолчки, плескання у долоні, плескання долонями по колінах, тупотіння, плескання по колінах, плескання в долоні, щолчки, потирання долонь. Має досягатися ефект дощу, що починається та закінчується.

Вправа «Передати одним словом»

Мета: підкреслити важливість інтонації в процесі спілкування.

Матеріали: картки з назвою різних емоцій.

Час: 10 хв.

Хід вправи:

Учасникам роздаються картки, на яких написані назви емоцій, і вони, не показуючи їх іншим учасникам, мають сказати фразу «Добрий день» з інтонацією, відповідної емоції, написаної на картці. Решта учасників відгадують, яку емоцію намагався зобразити учасник.

Список емоцій: Радість, подив, жаль, розчарування, підозрілість, сум, веселість, байдужість, спокій, зацікавленість, впевненість, бажання допомогти, втома, хвилювання, ентузіазм.

Вправа «Асоціації»

Почуття можуть викликати асоціації. Почуття передають стисло і наочно, що у нас на душі. Виконайте наступне завдання: спробуйте відчутти, що Ви відчуваєте, коли я починаю фразу: «Я відчуваю себе ...»

- як вичавлений лимон;
- як віджата ганчірка;
- як п'яте колесо у возі;
- як у казці;
- як замовлена і невзята річ;
- як після колесування;
- як на сьомому небі;
- як молодий бог ...

Не спадає вам на думку ще й інші приклади? Приведіть ті свої приклади.

Ще одна можливість описати почуття розширеним запасом слів полягає в тому, що можна висловлювати свої відчуття цілими фразами:

- Я відчуваю себе під захистом, коли ти тримаєш мене за руку ;
- Я стурбований, коли думаю про підвищення квартирної плати;

- Я відчуваю себе використаною річчю, коли моя участь розглядається як щось само собою зрозуміле ;

- Я відчуваю полегшення, тому що мої побоювання були необґрунтованими;

- Я відчуваю себе дуже задоволеним, тому що я виконав завдання.
Наведіть свої приклади.

ПРАВИЛА «Як правильно виразити позитив?»

1. Не відкладай подяку. Необхідно робити це відразу, як тільки партнер зробив тобі щось приємне.

2. Використовуй слово «я». «Я так рада», «Мені було дуже приємно» тощо.

3. Не бійся давати точне визначення своїм почуттям: «мені приємно», «мені подобається», «я в захваті» тощо.

4. Усі свої слова підкріплюй діями: мімікою, жестами, позою.

Навчися приймати свої почуття як частину себе. Наприклад, якщо подруга хвалить гарну сукню, ми нерідко відповідаємо «Та ні, вона стара» замість того, щоб прийняти комплімент і порадіти за себе.

Важко навчитися хвалити інших, якщо не можеш похвалити себе.
Навчися любити свої почуття.

Запам'ятай кілька простих істин:

1. Ти маєш право на будь-які почуття: і позитивні, й негативні.
2. Ніхто краще за тебе не знає твоїх почуттів.
3. Почуття, які в тебе виникають до людини, краще висловлювати відразу і їй особисто.
4. Коли ти говориш про свої почуття, твій авторитет не страждає.
5. Вираження позитивних почуттів ні до чого тебе не зобов'язує.
6. Не змішуй позитивні й негативні емоції. Якщо хвалиш – роби це з милим виразом обличчя.
7. Навчися приймати похвалу інших людей.

Правила вираження негативних почуттів. Не лише позитивні, але й негативні емоції потребують правильного вираження. Робити це потрібно конструктивно. Якщо тебе щось не влаштовує, постарайся пояснити, чим саме ти незадоволена. І що в поведінці партнера тебе не влаштовує.

1. Не відкладай вираження почуттів, роби це відразу, як тільки партнер зробив щось неприємне.

2. Об'єктивно опиши ситуацію: «Я розсердилася, бо ти не купив хліба».

3. Використовуй займенник «я».

4. Називай свої почуття на ім'я: «Я злюся», «Мені неприємно», «Я засмучена».

5. Підкріплюй свої висловлювання діями: мімікою, жестами, інтонацією. Але не треба розпускати руки – розслабся, зітхни, усміхнися.

6. Точно сформулюй, чого ти хочеш.

7. Вислухай спокійно всі аргументи партнера.

Твоя щирість допоможе не тільки вирішити конфліктну ситуацію, а й дасть можливість партнеру поважати тебе і твої почуття.

Вираз почуттів та емоцій часто відбувається з такою швидкістю, що ми не встигаємо що-небудь зробити і завуалювати те, що відбувається у нас в глибині душі. І якщо у вашому житті трапляються ситуації, коли обов'язково потрібно зберігати самовладання, то саме час задуматися над такою навичкою, як контроль емоцій.

Вправа «Звукова гімнастика»

– Перш ніж приступити до звукової гімнастики, пригадайте правила застосування: спокійне, розслаблений стан, стоячи, з випрямленою спиною. Спочатку робимо глибокий вдих носом, а на видиху голосно і енергійно вимовляємо звук.

– Приспівувати наступні звуки:

А - впливає благотворно на весь організм ;

Е - впливає на щитовидну залозу ;

І - впливає на мозок , очі , ніс, вуха ;

О - впливає на серце , легені;

У - впливає на органи ; розташовані в області живота ;

Я - впливає на роботу всього організму;

М - впливає на роботу всього організму;

Х - допомагає очищенню організму ;

ХА - допомагає підвищити настрій.

ПІДСУМОК.

20 цікавих фактів про емоції

Складно стверджувати, що залишилося хоч щось невідоме про ті почуття, які наповнюють собою кожен наш день, наші сні і мрії. Але ми постараємося вас здивувати, представивши 20 цікавих фактів про емоції людини.

Емоції працюють непомітно для нас: вони запускають когнітивні процеси (розпізнавання і аргументацію), фізичні відчуття, впливають на поведінку.

Емоції – найсильніший мотиватор. Саме вони управляють нашим бажанням вижити, розмножуватися, спілкуватися і вести себе відповідно до моральних засад.

1. Чоловіки відчують ті ж самі емоції, що і жінки. Просто нас вчать висловлювати почуття по-різному

2. Існує більше сотні емоцій. І це тільки ті, про які ми точно знаємо.

3. Сім базових емоцій – це злість, смуток, страх, здивування, відраза, захват і щастя.

4.Щастя – сама суперечлива емоція. Чому? Тому що вона може означати багато: радість, розчулення, ейфорію...

5.Для того щоб висловити повний спектр емоцій, природа нагородила нас 43 мускулами, відповідальними за міміку.

6.Емоції можуть тривати від частки секунди до декількох хвилин. Негативні емоції ми відчуваємо довше, ніж позитивні.

7.Настрій – щось більш тривале, ніж емоція. Ми можемо перебувати в ньому від декількох хвилин до декількох днів. Крім того, він впливає на те, як саме ви відчуваєте емоції. Наприклад, якщо ви не в дусі, гнів змусить вашу кров кипіти набагато сильніше, ніж зазвичай.

8.В українській мові є вираз «нутром відчуваю». Емоції впливають на вегетативну нервову систему, яка контролює базові функції тіла, наприклад: травлення, кровообіг, дихання і сексуальне бажання.

