

ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИЙ ЗБІРНИК



ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГА:
ВІД ТЕОРІЇ ДО УСПІХУ



ПОЛТАВА 2006

**Полтавський обласний інститут післядипломної
педагогічної освіти ім. М.В.Остроградського**

**ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГА:
ВІД ТЕОРІЇ ДО УСПІХУ**

Інформаційно-методичний збірник

**Полтава
2006**

Інноваційна діяльність педагога: від теорії до успіху. Інформаційно-методичний збірник /Упорядник Г.О. Сиротенко. – Полтава: ПОІППО, 2006. – 124 с.

Рецензенти:

Клепко С.Ф., кандидат філософських наук, доцент, проректор ПОІППО

Дивак В.В., кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри права та безпеки життєдіяльності ЦППО

Решетило М.І., директор Новосанжарського НВК

Затверджено на засіданні вченої ради ПОІППО від 26.10.06 протокол № 5

Матеріали інформаційно-методичного збірника призначені керівникам шкіл, педагогам, які прагнуть до цілеспрямованих результатів, високих досягнень у навчанні і вихованні через застосування інновацій, допоможуть здійснювати інноваційну діяльність, метою якої є створення якісно нової педагогічної практики.

ЗМІСТ

Передмова	6
РОЗДІЛ I. ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	7
<i>Вступ</i>	7
<i>Готовність до інноваційної діяльності як важлива професійна якість педагога</i>	
<i>Проблеми включення вчителя в інноваційний процес</i>	8
<i>Показники, які визначають готовність педагога до інноваційної діяльності</i>	10
<i>Форми залучення педагога до інноваційної діяльності</i>	11
<i>Принципи інноваційної діяльності педагога</i>	12
<i>Вимоги до педагога інноваційного спрямування</i>	12
<i>Десять професійних і особистісних якостей педагога підготовленого до інноваційної діяльності</i>	13
<i>Рівні сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності</i>	14
<i>Структура сприйняття нововведення</i>	14
<i>Компоненти готовності педагога до інноваційної педагогічної діяльності</i>	15
<i>Мотиваційний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності</i>	15
<i>Когнітивний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності</i>	16
<i>Креативний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності</i>	17
<i>Рефлексивний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності</i>	17
<i>Особистісна центрація педагога як зацікавленість його інтересами учасників педагогічного процесу</i>	18
Управління процесом впровадження інновацій у загальноосвітньому навчальному закладі	19
<i>Мотиви, мета, завдання та зміст інноваційної діяльності</i>	19
<i>Експеримент як складова частина інноваційної педагогічної діяльності</i>	19
<i>Інноваційний педагогічний експеримент</i>	20
Передовий педагогічний досвід як джерело інноваційної діяльності	22
<i>Передовий педагогічний досвід та його критерії</i>	22
<i>Моделювання передового педагогічного досвіду</i>	23
<i>Моделі інноваційної діяльності</i>	24
<i>Роль керівництва школи у підготовці до інноваційної діяльності</i>	25
<i>Управління нововведеннями в освітньому закладі як самостійний вид діяльності</i>	27
<i>Педагогічна експертиза як частина педагогічної кваліметрії</i>	29
<i>Параметри педагогічного аналізу інноваційної діяльності вчителя</i>	30
<i>Оцінювання рівня інноваційного потенціалу педагогічного колективу</i>	31
<i>Анкетування педагогів щодо їх ставлення до нововведення</i>	32
<i>Програма регулювання і корекції інноваційного процесу</i>	34
<i>Методика вивчення здатності педагога до саморозвитку</i>	35
Теорія і практика навчання педагогів як один із шляхів формування готовності педагогів до інноваційної діяльності	37
<i>Принципи навчання</i>	37
<i>Інтерактивне навчання</i>	40
<i>Деякі методичні аспекти проведення інтерактивного навчання</i>	40
<i>Подолання перешкод на шляху застосування інтерактивного навчання</i>	41
<i>Мозковий штурм як метод використання досвіду педагогів із метою розв'язання проблем та розроблення ідей</i>	41

