

Тема тренінгу «Справжній викладач: Хто він? »

Мета: допомогти викладачам усвідомити наявність проблемних зон в особистісній і професійній сферах, сприяти підвищенню мотивації викладачів до саморозвитку і самореалізації, формувати навички групового співробітництва.

Завдання:

- ❖ визначити проблемні зони в особистісній та діяльній сферах учасників;
- ❖ визначити ступінь життєвої активності викладачів;
- ❖ сприяти усвідомленню учасників особистих цінностей як основи життєвого самовизначення;
- ❖ формувати бачення й усвідомлення викладачами поєднання у своїй діяльності різних стилів поведінки;
- ❖ сприяти формуванню навичок кооперативної взаємодії.

Самопрезентація «Ініціали» (5 хв)

Зараз ви будете називати своє прізвище, ім'я, по батькові, а потім – свої позитивні якості, що починаються з літер власних ініціалів. Наприклад, Баранова Наталія Петрівна – бадьора, ніжна, працьовита. Усі представляються по колу.

Визначення мети тренінгу (10 хв)

Психолог. Спочатку нам потрібно визначити мету семінарського заняття. Для цього я розповім вам одну історію. Ідуть викладач з учнем по дорозі. Раптом учень піднімає щось із землі і переносить на траву. Педагог запитує учня: «Що ти зробив?». «О учителю, я побачив, що равлик повзе по дорозі, і злякався, що його хтось зможе роздавити. Я переніс його на траву». «Що ти наробив! – вигукнув викладач, - равлик повз до своєї мети зі своєю швидкістю. Ти все змінив у його житті». Учень кинувся бігти. «Куди ти? – зупинив його викладач. Я хотів перенести його назад, - відповів учень. Равлик вже одумався, він вже поставив нові цілі. Ти знову хочеш змінити все в його житті?». І далі викладач запитав: «А сам-то ти пам'ятаєш, куди йдеш?».

Зараз ми виконаємо невелику вправу: поставте ноги на ширину плечей, руки витягніть вперед паралельно підлозі. Потім поверніться усім тулубом назад і зафіксуйте поглядом на стіні те місце, до якого вдалося потягтися. Поверніться у вихідне положення. Закрийте очі. Уявіть собі, що наступного разу можна повернути свій тулуб значно далі. А потім, відкривши очі, спробувати знову повернутися. Порівнюючи те місце в просторі, у якому ви тепер опинилися, з уявною відміткою на якомусь предметі, що зафіксувала їх колишній поворот, можна наочно переконатися в реальній силі впливу поставленої перед собою мети.

Ця проста фізична метафора знову нам наочно демонструє ефект постановки цілей. Отже, мета нашого заняття – допомогти усвідомити наявність проблемних зон в особистісній і професійній сферах, сприяти підвищенню мотивації до саморозвитку і самореалізації, формувати навички групового співробітництва.

Правила роботи групи (10хв)

Психолог. Для ефективної роботи на тренінгу, тобто для досягнення поставленої мети, завдань і створення дружньої, творчої атмосфери, необхідно дотримуватися правил роботи.

- ❖ Умійте слухати одне одного.
- ❖ Говорити повинен хтось один.
- ❖ Говорити слід по суті.
- ❖ Необхідно ділитися думками вголос.
- ❖ Необхідно поважати почуття інших.
- ❖ Приниження гідності - неприпустиме.
- ❖ З повагою ставтесь до всіх без винятку.
- ❖ Дотримуйтеся регламенту.
- ❖ Активність учасників.
- ❖ Конфіденційність.

Визначення очікувань учасників від заняття (10хв)

Тепер будь-ласка всі на стікерах напишіть, чого саме ви чекаєте від заняття. Після цього кожен з вас зачитає свої очікування і прикріпить їх на намальований на дошці «Берег надій».

Зняття емоційного напруження «Хазяїн, будинок, ураган» (5хв)

Тепер об'єднаємось на трійки так, щоб члени пари ставали обличчям одне до одного і, з'єднуючи руки над головою, утворили «дах» будинку. Третій учасник стає всередині будинку під «дахом»: він буде «хазяїном».

Всі уважно слухають і виконують мої команди:

- ❖ за командою «будинок» двійки, які утворюють «дах», мають знайти собі інших «хазяїв», які в цей час нерухомо залишаються на своїх місцях;
- ❖ за командою «хазяїн» на місці залишаються «будинки», а всі «хазяї» мають знайти собі нові «будинки»;
- ❖ за командою «ураган» кожний член трійки повинен знайти собі нових партнерів.