9.Емоції універсальні. Вирази облич жителів України і Зімбабве не відрізняються за умови, що люди відчувають однакові емоції. А ось тригери почуттів, звичайно, різні.

10.Любов – це не емоція. Це стан, протягом якого ви можете відчувати безліч почуттів: радість, смуток, тугу, злість ...

11.Ви можете культивувати і міняти власні емоції. За це потрібно сказати спасибі префронтальній корі головного мозку. Ви можете забути про емоції, інтерпретувати їх по-своєму або навіть змінити їх значення для себе, а значить – і реакцію на почуття.

12.Самосвідомість – це ключ до всього. Чим раніше ви упізнавали емоцію, тим більше способів розібратися з нею у вас буде. Щоб зрозуміти, як працює ваша свідомість, спробуйте звернутися до медитації.

13.Якщо довго імітувати ту чи іншу емоцію, наприклад огиду або злість, вас охоплять ці почуття по-справжньому.

14.Емоційний інтелект важливіший розуму. За статистикою, ваше фінансове благополуччя на 85% залежить від ваших лідерських якостей, здатності спілкуватися і вести переговори. І тільки на 15% – від ерудиції.

15.Ваші роздуми щодо справедливості, зобов'язань, сили, доброти і взаємодопомоги виражаються в таких емоціях, як співчуття, вдячність, збентеження і трепет. Ці почуття розвивалися в людині протягом тисяч років. Так що мораль буквально втілюється в нас самих.

16.Тільки 1% людей здатні повністю приховувати емоції від інших.

17.10% людей не знають, як саме вони себе відчувають. Це називається алекситимією. Через таку дисфункції людина не здатна описати свої емоції словами, відрізнити одне почуття від іншого і зрозуміти настрій оточуючих.

18.Люди, які захоплюються ін'єкціями ботокса, все одно можуть відчувати емоції. Цей вбивця зморшок паралізує деякі м'язи обличчя, а тому іноді здається, що людина перед тобою не відчуває взагалі нічого. Але це не правда. А ось алекситимія у людини з ботоксом – це катастрофа.

Тренінгове заняття:

«Розвиток навичок критичного мислення та роботи з медіа»

Наш світ змінюється дуже швидко. Інформація, засвоєнню й переробці якої могло бути присвячене життя декількох поколінь, в наш час може втрачати актуальність буквально за кілька років. Активізується необхідність самостійного опрацювання нової інформації та формування алгоритмів її застосування. Ті, хто володіє

прийомами роботи з інформацією, стають лідерами: вони сприймають, аналізують, приймають рішення, спрямовують, контролюють [7; 5].

Середньостатистичний громадянин не володіє досвідом протистояння інформаційним атакам – у попередніх поколіннях не було необхідності напрацьовувати такий досвід. Відповідно, і передати його «від покоління до покоління» не вдається, а сформувати протягом невеличкого власного життя – не в кожного виходить. Залишається варіант спеціального навчання.

Тільки людина, яка претендує на горде звання «вільного громадянина», буде досить замотивована на складну й напружену роботу з «прочищення власних мізків», на навчання прийомів роботи з інформацією, на оволодіння навичками критичності, рефлексії, асертивної поведінки.

Критичне мислення - це здатність аналізувати інформацію з позиції логіки й індивідуально – психологічного підходу; перевіряти її надійність, вірогідність, доцільність тощо для того, щоб застосовувати отримані результати як до стандартних, так і нестандартних життєвих ситуацій, питань, проблем.

Сьогодні ми продовжимо з'ясовувати, яку **роль відіграє медіа** у створенні **картини світу сучасної особистості**.

Я пропоную вам невеличку **вправу «Так чи Ні?»** Так – стрілка **зеленого кольору**, Ні – **червоного**.

- **Чи правда, що** коти лікують хазяїв?
- **що** Будь-які інфекції можна лікувати антибіотиками?
- **що** Китайську стіну видно з космосу?
- що** людина використовує лише 10% мозку?
- що** Зростання клітин мозку з віком припиняється?
- що** Кока-кола містить рідину, отриману із комахи Cochineal (Кошеніль)?

-**що** за допомогою Кока-коли або Спрайта можна вивести накип з чайника?

-**що** Компанія Ілона Маска SpaceX готує міжпланетний корабель Starship, який, зокрема, має доставити людину на Марс?

- **Чи правда, що** студент, який вільно володіє іноземною мовою, з легкістю пройде єдиний вступний іспит ?

Звідки ми це знаємо? (Із медіа).



Ніклас Луман, німецький соціолог, дослідник законів соціальних систем та маніпулятивної природи мас-медіа: «Все, що нам відомо про наше суспільство і навіть про світ, в якому ми живемо, ми знаємо завдяки мас-медіа».

Вся інформація, окрім особистого досвіду, є медійною.

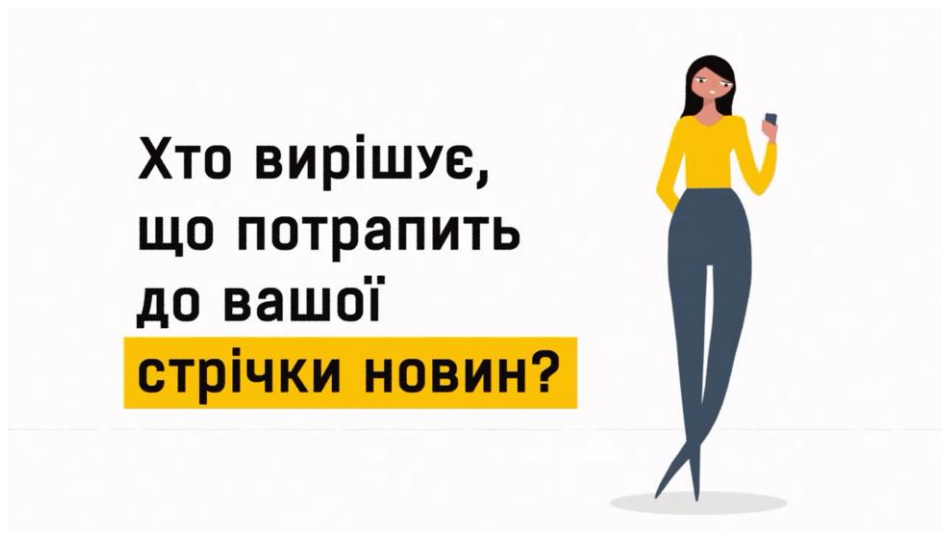
Медіа – це середовище, за допомогою якого здійснюється обмін інформацією через друковані видання, періодичну пресу, фото, звукозапис, кінематограф, телебачення, відео, комп'ютерні системи, Інтернет, мобільні телефони, різні типи реклами тощо.

Медіаосвіта - частина освітнього процесу, спрямована на формування в суспільстві медіакультури, підготовку особистості до безпечної та ефективної взаємодії із сучасною системою мас-медіа,

включаючи як традиційні (друковані видання, радіо, кіно, телебачення), так і новітні (комп'ютерно опосередковане спілкування, інтернет, мобільна телефонія) медіа з урахуванням розвитку ін.формаційно-комунікаційних технологій.