<i>Методика проведення</i>	42
<i>Алгоритм “мозкового штурму”</i>	42
<i>Метод прогнозування</i>	43
<i>Метод відсіювання</i>	43
<i>Метод узагальнення ідей</i>	44
<i>Мозковий штурм “Карусель”</i>	44
<i>Основні етапи проведення мозкового штурму “Карусель”</i>	44
<i>Кути</i>	45
<i>П’ять слів – три слова</i>	45
<i>Мозковий штурм із використанням конвертів</i>	46
<i>Планування впливу</i>	46
<i>Лист до самого себе</i>	47
<i>Демонстраційні рольові ігри</i>	47
<i>Рекомендації щодо проведення рольових ігор</i>	47
<i>Метод проблемно-рефлексивного полілогу</i>	48
<i>Метод позиційної дискусії</i>	48
Антиінноваційні бар’єри у професійній діяльності педагога	49
та шляхи їх подолання	49
<i>Антиінноваційні стереотипи як форми антиінноваційної поведінки</i>	51
<i>Система "регламентуючих" методів, які використовують противники нововведень</i>	51
<i>Бар’єри творчості як гальмо інноваційної діяльності</i>	52
<i>Індивідуальні та групові психотехнології як засоби подолання бар’єрів в інноваційній діяльності</i>	52
<i>Групові психотехнології як засіб подолання психологічних бар’єрів</i>	53
<i>Типові помилки управління інноваційною діяльністю та можливі шляхи їх усунення</i> .	54
Модель керівника інноваційного загальноосвітнього навчального закладу як орієнтир та бажаний ідеал	55
<i>Менеджмент інновацій, генерування, реалізація нових ідей та освітніх ініціатив як основа для створення ідеалу директора нового тисячоліття</i>	56
<i>Ділова кар’єра як рух уперед та шлях до успіху</i>	57
<i>Планування кар’єри</i>	57
<i>Стратегія кар’єри, або кар’єрне мистецтво</i>	58
РОЗДІЛ II. ЯК НАВЧИТИ УЧНЯ ВЧИТИСЯ	60
<i>Вступ</i>	60
<i>Формування мотивації учнів до навчання та самоосвіти</i>	60
<i>Мотивація як рушійна сила навчання</i>	61
<i>Методи вивчення, активізації і розвитку мотивації навчання</i>	62
<i>Спеціальні прийоми вивчення мотивації</i>	63
<i>Педагог як майстер мотивації</i>	63
<i>Стратегія самомотивації для учня</i>	64
<i>Зарубіжні знахідки і технології формування мотивації навчання</i>	65
<i>Індивідуальне навчання: необхідність широкого упровадження</i>	66
<i>Індивідуальний маршрут навчання як особиста програма дій учня</i>	67
<i>Індивідуальна освітня програма</i>	68
<i>Використання навчальних ігор: позитиви та проблеми</i>	69
<i>Негативні моменти використання навчальних ігор</i>	70
<i>Доцільність застосування комп’ютерних ігор</i>	70

<i>Партнерська педагогіка західного зразку</i>	<i>71</i>
Оцінювання знань як педагогічна проблема	72
<i>Результати світового досвіду системи оцінювання знань.....</i>	<i>73</i>
<i>Мистецтво приймати і коментувати відповіді учнів.....</i>	<i>74</i>
<i>Головні правила міцного засвоєння знань.....</i>	<i>75</i>
<i>Організація самонавчання учнів</i>	<i>77</i>
<i>Організація раціонального режиму самопідготовки</i>	<i>78</i>
<i>Критичне мислення: модель, за якою навчаються найефективніше</i>	<i>85</i>
<i>Етапи критичного мислення</i>	<i>86</i>
РОЗДІЛ ІІІ. ЯК ПІДГОТУВАТИ УСПІШНИХ ЛЮДЕЙ ХХІ СТОРІЧЧЯ	89
<i>Вступ.....</i>	<i>89</i>
<i>Шістнадцять напрямів, які визначатимуть майбутнє освіти</i>	<i>89</i>
<i>Двадцять кроків до ефективного самостійного навчання</i>	<i>91</i>
<i>Як мислити, щоб творити нові ідеї: ідея це нова комбінація старих елементів</i>	<i>98</i>
<i>Метод справжнього навчання</i>	<i>102</i>
<i>Метод оптимума-навчання або урок-драма</i>	<i>109</i>
<i>Різні типи компетентності та їхнє застосування для особистого та професійного розвитку.....</i>	<i>111</i>
<i>Мовний тип компетентності</i>	<i>112</i>
<i>Логіко-математичний тип компетентності</i>	<i>113</i>
<i>Візуально-просторовий тип компетентності</i>	<i>113</i>
<i>Тілесно-кінестетичний тип</i>	<i>114</i>
<i>Музичний тип інтелекту</i>	<i>114</i>
<i>Міжособистісний, інтраперсональний тип компетентності</i>	<i>115</i>
<i>Внутріособистісний, інтраперсональний тип компетентності</i>	<i>116</i>
<i>Власний стиль навчання як унікальний потенціал людини.....</i>	<i>116</i>
Як визначити свій індивідуальний стиль навчання	117
<i>Як учень засвоює інформацію</i>	<i>118</i>
<i>Впорядкування і перетворення інформації</i>	<i>119</i>
<i>Фізичні та біологічні потреби, які впливають на навчання</i>	<i>119</i>
<i>Як визначити індивідуальний стиль навчання учня?.....</i>	<i>119</i>
<i>Використовуйте нові знання для школи та власних потреб</i>	<i>120</i>
<i>Інтелектуальне самоврядування.....</i>	<i>120</i>
Література	122

Передмова

Сьогодні освіта постала перед альтернативою: або зробити відчайдушний, рішучий стрибок на підніжку останнього вагона потягу, що швидко прямує в новий світ високих технологій та інноваційного розвитку, або залишитися на пероні науково-технологічної відсталості.

В цьому інформаційно-методичному збірникові подаються матеріали, які допоможуть педагогам, що прагнуть до змін та оновлення педагогічного процесу. Керівники шкіл знайдуть для себе поради для удосконалення управління інноваційною діяльністю та формування готовності педагогічних колективів до впровадження нововведень.

У збірнику широко використана література вітчизняних та зарубіжних авторів, серед них книга Дичківської І.М. "Інноваційні педагогічні технології" [5], яка чудово поєднала теорію і практику інноваційної діяльності, інтерактивний підручник І. Підласого для вчителів, які будуть працювати в ринкових умовах [13], унікальна книга зарубіжних авторів "Революція в навчанні", яку написали Джаннетт Вос – фахівець з ефективних методів прискореного навчання (Канада) та Гордон Драйден, відомий радіо- й тележурналіст, ведучий телепрограм, успішний бізнесмен (Нова Зеландія) [6].