Вправу виконуємо кілька разів, команди лунають у випадковому порядку. Хто залишається без «дашу» над головою, стає на місце психолога.

Вправа «Який ви актор» (15хв)

Всі учасники виконують мої завдання:

1. Позначте у відсотках, якими є ваші власні досягнення в житті?
2. Наскільки ви себе презентуєте в цьому житті?
3. Який відсоток вашої участі в подіях, що відбуваються навколо вас?
4. Оцініть, який ви лідер?
5. Які ви є в ролі командних гравців?

Виведіть середній бал у відсотках. А тепер дайте відповідь ще на одне питання:

- ❖ Як ви розумієте слово «гравець»?
- ❖ Чи пов'язане це поняття з активністю людини і як?

Інтерпретація результатів тесту

90% і вище – ви граєте, щоб виграти (активна життєва позиція, участь і перемога в різних конкурсах, проектах, експериментах, активна самоосвіта, творчий підхід до будь-якої діяльності, розвинута потреба активно діяти і домагатися успіху).

75 – 89% - ви граєте, щоб не програти (чітко виконуєте інструкції, розпорядження, ретельно працюєте, одержуєте гарні результати, цікавитесь інноваціями, іноді – якщо

треба – берете участь в експериментальних програмах, розвиваєте критичне і творче мислення).

50 – 74% - ви просто граєте (рівень домагань у нормі або трохи занижений, керується принципом «не висовуйся» або «ми працюємо на стільки, на скільки нам платять»), активність викликається сильним стимулом до чого-небудь, рідко виникає потреба в кардинальних змінах життєвих ситуацій).

0 – 49% - ви навіть і не починали грати (пасивна позиція, ви пливете просто за течією, любите перекладати проблеми на інших людей, життя здається монотонним і нецікавим, постійно прагне до спокою, мотивація до саморозвитку відсутня).

Питання для обговорення

- ◆ Для чого ви виконували цю вправу?
- ◆ Що нового довідалися про себе?
- ◆ Чи виникало бажання скоригувати свою життєву пропозицію?

Вправа «Ціннісні орієнтації»

Я розкладаю на столі дві купюри – 1 і 5 гривень. Потім пропоную будь-кому бажаному вибрати одну з них. Після того як учасник визначився з вибором, я запитую, на основі чого той зробив вибір (як правило, за більшою вартістю банкноти).

Далі я змінюю паперову гривню на ювілейну. Коли й інший учасник визначився з вибором, він розповідає, що лежало на основі цього вибору. Значимість монети для нього полягає в тому, що вона задовольняє його потребу зібрати колекцію ювілейних монет (ціль, що він прагнув досягти); і це є цінним для нього.

Цінності допомагають людям визначитися, сформувані свою поведінку.

Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності.

Мозковий штурм

Учасники називають цінності, важливі для професійного викладача:

професійні знання	педагогічні здібності
володіння педагогічними методиками	терпіння
створення ситуацій успіху	відповідальність
ініціативність	активність
навички саморегуляції	рефлексивність
емпатія	простота у викладі матеріалу
позитивне настроювання	доброзичливість
вимогливість	об'єктивність
особистісний інтерес	саморозвиток
креативність	толерантність
гнучкість	принциповість
визнання	повага
незалежність	самодисципліна

Учасникам пропонується вибрати з цих цінностей десять, а потім п'ять і пронумерувати їх за ступенем значущості для них.

Об'єднання в п'ять груп за невербальною демонстрацією певної тварини (учасники витягують листочки із зображеннями тварин). Групи відбирають по три найцінніші якості викладача і транслують їх. Записи демонструються на дошці. Потім групам пропонується прибрати одну якість, менш важливу в порівнянні з іншими. Потім – залишити лише одну, найважливішу, на погляд групи.

Залишилося п'ять найважливіших цінностей, якими керуються викладачі ліцею. От відповідно цим цінностям вони і будують свою діяльність.

Питання для обговорення

- ◆ Що ви відчули, коли вас просили пронумерувати якості?
- ◆ Чи легко було розставатися з вашими цінностями? Чому?
- ◆ Які труднощі виникли в ході групової роботи?
- ◆ Яку інформацію для роздумів ви одержали?