Медіаграмотність – це сукупність знань, навичок та умінь, які дозволяють аналізувати, критично оцінювати й створювати повідомлення різних жанрів і форм для різних типів медіа, а також розуміти й аналізувати складні процеси функціонування медіа у суспільстві, їхній вплив.

ВІДЕО 1. Інформаційні бульбашки



Так чому ж важливо бути медіаграмотним сьогодні?

Так, отже, за допомогою МЕДІА створюються потужні ціннісні та поведінкові моделі.

Вплив МЕДІА на свідомість може відбуватися неконтрольовано.

МЕДІА визначають політичне та культурне життя суспільства.

Метою медіаосвіти є захист аудиторії від маніпуляційного впливу медіа, навчання орієнтації в медійному потоці.

Медіаосвіта забезпечує:

- 1) розуміння, як масова комунікація використовується в соціумах;
- 2) уміння використовувати медіа в комунікації з іншими людьми;

3) уміння аналізувати, критично осмислювати й створювати медіатексти;

4) уміння визначати джерела медіатекстів, їхні політичні, соціальні, комерційні, культурні інтереси;

5) уміння інтерпретувати медіатексти й цінності, що розповсюджують медіа;

6) уміння відбирати відповідні медіа для створення й розповсюдження власних медіатекстів та завоювання зацікавленої в них аудиторії;

7) уміння діставати змогу вільного доступу до медіа як для сприйняття, так і для продукції;

8) уміння використовувати медіапродукти у професійній діяльності, розуміння психологопедагогічних і методичних аспектів застосування медіа в навчанні й вихованні.

За допомогою критичного мислення студенти опановують навички розпізнавати однобічну чи перекручену інформацію (особливо телевізійну, бо вважається що та має більший вплив). Вони практично вчаться знаходити різницю між загальновідомими фактами і такими, що потребують перевірки; визначати надійність джерела; допустимі та недопустимі твердження; різницю між головною та другорядною інформацією; ангажованість суджень; недоведені аргументи; логічну несумісність тощо. Тобто в людей виробляється імунітет до бездоказовості, замовчування, брехні. Головне завдання сьогодні - допомогти молоді стати вільними толерантними громадянами демократичного суспільства, які мають автономне мислення.

Взагалі, аналіз медіатекстів (критичний) – це альфа й омега медіаосвіти. Критичне мислення або критичний аналіз – це набір усвідомлених дій і навичок, завдяки яким ми можемо оцінювати чиюсь

або свою інформацію на предмет того, чи вона достовірна, чи маніпулятивна.

Ключові питання для критичного аналізу медіамеседжів:

- Хто це створив?
- Чому воно створене?
- Що їм потрібно від мене?
- Навіщо це їм?
- Яка цільова аудиторія?
- Які припущення містяться в тексті стосовно аудиторії? Яке відношення я маю до цього?

- Хто за це заплатив?
- Хто може дістати користь від цього меседжу?
- Кому він може завдати шкоди?
- Які можуть бути мої дії у відповідь на ці меседжі?
- Якого типу (жанру) цей текст?
- Чи дотримані/порушені в ньому правила жанру?
- Як сконструйований цей меседж?
- Які техніки маніпулятивні використовуються?
- Чому використовуються саме ці техніки?
- Яка моя інтерпретація цього?
- Чи я погоджуюсь/не погоджуюсь із меседжами?
- Коли це зроблено? Де та як поширюється?
- Які джерела інформації?
- Як мені це відомо?

Вправа «Критичний аналіз рекламних роликів»

Реклама жувальної гумки «Орбіт», «Дірол». Якщо вірити рекламі, жувальна гумка є справжньою панацеєю від майже всіх проблем з ротовою порожниною. Білосніжні зуби й голлівудська посмішка, свіже

дихання й попередження карієсу – такі обіцянки змушують мільйони людей постійно купувати її.

Фраза «стоматологи рекомендують» (маніпуляція!; варіант: «Асоціація стоматологів України») тільки підкріплює загальну віру в чарівні властивості жуйки. Але чи дійсно рекомендують? (інформація з сайту «Лакалут») Насправді жувальна гумка:

- не захищає від карієсу
- шкідлива для зубів
- не допомагає від неприємного запаху з рота (дуже короткочасний ефект).

Реклама «Кетчуп лагідний для дітей» («Чумак»). Міф: Дітям потрібно купувати спеціальний кетчуп – дитячий. Насправді якість продукту не залежить від того, для кого його виробляють. Звертати увагу потрібно тільки на склад, термін зберігання, стандарти якості, виробника. При цьому кетчуп не рекомендовано вводити до раціону дітей до 5 років. Тобто реклама брехлива й маніпулятивна!

Аналізуючи медіаповідомлення, ставимо 5 запитань:

«Хто створив повідомлення?»

«Які техніки використані для того, щоб привернути увагу?»

«Які цінності, стиль життя та точки зору репрезентовані чи випущені повідомленням?»

«Чому це повідомлення було написане?»

«Як інші люди можуть сприйняти це повідомлення?»

Критерії перевірки достовірності інформації:

- 1) Чи відомий автор інформації?
- 2) Наскільки ви довіряєте автору?
- 3) Що говорять інші джерела?

Приклади маніпуляцій в ЗМІ:

1. **«Отруєний сендвіч».**

Це коли повідомлення починається з відомого незначущого факта, після якого дається вигадка і завершується фактом, який мав місце в дійсності. Проковтнеш брехню й не помітиш.

2. Ефект первинності.

Про якусь подію джерело інформації повідомляє раніше за інших, але повідомляє у вигідному для себе тлумаченні. І ми розкрили очі «Оце новина!» й біжимо розповідати всім стрічним.

3. Закон передування.

Будь-яке перше повідомлення про той чи інший факт, подію, робить більш сильний вплив на аудиторію, ніж наступні. Джерело закріплюється в нашій пам'яті як правдивіше й привабливіше за інші, порівняно менш оперативно діючі.

4. Зсув акцентів.

Це коли дуже широко, рекламним стилем повідомляється про щось незначне. А далі похапцем чи мимохіть – про важливу подію. А все через те, що власникам ЗМІ вигідно відвернути, а не привернути увагу.

5. Метод «забовтування»

Використовується, коли потрібно знизити актуальність якогось явища чи викликати до нього негативну реакцію. Застосовують його в боротьбі зі супротивником, безупинно вихваляючи його, до місця й недоречно говорячи про його надзвичайні здібності і т.д. Мета – викликати утому й головний біль у людей, відбити бажання цікавитися тим, що насправді являє собою той чи інший кандидат. Метод також використовується для створення так званого «інформаційного шуму», коли за потоком другорядних повідомлень потрібно сховати якусь важливу подію чи головну проблему.

6. Анонімний авторитет.

Давно доведено, що одним з найефективніших методів є звертання до авторитету. Це може бути вагома політична фігура, релігійний діяч, науковець чи представник іншої професії. Ім'я авторитету не повідомляється. Для більшої переконливості здійснюють цитування документів, оцінок експертів, свідчення очевидців. Наприклад: «Учені на підставі багаторічних досліджень довели...», «Лікарі рекомендують...» при цьому джерело не ідентифіковане, і жодної відповідальності за помилкове повідомлення журналісти не несуть.

7. Принцип контрасту.