У читачів буде чудова нагода порівняти погляди і підходи до навчання і виховання українських та іноземних спеціалістів та вибрати свій шлях застосування інновацій у практичній діяльності. А головне – усвідомити те, що розвинуті країни вже зробили стрибок від індустріального до інформаційного суспільства, в котрому головним капіталом суспільства стає сила людського розуму, знань і творчого мислення. На часі вступ людства в еру комп'ютерного інтелекту, яка пропонує чіткі перспективи: для тих хто володіє новими знаннями, – світ можливостей, для решти – безробіття, злидні й безвихідь.

В цьому виданні, ми прагнули показати як вчителю підготуватися до роботи в сучасних складних умовах, як увійти в ринок з його вимогами і вартостями, як знайти своє обличчя, власну траєкторію з метою створення найбільш сприятливих умов для задоволення запитів учнів.

У першому розділі обгрунтовано необхідність формування готовності педагога до здійснення інноваційної педагогічної діяльності, управління нововведеннями в школі як самостійним видом діяльності керівника навчального закладу.

Другий розділ подає конкретні методики, як навчити учня вчитися, матеріали на допомогу із вирішення цієї проблеми.

Матеріали про те, як навчити кожного учня вмінню керувати знаннями, планувати свою працю, розвивати творче мислення, подати, пояснити і відстояти ідею проекту, оцінити як інших, так і самого себе, розрізняти, які речі є правдивими, а які не відповідають дійсності, – вміщено в третьому розділові.

Як вчителю розвинути природні здібності дитини, стати транслятором знань, дорадником і "сприячем" у навчанні? Саме в такому аспекті подаються нові стратегії розвитку навчання.

Головне в них – формування принципово іншого образу школи, школи майбутнього, яка б створювала для кожної дитини ресурс її особистісного розвитку. Підтримала б бажання навчатися, відповідно до індивідуальних можливостей, оцінювала досягнення, а не помилки.

Одним із шляхів здійснення таких завдань є інноваційна професійна діяльність педагога, що потребує відповідної підготовки. З цього і розпочинаємо нашу розмову.

РОЗДІЛ І. ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Вступ

Однією з важливих якостей педагога, умов успішності його як професіонала є готовність до інноваційної діяльності.

Джерела готовності до інноваційної діяльності осягають проблематику особистісного розвитку, професійної спрямованості, професійної освіти, виховання й самовиховання, професійного самовизначення педагога.

Готовність до інноваційної педагогічної діяльності формується під час педагогічної практики, акумулюючи все накопичене в теорії, навчання у вузі.

Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти ім. М.В.Остроградського розвиває інноваційну діяльність педагогів області шляхом створення цілісної системи науково-методичної роботи, методичних об'єднань, творчих груп, шкіл педагогічної майстерності, активізації внутрішньошкільної методичної роботи, вивчення, узагальнення і впровадження педагогічного досвіду як джерела інновацій.

На допомогу освітянам виходить анований каталог "Адреси кращого педагогічного досвіду Полтавщини". Започатковано виробничо-практичне видання «Бібліотека передового досвіду». У минулому році видано за кошти обласної ради 16 найменувань методичної літератури. Серед них інформаційно-методичний збірник: "Інновації як основа змін освітньої практики", збірка статей «Інноваційний потенціал освіти Полтавщини», методичні рекомендації "Здійснення інноваційної діяльності та проведення педагогічних експериментів у загальноосвітніх навчальних закладах" та ін.

Продовжується робота щодо залучення загальноосвітніх навчальних закладів області, керівників шкіл до експериментально-пошукової роботи з розроблення моделей "Школи майбутнього" через проведення семінарських занять, де розглядаються питання як теорії так і практики інноваційної діяльності, формування готовності до цього виду діяльності.

Відповідно до державних нормативних документів в області щорічно конкретизуються основні напрями розвитку інноваційного руху і сьогодні він регламентуються наказами управління освіти і науки № 282 від 19 травня 2005 року „Про стан та завдання інноваційної та експериментальної діяльності в області”, № 672 від 12.12.2005 року: "Про підсумки проведення обласного семінару директорів шкіл "Впровадження педагогічних інновацій у навчально-виховний процес освітнього закладу як шлях до створення "Школи майбутнього", № 278 від 27.05.2006 "Про підсумки проведення обласного семінару директорів загальноосвітніх навчальних закладів області "Управління процесом впровадження інновацій як фактор створення "Школи майбутнього".

З метою удосконалення та розширення інноваційного руху в регіоні і написаний цей інформаційно-методичний збірник і, зокрема, перший розділ, в якому подано теоретичний і практичний матеріал для вчителів та керівників шкіл з проблем формування готовності педагога до здійснення інноваційної діяльності.

Готовність до інноваційної діяльності як важлива професійна якість педагога. Проблеми включення вчителя у інноваційний процес

Готовність до інноваційної педагогічної діяльності – це особливий особистісний стан, який передбачає наявність у педагога мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення педагогічних цілей, здатності до творчості і рефлексії [5, с. 277].

Готовність до інноваційної діяльності є передумовою ефективної діяльності педагога, максимальної реалізації його можливостей, розкриття творчого потенціалу.

Успішність інноваційної діяльності передбачає, що педагог усвідомлює практичну значущість різних інновацій у системі освіти не лише на професійному, а й на особистісному рівні.