Моделювання ситуації «Яким повинен бити викладач» (25хв)

Психолог. Кожна людина має свій стиль роботи. Тож і в педагогічній діяльності вирізняються різні стилі. Є педагоги, які досконало знають матеріал, уміють його пояснити, оперують термінами, цифрами, їх цікаво слухати, проте вони не працюють на розвиток учнів, вони, як експерти, тільки передають інформацію. Це *викладачі – експерти*.

Є викладачі, які використовують блискучі ефекти, яскраві вправи, їх цікаво слухати, приємно спостерігати за їхньою роботою, але такий викладач працює на себе, він демонструє свої вміння і навички і не працює на розвиток групи. Це *викладач-зірка*. А є викладачі, які не тільки вміють передавати нові знання і навички учням, а й допомагають їм зробити узагальнення та висновки, спираючись на їх власний досвід. Це *викладачі – фасилітатори*.

У гірських народів у стародавні часи був провідник, який допомагав мандрівникам долати гірські маршрути. Він знав, якою дорогою краще йти, скільки води взяти, яке спорядження потрібне тощо. Провідник разом із групою йшов на вершину, проте, коли він бачив, що мандрівники вже можуть самотійно подолати вершину, то давав їм можливість зробити це. Такого провідника називали «шерпою». Успішний викладач має бути «шерпою» в передачі знань, поєднувати в собі риси і експерта, і зірки, і фасилітатора.

Термін «фасилітатор» прийшов до нас з медицини, де фасилітатор – це той, хто допомагає при народженні.

Питання для обговорення

Чому викладач має поєднувати риси експерта, зірки, фасилітатора?

Хід вправи. Учасники поєднуються в три групи за назвами кольорів (червоний, синій, жовтий). Моделюють педагогічні ситуації (група 1: коли викладач – експерт, група 2: викладач – зірка, група 3: викладач – фасилітатор), а потім створюють відповідно до завдання портрети на аркушах формату А3. Спікери групи презентують свої напрацювання.

Питання для обговорення

- ◆ Які труднощі виникали в процесі моделювання педагогічної ситуації? Чому?
- ◆ Який висновок можна зробити з приводу стилів педагогічної роботи? (*Успішний викладач вдало поєднує риси викладача-зірки, фасилітатора й експерта.*)

Гра-розминка «Фасилітатор» (10хв)

Вам потрібно об'єднатися у дві групи за принципом «день – ніч» і стати у дві кола (внутрішнє та зовнішнє). Тим, хто стоїть в зовнішньому колі, потрібно вийти з аудиторії, учасники, що утворюють внутрішнє коло, протягом однієї хвилини будуть стояти із заплющеними очима, витягнувши руки вперед. Коли ви побачите, що руки вашого партнера опускаються вниз, підтримайте своїми долонями легенько його руки, а як тільки відчуєте, що йому вже не потрібна ваша підтримка, опускайте свої руки. Такий же інструктаж даємо тим учасникам, що будуть стояти у внутрішньому колі. Але їм пропонуємо руки напарників підтримувати постійно.

Учасники повертаються в аудиторію і виконують завдання протягом однієї хвилини.

Питання для обговорення

- Як ви себе почували?
- Чи добре було тим, кому постійно підтримували руки?
- Чи добре було тим, кому підтримували руки час від часу?
- Як ви будете використовувати отриману інформацію у педагогічній діяльності?

Учасників підводимо до висновку, що комусь підтримка потрібна постійно, а комусь – лише інколи. Викладач-фасилітатор відчуває, коли, кому і яку треба надати підтримку, щоб підштовхнути учнів до висновків, відкриттів.

Приводимо слова Галілео Галілея: «Ми нічому не можемо навчити дорослих, ми тільки можемо допомогти їм відкрити це в собі».

Вправа «Берег здійснених надій» (15хв)

Тепер ви повинні підійти до намальованого «берега надій», сказати, чи збулися ваші очікування, якщо «так», то переклеїти свої стікери на «берег здійснених надій».

Підбиття підсумків (метод ДРІД) (5хв)

Я записую на дошці:

Д – досвід (що робили, що пам'ятаєте?)

Р – рефлексія (які відчуття, реакція?)

І – інформація (яку інформацію одержали, які висновки зробили?)

Д – дії (як ви будете діяти в майбутньому)

Вам потрібно висловити свої думки щодо кожного питання. В такий спосіб підбиваються підсумки тренінгу.