Теми новинних повідомлень komponуються так, що змушують комуніканта домислювати в потрібному напрямку. Це особливо помітно під час виборів, коли детально, із смакуванням подробиць висвітлюються внутрішні конфлікти в таборі політичних опонентів. Мовляв, «усі вони там» збіговисько демагогів і скандалістів. Таким чином підводять до висновку: поки «погані» б'ються за владу, «хороші» працюють на благо народу.

8. Створення асоціацій.

Об'єкт штучно прив'язується до чогось такого, що сприймається масовою свідомістю як дуже погане (чи навпаки-гарне: «Садам Хусейн-арабський Гітлер», «Сталін- це Ленін сьогодні» (рад.пропаганда). Саме тут і захована чергова пропагандистська пастка. Спокуса заощадити інтелектуальні зусилля змушують людину замість осмислення сутності проблем вдаватися до асоціацій і помилкових аналогій: адже метафора відсилає нас до інших, уже відомих станів.

Вправа «Аналізуємо фото»

Як дивитись фотографії? На які питання слід шукати відповіді?

Опишіть, що ви бачите на фотографії.

Які предмети і речі зображені?

На чому автор хотів акцентувати увагу?

Хто зображений на фотографії?

Чим займаються люди на фото?

Позували вони чи ні?

Чому в цей момент і на цьому місці був фотограф?

Чи є на фото якась текстова інформація?

Коли була зроблена фотографія?

Який максимум інформації ми можемо отримати з цієї світлини?

На які питання фотографія не дає відповідей?

Якої інформації не вистачає?

Вправа «Що я бачу?»



Матуся-кішка зупиняє рух (1925) Гаррі Ворнек Коментар. Сонячним днем 29 липня 1925 року фотограф New York News Гаррі Ворнек дізнався про те, що кішка, яка намагається перенести кошенят через вулицю Centre Street, перешкоджає дорожньому руху, оскільки поліцейський зупинив машини, щоб її не задавили. Ворнек прибув на місце, коли подія вже скінчилась, але зміг переконати поліціанта та власника кішки допомогти відтворити сцену. Незважаючи на початкове небажання регулювальника, люті автомобілістів та бажання кішки

перетинати вулицю по діагоналі, а не перед автомобілями, Ворнек нарешті досяг мети. Коли світлина була надрукована, New York News була завалена листами та запитам на копії фотографії, а через кілька днів поліцейський отримав подяку від свого керівництва.



Падальник і маленька дівчинка (1993) У 1993 році Кевін Картер разом з Жоао Сільвою відправились у Судан знімати сцени голоду. Вони приєднались до місії ООН, що роздавала продовольчу гуманітарну допомогу. Під час зйомок на місцевості він побачив маленьку дівчинку, що вмирала в полі з голоду, поки її батьки розвантажували гуманітарну допомогу. Кевін Картер вже хотів сфотографувати дівчинку, як раптом за нею приземлився стерв'ятник. Картер повільно наблизився до дівчинки, намагаючись не злякати птаха, вибрав хороший ракурс, щоб обидва, і дитина, і стерв'ятник, опинилися у фокусі, і зробив кілька знімків. Потім фотограф прогнав птаха. Через день Кевін повернувся в ПАР і продав фотографію у «The New York Times», яка як раз шукала такі знімки. Фотографія суданської дівчинки була опублікована 26 березня 1993 року. Навесні 1994 року за цю фотографію Кевін Картер отримав Пулітцерівську премію. Низка ЗМІ звинуватили кореспондента у холоднокривності. Наприклад, у флоридській газеті «St. Petersburg Times» про нього написали: «Людина, яка налаштовує свій об'єктив лише для того, щоб зробити

вдалий знімок дитини, що страждає, всього лише ще один стерв'ятник». Тиск громадськості укупі з проблемами в особистому житті і наркотиками — все це стало останньою краплею для Картера. Через три місяці після отримання Пулітцерівської премії Картер покінчив життя самогубством.

ВІДЕО 2. «Будьте медіаграмотними!»



Завдання: знайти фото відомої особистості, зробити його аналіз за схемою.

Корисні посилання:

<https://www.aup.com.ua/nova-ukrainska-shkola-metodika-formu/>

<https://ms.detector.media/mediaosvita/post/21666/2018-08-21-opublikovano-novii-posibnik-dlya-vchiteliv-mediagramotnist-u-pochatkovii-shkoli/>

<https://naurok.com.ua/prezentaciya-rozvitok-mediagramotnosti-uchniv-34676.html>

http://www.library.kherson.ua/pdf/2013/Zbirnyk_2013_SHBIZ.pdf

Тренінгове аняття:

«Як розпізнати фейкові новини»

Як розпізнати фейкові новини? [21].

Фейки – одна з ключових проблем сьогодення.

Сьогодні, в епоху пост-правди та неймовірної кількості інформації, яку ми вживаємо щодня, фейки стали невід’ємною частиною кожної стрічки новин. Автори контенту все більш успішно та витончено обманюють людей. А соціальні медіа швидко поширюють дезінформацію.

Розповсюдження фейків є вкрай небезпечним. За допомогою фейкових новин можна не лише маніпулювати думкою людей, але й розв’язати війну!

Тож медіаграмотність, свідоме споживання та поширення інформації – необхідність для кожного.

Арт-проект ARTEFACT закликає всіх дізнатися, як захистити себе та свій інформаційний простір від засилля фейків.



Як створюють фейки та маніпулюють нашою думкою? 10 основних принципів:

1. Пропаганда

Пропаганда присутня в нашому житті щодня та має єдину мету – керувати думкою суспільства. Реклама пропагує не лише товари, послуги й торгові марки, але і певний спосіб життя. Новини

розповідають, який політик є поганим, який – не дуже, а який – навіть, навпаки, дуже хорошим. Яка країна є агресором, а яка – жертвою. Чому у нас все дуже добре, або навпаки – все погано. Або про те, що у нас все погано – але в інших ще гірше.

Пропаганду найчастіше використовують уряди, корпорації, некомерційні та комерційні організації для управління цінностями, ставленням до них і навіть знаннями.

2. Заклики до емоцій

Новини такого типу закликають до людських цінностей, глибоких та сильних емоцій (захоплення, гнів, печаль, розчарування) і через них керують нашою свідомістю.

3. Упереджені новини

Це однобічне трактування інформації та особиста інтерпретація подій. Коли ви бачите, що автор явно схиляє вас до свого ставлення – це привід замислитись. Професійні та чесні журналісти мають просто висвітлювати події без оцінки, або ж оцінювати їх з різних боків.

4. Теорії змови

Такі теорії відхиляють думки авторитетних експертів, а аргументи, які спростовують змову, розглядаються, як додатковий доказ змови.

5. Клікбейти

Це привабливі, сенсаційні заголовки для залучення уваги, часто з використанням великих літер, знаків оклику та емодзі. Контент часто не відповідає назві.

6. Псевдонаука

Чарівні ліки, анти-вакцинація, лікування раку гомеопатією та інші абсурдні речі видають за реальні наукові дослідження з перебільшеними або помилковими твердженнями. Для

правдоподібності додають якомога більше слів з наукової або схожої з нею лексики.

7. Сатира

Гумор та сатира, які деякі люди, на жаль, сприймають за істину.

8. Напівправда – поєднання фактичного, фейкового, помилкового або частково помилкового контенту.