Однак включення педагога в інноваційний процес часто відбувається спонтанно, без урахування його професійної та особистісної готовності до інноваційної діяльності. До того ж педагогічні інновації, як і будь-які інші нововведення, породжують проблеми, пов'язані з необхідністю поєднання інноваційних програм з державними програмами виховання і навчання, співіснування різних педагогічних концепцій.

Не менш гострими є проблеми адаптації нововведення до нових умов. Часто вони спричинені намаганнями пристосувати до конкретних умов педагогічні технології, елементи змісту навчання й виховання, які виявили свою ефективність в інших галузях, або концепції, розроблені в зовсім інших історичних умовах. Таке механічне перенесення призводить до втрати змісту і глибинної суті інновації, що нерідко має наслідком її дискредитацію, розчарування багатьох людей, породжує нову хвилю консерватизму.

Як пише І. Підласий, учитель у лабіринті заплутаних дій на кожному кроці потрапляє в теоретичну безвихідь і завали, спотикається через суперечливі методичні настанови, змушений обходити адміністративні ями. Вчений виділяє 10 проблем, вирішення яких дасть змогу покинути роздоріжжя, на котрому ми знаходимося.

1. Слабке з'єднання практики з наукою.
2. Некоректна психологізація.
3. Порушення педагогічних принципів.
4. Неправильна мотивація навчання.
5. Змішування головного і другорядного.
6. Нееластичність, негнучкість технологій.
7. Поганий розрахунок уроків.
8. Недостатня діагностика.
9. Штучне стимулювання.
10. Неуважність до повсякденної оптимізації.

Коротенькі коментарі до кожного з виділених напрямів.

1. *Слабке з'єднання практики з наукою.* Учителі давно не вірять кабінетним ученим [13, с. 45]. Зараз піддається сумніву твердження, що усе нове тільки від науки. Причини цього протистояння виникли не сьогодні.

Суперечку повинен вирішити ринок. На ньому є товар (науковий результат, технологія, методика і т.д.), є його виробник, є споживач. Ось чому на ринок потраплятиме тільки той науковий результат, на основі якого можна створювати реальні системи. Шлях до цього складний, але іншого немає: ринкова школа не за горами і, вкладаючи гроші, споживачі захочуть одержувати саме те, що вони замовили.

2. *Некоректна психологізація.* Філософ і педагог початку минулого століття П. Мюнстербергер у свій час досить гостро критикував психологію за те, що вона заплутує знання про людину. І. Підласий вважає, що прогнози вченого справдилися і психологію треба пускати в педагогіку з великою пересторогою. Прогрес психологізації школи не привів до прогресу виховання. Швидше, навпаки: ясні, здорові уявлення наших попередників поглинули штучно створені моделі і замінники.

Час і нерви вчителів треба берегти, ретельно зважуючи, наскільки корисними і необхідними будуть ті чи інші психологічні знання.

3. *Порушення педагогічних принципів.* Якби ми не порушували класичних принципів навчання і виховання, виконували б у повному обсязі усі їхні вимоги, то на гарантований середній результат могли б розраховувати завжди. Але стійка тенденція порушувати, ігнорувати зрозумілі й очевидні принципи, на яку постійно вказують дослідники, починаючи з 20-х років минулого століття, заважає нам учити і виховувати краще. Ми не бажаємо підкорятися правилам тому розбиті вщент ілюзії супроводжують наше суспільство і школу вже давно [13, с. 48].

4. *Неправильна мотивація навчання.* Мотивації до підвищення якості і продуктивності праці у державного вчителя немає. Немає її і в учня, якому висока вихованість і виучка не обіцяють сьогодні жодних благ і переваг. Але без належної мотивації не працює жодна технологія. Усі вони без винятку передбачають високу обопільну зацікавленість.

5. *Головне і другорядне.* У навчальних предметах, дуже часто в одній купі звалене головне і другорядне, необхідне усім і призначене лише декому, постійне і випадкове. Але ж відомо, чим менше треба вчити, тим більше шансів вивчити. Будь-яка технологія завжди добре працюватиме на невеликому обсязі знань і умінь. А навіть найкраща безнадійно втопить у безодні неструктурованої інформації. Обсяг змісту шкільного навчання треба зменшити як мінімум удвічі, одночасно на стільки ж підвищивши шанси засвоєння потрібних усім знань. Шлях до цього – структурування інформації.

6. *Нееластичність, негнучкість технологій.* Технологія навчання має бути еластичною, заздалегідь налаштованою на розтягування і стискання. Тверда регламентація завжди заважає досягненню високих результатів. Вузлові положення мають виконуватися завжди твердо і неухильно, а між ними – простір для творчості вчителя.

7. *Поганий розрахунок уроків.* Будь-яка нова технологія сама собою нічого не вирішить. Реалізація кожної технології відбувається на уроці, за яким зберігається статус основної форми. Якщо ми добре його розрахуємо, ґрунтовно до нього підготуємося, то його продуктивність неодмінно зросте. А без належної підготовки або при підготовці абияк, до чого вже на жаль дійшла масова практика,

успіху не буде. Тобто жодна технологія не звільняє вчителя від виконання його професійних обов'язків. *Високі технології ґрунтуються на дуже ретельній підготовці кожного уроку.* А без цього жодна технологія не спрацює. Навіщо ж нам видумувати інші технології, якщо добрі результати ще в недалекому минулому ми мали завдяки належній підготовці до навчальних занять [13]?

8. *Недостатня діагностика.* Без діагностики немає продуктивної технології. А діагностувати ми поки тільки вчимося. Не бачимо в ній користі. Бачимо частіше зайвий тягар та витрату часу. З діагностикою нерозлучний моніторинг – постійне цілеспрямоване спостереження за просуванням кожного по обраному ним шляху.

9. *Штучне стимулювання.* Якщо відсутні стимули або вони не працюють, то надії на покращання результатів мало. При належних стимулах і традиційна технологія буде неперевершеною.

Навчання і виховання, що здійснюються з примусу, не завжди ефективні. Набагато краще, звичайно, коли людина діє, спонукувана внутрішніми прагненнями. Їх неможливо задіяти без цілеспрямованого самовиховання, про яке ми згадуємо лише зрідка, а за умов вічного дефіциту часу організувати толком ніяк не можемо. Будь-яка технологія буде працювати добре, якщо учні будуть спонукувані власними прагненнями, сформованими самовихованням.

10. *Ігнорування повсякденної оптимізації.* Оптимізація, про яку ми, на жаль, стали забувати, – це постійно діюча інновація, без якої немає поліпшення результатів. Загальна технологія усіх нюансів, місцевих умов, дії локальних факторів не враховує. Завжди є потреба пильніше придивлятися до того, що діється навколо, щоб зрозуміти, що ще потрібно і можна зробити для підвищення результатів.

Вищевказані та й інші проблеми неможливо вирішити без усвідомлення практичної значущості перетворень у системі освіти на особистісному рівні, без формування готовності до інноваційної діяльності. Як це реалізувати, читайте в наступних матеріалах. Вони призначені як педагогам, так і керівникам шкіл.

Показники, які визначають готовність педагога до інноваційної діяльності

Готовність педагога до інноваційної діяльності визначають за такими показниками [5, с. 280]:

1. Усвідомлення ним потреби запровадження педагогічних інновацій у власній педагогічній практиці.

2. Інформованість про новітні педагогічні технології, знання новаторських методик роботи.

3. Зорієнтованість на створення власних творчих завдань, методик, налаштованість на експериментальну діяльність.

4. Готовність до подолання труднощів, пов'язаних зі змістом та організацією інноваційної діяльності.

5. Володіння практичними навичками освоєння педагогічних інновацій та розроблення нових.

Включення педагога в інноваційну діяльність може бути наслідком дії різноманітних чинників:

- невдоволеність методиками, результатами особистої праці;
- освоєння нових знань, особливо у суміжних сферах;
- осмислення і якісно нове бачення особистої життєвої місії, іноді – творче осяяння, яке, як правило, є результатом тривалого пошуку й аналізу здобутого на цьому шляху.

Деякі вчені (зокрема, Касьянова О.М., skuid.gu.net) на основі вивчення й аналізу досліджень з проблем педагогічної діяльності, визначають такі параметри інноваційної діяльності вчителя:

1. Готовність вчителя до здійснення інноваційної діяльності.
2. Інноваційна діяльність вчителя.
3. Результативність інноваційної діяльності.

Кожен параметр діяльності деталізується певними показниками.

Параметр “Готовність вчителя до здійснення інноваційної діяльності” розкривається такими показниками:

- здатність до самоорганізації;
- здатність до самоаналізу, рефлексії;
- здатність відмовитися від стереотипів педагогічного мислення;
- прагнення до творчих досягнень;
- критичність мислення, здатність до оціночних суджень.

Параметр “Інноваційна діяльність” характеризується наступними показниками:

- варіативність педагогічної діяльності;
- Опанування методологією творчої діяльності;
- володіння методами педагогічного дослідження;
- здатність акумулювати та використовувати досвід творчої діяльності інших педагогів;
- здатність до співпраці та взаємодопомоги.

Параметр “Результативність” розкривається такими показниками:

- створення авторської ідеї навчання та виховання;
- розробка змісту планів і програм; методик, технологій;
- апробація інновацій;
- розповсюдження освітньої інновації;
- виявлення інноваційної ініціативи.

Форми залучення педагога до інноваційної діяльності

До різноманітних форм залучення педагога до інноваційної діяльності належать:

- організація постійно діючого наукового семінару з найактуальніших проблем, над якими працюють педагоги навчального закладу;
- стажування педагогів при науково-дослідних інститутах і вищих навчальних закладах;
- педагогічні ради, "круглі столи", дискусії;

- ділові, евристичні ігри з генерування нових педагогічних ідей;
- творча діяльність педагогів у методичних об'єднаннях;
- участь у науково-практичних конференціях;
- узагальнення власного досвіду і досвіду своїх колег;
- заняття на спеціальних курсах підвищення кваліфікації;
- самостійна дослідницька, творча робота над темою, проблемою;
- участь у колективній експериментально-дослідницькій роботі у межах спільної проблеми, над якою працюють педагоги навчального закладу.

Стратегія інноваційної діяльності педагогічного колективу, окремих педагогів у кожній конкретній ситуації має свої часові обмеження, що залежить від масштабності інновації, від того, скільки часу і яких людських, організаційних, матеріально-фінансових ресурсів вона потребує.

Але головне, інноваційна педагогічна діяльність педагогів є основою оновлення навчальних закладів, *створення якісно нової педагогічної практики – авторського закладу чи радикального реформування усієї освітньої системи.*

Принципи інноваційної діяльності педагога

Інноваційна діяльність педагога передбачає дотримання таких принципів:

1. *Принцип інтеграції освіти.* Вимагає уваги до кожної дитини як особистості, орієнтації на формування громадянина з високими інтелектуальними, моральними, фізичними якостями.