9. Фальшивки – повністю сфабрикований контент, що поширюється навмисно. Є така «партизанська» тактика, широко розповсюджена в маркетингу та політиці: коментарі та відгуки нібито від справжніх людей, а насправді – від фейкових акаунтів або ботів.

10. Фінансово-політичний тиск

Всім відомо, що більш за все брешуть політики. Проплачені канали та спонсоровані газети не можуть погано говорити про тих, хто платить їм гроші.



Як відрізнити справжню новину та захистити себе від епідемії фейків?



Facebook та авторитетне німецьке видання Deutsche Welle, яке бореться з фейками, дали 10 слухних порад.

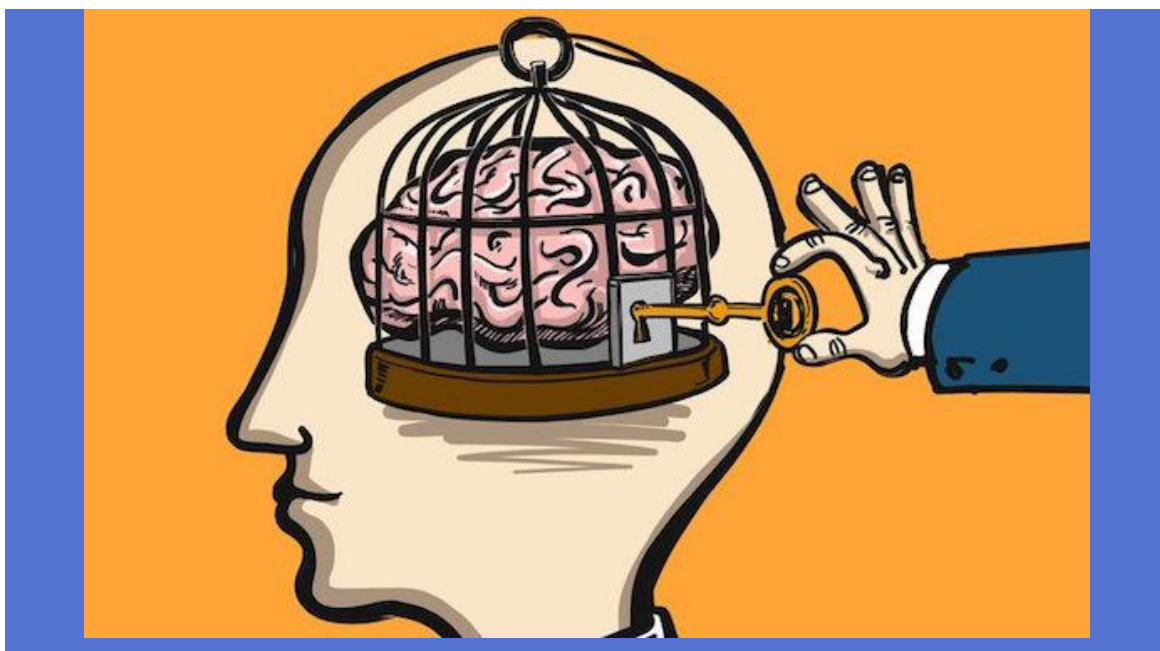
1. Будьте уважні до заголовків.

Фейкові новини часто мають яскраві назви, написані великими літерами зі знаками оклику. Якщо заголовок здається вам неймовірним, то, швидше за все, так воно і є.

2. Придивіться до адреси URL.

Обов'язково перевірте назву ЗМІ: для розкрутки чуток часто створюють копії відомих сторінок або сайтів. Від оригіналів вони можуть відрізнятися парою літер у веб-адресі або доменом – такі деталі легко не помітити.

Наприклад, один з найвідоміших фейків британського видання The Guardian відрізнявся одним-єдиним символом в URL: латинську «i» просто замінили на схожу букву «ı» з турецького алфавіту. За повідомленням BBC, саме цей фальшивий сайт опублікував неіснуюче інтерв'ю з колишнім главою британської розвідслужби Джоном Скарлеттом, яке потім процитували ще кілька видань. Сайт був стилізований під оригінал, а під статтею стояло ім'я справжнього журналіста The Guardian. Такий фейк непросто розпізнати з першого погляду. Будьте уважні!



3.Перевіряйте джерела.

Переконайтеся, що новину розмістило видання, якому ви довіряєте. Якщо матеріал написаний невідомою організацією, почитайте про неї. Як правило, на сайтах інтернет-видань є вкладка «Редакція» або «Про нас». Звичайно, довіряти новині можна більше, якщо її опублікували одразу декілька великих ЗМІ.

Але навіть у відомих виданнях іноді з'являється неточна інформація або невірне трактування подій. Перевірте, кого цитують автори повідомлення. У хорошому журналістському матеріалі має бути як мінімум два джерела: інформаційні агентства та свідки подій. В новині згадують організації, політиків, публічних особистостей? Тоді варто зайти на їх сайти або профілі в соцмережах. Нерідко офіційні рішення або коментарі публікуються і там. Підозріло, якщо всі джерела інформації анонімні, не вказані взагалі або ховаються під фразами «стало відомо».

Критично оцінюйте інформацію і не довіряйте новині тільки тому, що інші користувачі лайкнули та перепостили її в соцмережах. Пам'ятайте, що фейки поширюються у соцмережах у 6 разів швидше за правду!

4. Слідкуйте за помилками.

Багато фейкових сайтів допускають грубі помилки в орфографії та пунктуації.

5. Уважно придивіться до фото та відео контенту.

Фейкові новини містять підроблені фотографії та відео. Іноді фото можуть бути справжніми, але вирваними з контексту – неактуальні, зроблені в іншому місті, тощо. Визначити це можна, знайшовши оригінал фото (зазвичай він кращої якості, ніж його копії): коли і де він був вперше опублікований?

Спробуйте пошукати картинку в інтернеті, щоб перевірити її справжність. Наприклад, через Google зображення.

6. Звертайте увагу на дати – дату публікації і ті дати, про які йдеться в новині. Багато фейкових новин не мають дати публікації і пишуть про події, яких ніколи не відбувалося.

7. Перевіряйте, від чого відштовхується автор.

Якщо не вказані джерела інформації або наводяться дослідження неназваних експертів – це ознака фейкової новини.

8. Пошукайте таку ж новину в інших виданнях.

Якщо такої новини немає більше ніде, то, швидше за все, ця інформація фейкова. Якщо про подію повідомили декілька видань, яким ви довіряєте, то така новина, найімовірніше, справжня.

9. А, може, це жарт?

Зверніть увагу на тон написання матеріалу, можливо – це лише гумор. В епоху Twitter кожен може стати комедіантом або вважати себе таким. І це призводить до плутанини. Якщо історія здається дуже дивною, щоб бути правдою, переконайтеся, чи не сатира це.

Також перевірте, чи новина не написана на одному з сайтів на кшталт theonoin.com або uareview.com, які спеціалізуються лише на

фейкових новинах. Ці видання не приховують того, що публікують лише фейки, але опис багато хто не читає.

10. Будьте пильні.

Навіть перевірені джерела можуть помилятися. Ставтеся критично до того, що читаєте, і діліться тільки достовірною, на вашу думку, інформацією. Факти, на відміну від фейків, рідше стають вірусними. Брехня поширюється швидше.