2. *Принцип диференціації та індивідуалізації освіти.* Потребує забезпечення умов для розвитку здібностей кожного вихованця. максимальний розвиток здібностей дитини, незалежно від соціально-економічного та суспільного статусу її сім'ї, статі, національності, віросповідання.

3. *Принцип демократизації освіти.* Передбачає створення передумов розвитку активності, ініціативи, творчості учнів і вчителів, залучення громадськості в управлінні школою.

Здійснення цих принципів передбачає зміну характеру освітньої системи, змісту, методів, форм, технологій навчання й виховання. Метою освіти за таких умов є вільний розвиток індивідуальних здібностей, мотивів, особистісних цінностей різнобічної, творчої особистості.

Отже, у структурі професійно спрямованої особистості педагога готовність до інноваційної діяльності є показником його здатності нетрадиційно вирішувати актуальні для особистісно-орієнтованої освіти проблеми.

Вимоги до педагога інноваційного спрямування

Педагог інноваційного спрямування повинен вміти реалізовувати:

- педагогічний гуманізм (довіра до вихованців, повага до їх особистості, гідності, впевненість у своїх здібностях і можливостях; відчуття змін в цінностях освіти: не засвоєння формальних знань і навичок, а гуманність стосунків, свобода самовиявлення, культивування індивідуальності, творча самореалізація особистості).

- емпатійне розуміння вихованців (прагнення і вміння відчувати іншого як себе, розуміти внутрішній світ вихованців, сприймати їх позиції);
- співробітництво (поступове перетворення вихованців на співтворців педагогічного процесу; володіння культурою спілкування);
- діалогізм (уміння слухати дитину, цікавитися її думкою, розвивати міжособистісний діалог на основі рівності, взаємного розуміння і співтворчості);
- особистісна позиція (творче самовираження, за якого педагог постає перед вихованцями не як позбавлений індивідуальності функціонер, а як особистість, котра має свою думку, відкрита у вираженні своїх почуттів, емоцій; удосконалення у своїй професії – набуття компетентності, яка дає можливість справлятися з різними ситуаціями).

Десять професійних і особистісних якостей педагога підготовленого до інноваційної діяльності

Педагог, який підготовлений до інноваційної професійної діяльності має такі професійні й особистісні якості:

1. Усвідомлення цілей освітньої діяльності у контексті актуальних педагогічних проблем сучасної школи. Врахування та розвиток індивідуальних здібностей учнів їх інтересів і потреб, потреб окремого учня та суспільства в цілому.

2. Осмислена в контексті сучасності педагогічна позиція. Уміння відповідно до нововведень у науці і практиці по-новому формулювати освітні цілі з предмета, певної методики, досягати і оптимально переосмислювати їх під час навчання.

3. Здатність вибудовувати цілісну освітню програму навчання і виховання, яка враховувала б індивідуальний підхід до дітей, освітні стандарти, нові педагогічні орієнтири.

4. Вміле поєднання вчителем сучасної йому реальності з вимогами особистісно-орієнтованої освіти, коригування освітнього процесу за критеріями інноваційної діяльності.

5. Здатність бачити індивідуальні здібності дітей і навчати відповідно до їх особливостей.

6. Вміння продуктивно, нестандартно організувати і проводити навчання й виховання, забезпечуючи розвиток творчості дітей через використання інноваційних технологій.

7. Застосування форм і методів інноваційного навчання, яке передбачає врахування особистого досвіду і мотивів вихованців, використання доступних для дітей форм рефлексії та самооцінки.

8. Адекватно оцінювати, стимулювати відкриття та форми культурного самовираження вихованців, здатність бачити позитивний розвиток учнів.

9. Уміння аналізувати зміни в освітній діяльності, в розвитку особистісних якостей вихованців.

10. Здатність і прагнення до особистісного творчого розвитку, рефлексивної діяльності, усвідомлення значущості, актуальності власних інноваційних пошуків і відкриттів.

Рівні сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності

Вирізняють, на основі прояву вищевказаних якостей, інтуїтивний, репродуктивний, пошуковий, творчий (продуктивний) рівні сформованості готовності до педагогічних інновацій [5, с. 281].

Інтуїтивний рівень сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності.

До цього рівня сформованості готовності належать педагоги, які за особливостями мислення і практичної діяльності, ставляться до інноваційної проблематики як до альтернативи традиційній практиці. Основою їх діяльності в такому випадку є емоційна, інтуїтивна налаштованість на сприйняття нового тому, що воно нове, а не глибокі теоретичні знання особливостей інноваційної ідеї чи аналіз педагогічної практики, яка на цій ідеї базується. *Педагогічна рефлексія у них не сформована.*

Репродуктивний рівень сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності. Педагоги, які належать до цієї категорії добре обізнані з теоретичними засадами, змістом, конкретними методиками педагогів-новаторів, нерідко застосовують елементи цих систем у власній педагогічній діяльності. Проте використання інновацій у їх педагогічній практиці є несистематичним (невпорядкованим), ситуативним. Окремі педагоги вважають, що новітні технології можуть бути застосовані лише їх авторами. *Педагогічна рефлексія у них виражена недостатньо.*

Пошуковий рівень сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності. Педагоги цієї групи намагаються працювати по-новому, втілюючи у власній діяльності відомі практики технології та методики навчально-виховної роботи. Охоче йдуть на експеримент, не приховують ні своїх успіхів, ні помилок, відкриті для публічного обговорення, осмислення педагогічних інновацій.