Після того, як заголовок, відео або мем поширилися тисячі разів – вони стають ще більш достовірним в очах людей. Замість того, щоб критично оцінювати контент, люди часто діляться такими фейковими новинами. Це відбувається тому, що їм подобається посил статті або новина транслює їх власні упередження, через те, що заголовок провокаційний або просто тому, що ВСІ так роблять. Важливо пам'ятати, що жоден з цих мотивів не гарантує точність.

Діліться з обережністю – особливо, якщо вас читає велика кількість людей!

Однією з основних задач арт-проекту ARTEFACT є підвищення рівня медіаграмотності суспільства. Залишайтеся з нами – та вчіться захищатися від нових інформаційних небезпек!

ARTEFACT – арт-проект за участю міжнародних та українських митців, що єднає медіа, digital та арт. Проект присвячений актуальній проблемі маніпулювання інформацією, фейкових новин, пост-правди та має за мету звернути увагу суспільства на необхідність свідомого споживання та поширення інформації, та підвищити медіаграмотність суспільства. Проект реалізується за підтримки Українського культурного фонду та за сприяння Державного агентства України з управління зоною відчуження.

4.8. Профорієнтаційна робота «Першокурсник - старшокласнику»

Учасники заходу: учні 11 класів, класні керівники та вчителі ЗЗСО, здобувачі 1 курсу педагогічного факультету, тьютори, представники студентської ради.

Орієнтовний план:

1. Вітальне слово представників педагогічного факультету.
2. Перегляд відеофільму «Педфак – наш стяг», рекламних відеороликів.
3. Виступ представників приймальної комісії ХДУ з поясненням умов вступної кампанії.
4. Відповіді на запитання.
5. Презентація першокурсників «Я – студент педагогічного факультету!».
6. Дайджест напрямів діяльності студентського активу.
7. Виступи творчих колективів «Педфак чекає на тебе!».
8. Вручення сувенірів, рекламних буклетів та календарів.

5. ГЛОСАРІЙ

Вихователь закладу дошкільної освіти – особа, яка має відповідну повну вищу або середню (неповну вищу) педагогічну освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, бакалавра або молодшого бакалавра, а також стан здоров'я якої дозволяє виконувати професійні обов'язки, це педагог, який працює з дітьми 2 – 6 (7) років; сприяє гармонійному формуванню особистості дитини, розвитку її творчих здібностей.

Вища освіта – сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у закладі вищої освіти.

Галузевий стандарт вищої освіти – узагальнений нормативний зміст освіти та навчання за певними напрямками підготовки та спеціальностями, включають освітньо-кваліфікаційні характеристики випускників ЗВО, освітньо-професійні програми їх підготовки, а також засоби діагностики якості вищої освіти випускників.

Гуманістична модель виховання – така, що організовується на основі взаємодії, обліку особистісних та індивідуальних особливостей вихованця, прийняття його таким, яким він є, створення атмосфери довіри, підтримки та захисту.

Заклад вищої освіти – окремий вид установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей.

Заклад дошкільної освіти – навчальний заклад, що забезпечує реалізацію права дитини на здобуття дошкільної освіти, її фізичний, розумовий і духовний розвиток, соціальну адаптацію та готовність продовжувати освіту.

Кваліфікація – кваліфікація отримується згідно з рішенням державної атестаційної комісії ЗВО за підсумками навчання та після захисту випускної кваліфікаційної роботи або складення іспитів та узгоджується зі спеціальністю.

Компетентність – це інтегрована особистісна якість людини (її капітал), що формується на етапі навчання, остаточно оформлюється і розвивається у процесі практичної діяльності та забезпечує компетентний підхід до вирішення професійних завдань. Компетентність є оцінною характеристикою особи.

Компетентності – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти. Компетентність також визначається як набута у процесі навчання інтегрована здатність особистості, яка складається із знань, досвіду, цінностей і ставлення, що можуть цілісно реалізовуватися на практиці.

Кредити Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи – це кредитна система, яка пропонує спосіб вимірювання та порівняння навчальних досягнень і переведення їх з одного інституту до іншого. Ця система, створена для забезпечення єдиної процедури оцінки навчання за кордоном, системи виміру і порівняння результатів навчання, їхнього академічного визнання і передачі від одного закладу іншому. Система може використовуватися

усередині ЗВО, між ЗВО однієї країни, а так само між освітніми закладами-партнерами з різних країн. Система ECTS базується на принципах взаємної довіри учасників і передбачає виконання правил щодо всіх її частин: ECTS-кредитів, ECTS-оцінок, Угоди про навчання і зарахування кредитів.

Куратор академічної групи ЗВО – особа, діяльність якої спрямована на здобуття молодою людиною соціального досвіду поведінки, формування національної самосвідомості, ціннісних орієнтацій та розвиток індивідуальних якостей майбутнього фахівця.

Освітньо-професійна програма – система освітніх компонентів на відповідному рівні вищої освіти в межах спеціальності, що визначає вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, перелік навчальних дисциплін і логічну послідовність їх вивчення, кількість кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи, необхідних для виконання цієї програми, а також очікувані результати навчання (компетентності), якими повинен оволодіти здобувач відповідного ступеня вищої освіти

Спеціальність – комплекс набутих людиною знань і практичних навичок, що дає їй можливість займатися певним родом занять у якійсь галузі діяльності. Також спеціальністю називається окрема відособлена галузь науки, техніки, майстерності, мистецтва тощо.

Партнерська взаємодія у ЗВО – особливий тип спільної діяльності між учасниками освітнього процесу, що характеризується спільними цілями та цінностями, довірою, добровільністю та довготривалістю відносин, а також визнанням взаємної відповідальності сторін за результат розвитку всіх суб'єктів освіти

Педагогічне спілкування – це безпосередня форма прояву комунікації в освітньому процесі між педагогом та вихованцями, яка спрямована на формування і розвиток особистості вихованця, спільне

вирішення різноманітних педагогічних завдань, створення умов для реалізації творчих здібностей та сприяння самоактуалізації.

Педагогіка партнерства – напрям педагогіки, що включає собою систему методів і прийомів виховання і навчання на засадах гуманізму та творчого підходу до розвитку особистості.

Педагогічна взаємодія учасників педагогічного процесу – система взаємного впливу суб'єктів, залучених до спільної цілеспрямованої діяльності на базі професійної освіти.

Професійна компетенція – вміння використати знання, навички, досвід в конкретно даних умовах, досягнувши при цьому максимально позитивного результату.

Результати навчання – сукупність знань, умінь, навичок, інших компетентностей, набутих особою у процесі навчання за певною освітньо-професійною, освітньо-науковою програмою, які можна ідентифікувати, кількісно оцінити та виміряти.

Тьютор у ЗВО – викладач-консультант, який створює освітнє середовище, що дозволяє не лише отримувати знання та навички, а й вирішувати реальні проблеми в діяльності здобувача вищої освіти.

Тьюторство – діяльність щодо забезпечення розробки індивідуальних освітніх програм та супроводження процесу індивідуальної освіти.

Тьютор (від англ. tutor – учитель) – особа, що веде індивідуальні або групові заняття із студентами, репетитор, наставник. В університетах тьютори помічники викладача, здебільшого аспіранти або старші студенти.