Творчий рівень сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності. Педагоги цього рівня творчо ставляться до інноваційної діяльності, мають змістовні знання про нові наукові та новаторські підходи до навчання й виховання, володіють новітніми технологіями і створюють власні. Реалізація творчого потенціалу в інноваційному процесі для багатьох із них є найважливішим орієнтиром діяльності.

Знання про рівень сформованої готовності кожного педагога до інноваційної діяльності дає змогу як педагогу планувати свій саморозвиток, так і керівнику школи коригувати інноваційний потенціал колективу, що є важливим компонентом структурних професійних якостей.

Структура сприйняття нововведення

Структура мислительного процесу сприйняття педагогом нововведення, охоплює п'ять основних етапів:

1. *Ознайомлення педагога з інновацією.* Педагог уперше дізнається про інновацію, але ще не готовий до сприйняття додаткової інформації.

2. *Поява інтересу.* Вчитель виявляє зацікавленість інновацією і починає шукати додаткову інформацію про неї.

3. *Оцінювання.* На цьому етапі людина подумки оцінює нововведення у контексті своєї ситуації, а потім вирішує, чи варто його апробувати, шукає спеціалізовану інформацію (поради, консультації) про нововведення, найчастіше в колег і знайомих.

4. *Апробація.* Апробують інновацію у відносно невеликих масштабах, намагаючись з'ясувати, наскільки доцільне її застосування в конкретній ситуації. Результати цього етапу є найважливішими, оскільки вони можуть дати широкий простір для впровадження нововведення або переконати в його неможливості чи недоцільності.

5. *Остаточне сприйняття.* На цьому етапі приймають рішення щодо сприйняття інновації. Як правило, висновок відповідає одному з таких варіантів рішення:

- а) сприйняття і використання нововведення;
- б) цілковита відмова від інновації;
- в) сприйняття з подальшою відмовою від інновації;
- г) відмова від нововведення з подальшим сприйняттям.

Основним завданням на цьому етапі є оцінювання результатів попереднього етапу і прийняття остаточного рішення про застосування інновації в майбутньому. Практика свідчить, що відмовитися від інновації можна на різних етапах, це значною мірою залежить від суті нововведення, а також від інновативності (сприйнятливості) до нововведень.

Компоненти готовності педагога до інноваційної педагогічної діяльності

Відомі такі компоненти готовності педагога до інноваційної педагогічної діяльності: мотиваційний, когнітивний, креативний, рефлексивний. Вони взаємообумовлені та пов'язані між собою.

Мотиваційний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності

Мотиваційний компонент є основою, навколо якої конструюються головні якості педагога як професіонала, оскільки від того, чим мотивує педагог свою готовність до інноваційної діяльності, залежать характер його участі в інноваційних процесах та досягнуті результати.

Важливим компонентом управління педагогічними інноваціями є знання мотивів інноваційної діяльності педагогів, які можуть бути обумовлені:

- підвищенням ефективності навчально-виховного процесу;
- намаганням привернути до себе увагу;
- здобути визнання та ін.

Справжню суть мотивів з'ясувати буває нелегко, оскільки вони змінюються. Особистісну значущість конкретних мотивів досліджують на

підставі аналізу сформульованих педагогом цілей власної інноваційної діяльності, його дій щодо реалізації цих цілей, а також аналізу змін у його мотиваційній сфері, самооцінок, ставлення до своєї професійної діяльності.

Провідним мотивом інноваційної педагогічної діяльності у більшості випадках є пізнавальний інтерес.

Позитивну мотивацію педагога до інноваційної діяльності засвідчує задоволення таких його особистісних і професійних потреб, як створення і застосування нового, підвищення педагогічної майстерності, подолання професійних труднощів. *Тому використання інноваційних технологій багато хто з педагогів вважає єдиним важливим мотивом особистісного і професійного самоствердження.*

До ідеї про необхідність інновацій багато вчителів приходять через невдоволеність власною професійною діяльністю у межах традиційного педагогічного процесу. Тільки випробувавши себе в різних моделях навчання й виховання, можна обрати адекватні особистісній і професійній спрямованості методи, прийоми, способи роботи.

Отже, показниками мотиваційного компонента готовності до інноваційної педагогічної діяльності є пізнавальний інтерес до інноваційних педагогічних технологій та особистісно-значущий смисл їх застосування.

Когнітивний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності

Є результатом пізнавальної діяльності. Його характеристики:

- обсяг знань (ширина, глибина, системність) педагога про суть і специфіку інноваційних педагогічних технологій;
- їх види та ознаки;
- комплекс умінь і навичок із застосування інноваційних педагогічних технологій у структурі власної професійної діяльності;
- стиль мислення, сформованість умінь і навичок педагога.

Виокремлюють такі професійні уміння педагога, які засвідчують свідоме оволодіння інноваційною діяльністю:

- гностичні (уміння здобувати, поповнювати і розширювати свої знання, вивчати особистість дитини і себе);
- проєктувальні (здатність планувати навчальний процес відповідно до цілей навчання, психологічних закономірностей, оптимальних видів, методів, прийомів професійної діяльності; уміння планувати позакласну роботу);
- конструктивні (уміння обирати оптимальні прийоми і способи навчання, форми роботи, відбирати і дозувати навчальний матеріал, оптимально керувати процесом учіння);
- організаційні (здатність організувати свою діяльність і діяльність дітей відповідно до цілей навчально-виховного процесу);
- комунікативні (уміння використовувати різні механізми формування міжособистісних взаємин учасників педагогічного процесу, застосовувати техніку

акторської майстерності, попереджувати і долати конфлікти, створювати комунікативну мережу занять).