Тьютор – ключова фігура в дистанційному навчанні, що відповідає за проведення занять зі студентами. Аналізуючи досвід зарубіжних університетів, можна бачити, що в більшості випадків розробник курсу і тьютор – одна і та ж особа. Багато досвідчених

викладачів віддають перевагу при проведенні занять зі студентами денній формі навчання, використовуючи технологію дистанційного навчання.

Тьюторінг є винятковою методою роботи з молоддю, яка ґрунтується на найкращих світових освітніх досягненнях. Тьюторінг – це метод персоналізованої освіти, заснований на безпосередній зустрічі студента і тьютора. Він особливо ефективний, коли мова йде про розвиток потенціалу і мотивацію студента.

Soft Skills («м'які навички» або «гнучкі навички») – збірний термін, який посиляється на безліч варіантів поведінки, що допомагають людям в роботі, зокрема командній, а також успішно соціалізуватися. Soft Skills є універсальними навичками європейського рівня, дозволяють бути успішним незалежно від специфіки діяльності та напрямку, в якому працює людина. Традиційно в психології їх відносять до числа соціальних навичок: вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати, міжособистісне спілкування, ведення переговорних процесів, робота в команді, особистісний розвиток, управління часом, ерудованість, креативність тощо.

Онбординг, або адаптація – це процес ознайомлення нового члена команди з робочими процесами, командою і поточними проєктами, що займає кілька днів після виходу на роботу, це процес ознайомлення з корпоративною культурою, прийнятими підходами для вирішення задач і побудови ефективної взаємодії з партнерами.

Тайм-менеджмент – (від англ. *time management*) – керування часом, сукупність методик оптимальної організації часу для виконання поточних задач, проєктів та календарних подій.

6. АНКЕТИ

Опитування студентів-першокурсників

Анкета №1

Шановні першокурсники! Просимо Вас відповісти на наші запитання. Обрані варіанти відповідей відзначте будь-яким значком, а також підкресліть, де потрібно, окремі положення.

На кожне питання може бути кілька відповідей.

1. Ви закінчили школу:

- а) загальноосвітню середню;
- б) освітній заклад з певним пріоритетом, ліцей, коледж (підкреслити);
- в) спецшколу мовну, гімназію гуманітарну (підкреслити);
- г) інший тип навчального закладу (назвіть)

_____.

2. Ви обрали ХДУ:

- а) за покликанням (цікавість до педагогіки);
- б) за наполяганням (або за порадою) батьків;
- в) за сімейними традиціями;
- г) із солідарності з друзями;
- д) інші причини (вказати) _____

3. Звідки Ви отримали інформацію про ХДУ:

- а) з реклами (у Вашій школі, з інтернету);
- б) від батьків, родичів або знайомих;
- в) від студентів ХДУ;
- г) від своїх однолітків;

д) з інших джерел (вказати)

4. Ви готувалися до вступу в ЗВО?

- а) вступили виключно за показниками ЗНО;
- б) готувалися додатково самостійно;
- в) за допомогою репетиторів;
- г) на підготовчих курсах (де?) _____.

Анкета № 2

Просимо Вас взяти участь в анкетуванні, метою якого є виявлення Ваших творчих інтересів.

Обрані Вами варіанти відповідей відзначте будь-яким значком, а також вкажіть додаткову інформацію.

На кожне питання може бути кілька відповідей.

1. Вкажіть Ваше прізвище, ім'я

2. Факультет, спеціальність _____

3. Ваші наявні творчі здібності:

- а) декламування віршів;
- б) танці;
- в) співи;
- г) малювання;
- д) інші _____

4. Якою творчою діяльністю Ви хотіли б займатися?

- а) співи;
- б) малювання;
- в) танці;

г)

інше

5. Чи хотіли б Ви долучитися до організації?

а) конкурсів (яких?) _____

б) наукових досліджень (яка тема цікавить?) _____

в) гуртків _____

6. Маєте музичну освіту?

а) так (вказіть музичний інструмент) _____

б) ні.

7. Ваше ставлення до спорту і туризму:

8. Яким видом спорту Ви хотіли б займатися?

9. Що Ви могли б запропонувати для проведення на факультеті (конкурси, творчі проекти, волонтерські заходи, виставки тощо)

10. Якщо Вам є що сказати стосовно позанавчальної, виховної роботи у студентські роки, напишіть тут

Дякуємо за відповіді!

Дата заповнення анкети _____

Підпис _____

Ваші анкетні дані:

Студент групи № _____

1. П.І.Б _____

2. Число _____ місяць _____ рік народження _____

3. Власний мобільний телефон: _____;

4. Телефон для зв'язку (батьки, родичі): _____

5. Повна домашня адреса: _____

6. Місце фактичного проживання:

а) за пропискою;

б) в гуртожитку (корпус, кімната);

в) інша адреса (родичі, орендована квартира) _____

7. Прізвище, ім'я, по батькові батьків:

Матір: _____

Батько: _____

8. Склад сім'ї (брати, сестри із зазначенням віку) _____

9. Вказати пільгову категорію (якщо є) _____

10. Ваші інтереси, захоплення: _____

11. Відомості про стан здоров'я

а) норма;

б) є хронічні захворювання (які)

в) інше (алергія і т.п.)

Необхідність в дієтичному харчуванні:

а) є;

б) немає.

Дата заповнення анкети _____

Підпис _____

Анкета № 4

Вказувати прізвище не треба

1. Хто спонукав або що спонукало Вас обрати професію педагога (вихователя, вчителя)?

- а) батьки; б) перша вчителька, вихователь дитячого закладу; в) друзі; г) любов до дітей;
- д) престиж професії; е) гарантія майбутнього працевлаштування;
- ж) бажання бути корисним (ою) людям; з) результати ЗНО;
- і) інше _____

2. Чи плануєте ви пов'язати свою майбутню професію з освітньою діяльністю?

- а) так; б) можливо; в) ні; г) не знаю.

3. Оцініть своє бажання бути педагогом за наведеною шкалою:

- 5 б. – дуже бажаю;
- 4 б. – бажаю;
- 3 б. – скоріше бажаю;
- 2 б. – не знаю;
- 1 б. – не бажаю.

Дякуємо за відверті відповіді!

Анкета № 5

Вказувати прізвище не треба

1. Хто спонукав або що спонукало Вас обрати професію педагога (вихователя, вчителя)?

а) батьки; б) перша вчителька, вихователь дитячого закладу; в) друзі; г) любов до дітей;

д) престиж професії; е) гарантія майбутнього працевлаштування;

ж) бажання бути корисним (ою) людям; з) результати ЗНО;

і) інше _____

2. Чи плануєте ви пов'язати свою майбутню професію з освітньою діяльністю?

а) так; б) можливо; в) ні; г) не знаю.

3. Оцініть своє бажання бути педагогом за наведеною шкалою:

5 б. – дуже бажаю;

4 б. – бажаю;

3 б. – скоріше бажаю;

2 б. – не знаю;

1 б. – не бажаю.

Дякуємо за відверті відповіді!

Анкета № 6

Вказувати прізвище не треба

1. Хто спонукав або що спонукало Вас обрати професію педагога (вихователя, вчителя)?

а) батьки; б) перша вчителька, вихователь дитячого закладу; в) друзі; г) любов до дітей; д) престиж професії; е) гарантія майбутнього працевлаштування;

ж) бажання бути корисним (ою) людям; з) результати ЗНО;

i) інше _____

2. Чи плануєте ви пов'язати свою майбутню професію з освітньою діяльністю?

а) так; б) можливо; в) ні; г) не знаю.

3. Оцініть своє бажання бути педагогом за наведеною шкалою:

5 б. – дуже бажаю;

4 б. – бажаю;

3 б. – скоріше бажаю;

2 б. – не знаю;

1 б. – не бажаю.

Дякуємо за відверті відповіді!

Анкета для кураторів груп першокурсників

1. Відомо, що система освіти у ЗВО відрізняється від шкільної. Чи істотний, на Вашу думку, для першокурсників перехід від однієї системи до іншої?

2. Які труднощі можуть виникнути в зв'язку з переходом до нової системи освіти?

3. Як Ви вважаєте, в чому причина нездатності студента - першокурсника включитися в навчальну діяльність у ЗВО?

4. Як Ви вважаєте, скільки треба часу, щоб сформувалася навчальна група як колектив?

5. Які труднощі можуть виникнути в процесі формування студентського колективу?

6. Як, на Ваш погляд, можна вплинути на згуртованість групи?

—

7. Які проблеми (особистісного плану, пов'язані з навчальною діяльністю тощо) можуть виникнути у першокурсників?

8. Чи можуть виникнути проблеми у іногородніх студентів? Які?

—

9. Яка допомога їм потрібна? _____

10. Чи існує необхідність в додаткових заходах (і яких?) Для забезпечення успішної адаптації першокурсників? _____

Дякуємо за Ваші відповіді!

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анісімова О., Горлова А. Взаємодія з тьютором як складова частина адаптації студентів-першокурсників до умов закладу вищої освіти: збірнику наукових праць «Педагогічні науки». Херсон: Херсонський державний університет. «Видавничий дім «Гельветика», 2020. С.67-73.
2. Борисова З. Паростки дошкілля і журнал «ДВ» // Дошкільне виховання. 2011. № 3. С. 2–4.
3. Бородіна І.І. Поведінкові патерни в діагностиці соціально-дезадаптованих студентів. Вчені записки Кримського інженерно-педагогічного університету. Серія: Педагогіка. Психологія. 2016. № 4. С. 42–47.
4. Веб-Портал Херсонського державного університету. Головна сторінка. URL: <http://www.kspu.edu/> (дата звернення: 20.01.2021).
5. Вен Тіффані Як виявити фейкове фото? URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/vert-fut-40484014>
6. Дем'яненко Н.М. Система тьюторства : актуалізація ретродосвіду Великої Британії. Зб. наук. праць Полтавського держ. пед. у-ту імені В.Г. Короленка. Полтава, 2006. Вип. № 6 (57). С. 72–75.
7. Кожанової А. Критичний аналіз медіатекстів. URL: <https://sites.google.com/site/mediakulturaschool2/uroki-10-klas/kriticnijanalizmediatekstiv>.
8. Корчукова М. Ю. Семінар-тренінг «Розвиток емоційної компетентності учнів з метою формування інноваційної людини». URL: <https://vseosvita.ua/library/seminar-trening-rozvitok-emocijnoi-kompetentnosti-ucniv-z-metou-formuvanna-innovacijnoi-ludini-117605.html>
9. Лучанінова О. Куратор академічної групи як ключовий суб'єкт виховної системи ВТНЗ. URL:

file:///C:/Users/1/Downloads/domtp_2017_1_15.pdf (дата звернення: 03.08.2020).

10. Маліновська О. Я. Конспект лекцій з навчальної дисципліни особистий, корпоративний та публічний тайм-менеджмент. Львів: Львівський національний університет ім. І. Франка. 2018. 112 с. URL: <https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/10/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%A2%D0%B0%D0%B9%D0%BC%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82.pdf>

11. Мельник О., Гук Н. Вправи для ефективної командної роботи. URL: http://ininv.vntu.edu.ua/ukr/index.php?option=com_content&view=article&id=320:101-12-15-news-trening-komanda&catid=34:latest-news&Itemid=419

12. Наукова бібліотека ХДУ. URL: <http://www.kspu.edu/About/DepartmentAndServices/Library.aspx> (дата звернення 05.01.2021).

13. Рагозіна Л. Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери: збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції (15-16 листопада 2018 р., м. Ніжин) / За заг. ред. С.О. Борисюк та О.В. Лісовця. Ніжин : Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2018. 188 с.

14. Саннікова О.П., Кузнецова О.В. Адаптивность личности. Морнография. Одесса : Издатель Н.П. Черкасов, 2009. 258 с.

15. Сервіс e-Library ХДУ. URL: <http://elibrary.kspu.edu/> (дата звернення: 05.01.2021).

16. Сервіс перевірки на плагіат для найкращих результатів – Unicheck. URL: <https://unicheck.com/uk-ua> (дата звернення: 20.02.2021).

17. Система дистанційного навчання «Херсонський віртуальний університет». URL: <http://dls.kherson.ua/dls/Default.aspx> (дата звернення: 24.12.2020).

18. Систему дистанційного навчання KSU online. URL: <http://ksuonline.kspu.edu/> (дата звернення: 20.01.2021).

19. Співаковський Олександр Володимировис. URL: <http://www.kspu.edu/About/UniversityAdministration/ABC.aspx> (дата звернення: 17.01.2021).

20. Херсонський державний університет. Педагогічний факультет. URL: <http://www.kspu.edu/About/Faculty/FEElementaryEdu.aspx> (дата звернення 28.12.2020).

21. Як розпізнати фейкові новини? / За матеріалами проєкту ARTEFACT. URL: <http://artefact.live/%D1%84%D0%B5%D0%B9%D0%BA%D0%B8/>

22. Ясна Іламі Soft skills: універсальні навички європейського рівня. URL: <https://studway.com.ua/soft-skills/>

Корисні покликання

1. Бібліотечно-інформаційний центр – нова модель бібліотечного обслуговування у загальноосвітніх навчальних закладах : методичний збірник / КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти» Херсон. обл. ради, КЗ «Херсонська обласна б-ка для дітей ім. Дніпрової Чайки» Херсон. обл. ради; Г.М.Кухаренко; уклад. Н.Ф.Попова, С.А.Паламарчук. Херсон, 2013. 44 с. URL: http://www.library.kherson.ua/pdf/2013/Zbirnyk_2013_SHBIZ.pdf.

2. Медіаграмотність у початковій школі: електронний посібник для вчителів. URL: <https://ms.detector.media/mediaosvita/post/21666/2018-08-21-opublikovano-novii-posibnik-dlya-vchiteliv-mediagramotnist-u-pochatkovii-shkoli/>.

3. Розвиток медіаграмотності учнів. URL: <https://naurok.com.ua/prezentaciya-rozvitok-mediagramotnosti-uchniv-34676.html>.

4. Старагіна І. Нова українська школа: методика формування умінь з медіаграмотності на заняттях з предметів мовно-літературної галузі в початковій школі. URL: <https://www.aup.com.ua/nova-ukrainska-shkola-metodika-formu/>.