Показниками сформованості когнітивного компонента є:

- методологічні знання (вміння сприймати дійсність із позицій системного підходу, сформованість загальнонаукових категорій);
- загальнотеоретичні й методичні знання (знання принципів і методів педагогічного дослідження, володіння конкретними дослідницькими вміннями);
- уміння успішно застосовувати інноваційні педагогічні технології (гностичні, проектувальні, конструктивні, організаційні, комунікативні);
- позитивний педагогічний досвід.

Реалізація когнітивного компонента для педагога означає для нього необхідність професійно самовизначитись, тобто усвідомити норми, модель своєї професії і відповідно оцінити свої можливості.

Креативний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності

Креативний компонент проявляється у нестандартному розв'язанні педагогічних завдань, в імпровізації, експромті.

Ознаками креативності є:

- здатність до створення нового;
- нетрадиційний підхід до організації навчально-виховного процесу;
- вміння творчо вирішувати будь-які професійні проблеми;
- взаємодіяти з вихованцями, колегами, батьками дітей;
- уміння розвивати креативність дітей, що втілювалося б у їх поведінці.

Формування креативності у вихованців залежить від таких професійних умінь та установок педагога:

- визнання цінності творчого мислення та права на помилку;
- розвиток чутливості дітей до стимулів оточення;
- вільне маніпулювання об'єктами та ідеями;
- уміння всебічно розкрити особливість творчого процесу;
- уміння розвивати конструктивну критику;
- заохочення самоповаги та самооцінки;
- нейтралізація почуття страху перед оцінкою тощо.

Креативність педагога розвивається на основі наслідування досвіду, концепції, ідеї, окремого прийому, форми, методу з поступовим зменшенням питомої ваги наслідувального і зростанням питомої ваги творчого компонента педагогічної діяльності.

Рефлексивний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності

Рефлексивне мислення є важливою умовою вдосконалення власної діяльності. Здатність людини рефлексивно ставитися до себе і до своєї діяльності є результатом освоєння нею соціальних відносин між людьми. На

основі взаємодії з іншими людьми, прагнучи зрозуміти думки і дії іншого, людина виявляє здатність рефлексивно поставитися до себе.

Рефлексивне мислення характеризує пізнання й аналіз педагогом явищ власної свідомості та діяльності. Реалізується цей компонент через такі рефлексивні процеси, як саморозуміння й розуміння іншого, самооцінювання й оцінювання іншого, самоінтерпретація й інтерпретація іншого.

Таким чином, пошук, освоєння і застосування відомих педагогічних інновацій, аналіз отриманих результатів і власного індивідуального стилю роботи можуть сприяти створенню педагогом нових інноваційних освітніх технологій.

Показником рефлексивного компонента в структурі готовності до інноваційної педагогічної діяльності є сформованість рефлексивної позиції (характер оцінки педагогом себе як суб'єкта інноваційної діяльності).

Отже, ми розглянули мотиваційний, когнітивний, креативний і рефлексивний компоненти, які представляють структуру готовності педагога до інноваційної діяльності.

Особистісна центрація педагога як зацікавленість його інтересами учасників педагогічного процесу

У творчих педагогів краще розуміння самого себе, висока самоповага та задоволеність своєю професійною діяльністю.

Але творчий, конструктивний педагог не обов'язково може бути педагогом з високим інноваційним потенціалом. І.М. Дичківська відзначає [5, с.286], що інтерес вчителя до новацій може співіснувати зі спрямованістю не на розвиток вихованця, а на інші зовнішні цілі: підвищення престижу в очах адміністрації, колег, батьків вихованців, задоволеність від володіння "модними" методиками. Це означає, що особистісна центрація педагога може спрямовуватися у різні сфери.

Особистісна центрація – це спрямованість, зацікавленість педагога інтересами учасників педагогічного процесу.

З огляду на внутрішню мотивацію та спрямованість виокремлюють такі види особистісної центрації педагога:

1. Бюрократична особистісна центрація (на адміністрації навчального закладу).
2. Конформістська особистісна центрація (на колегах).
3. Авторитетна особистісна центрація (на батьках).
4. Егоцентрична особистісна центрація (на особистих інтересах і переживаннях).
5. Методична особистісна центрація (на засобах навчання та виховання).
6. Гуманістична особистісна центрація (на інтересах дитини).

Лише гуманістична центрація є умовою того, що нововведення відповідатиме справжній меті навчання та виховання, де людська особистість визначається найвищою цінністю.

З'ясувавши особливості центрації, легше зрозуміти причини психологічних бар'єрів, що виникають у педагогів під час впровадження нововведення, та здійснювати управління ними.

Управління процесом впровадження інновацій у загальноосвітньому навчальному закладі

Інноваційна діяльність освітніх закладів є одним із стратегічних напрямів в освіті. Це є умовою виживання освітнього закладу, гарантією соціальної безпеки її вихованців та всіх учасників педагогічного процесу. Однак дослідження МФ “Відродження” встановили, що найбільш значущі психолого-педагогічні експерименти всеукраїнського рівня з розробки нового змісту освіти, сучасних освітніх технологій проводяться лише у 60 школах України, тільки понад 1000 вчителів близько 700 шкіл апробують нові підручники (загалом близько 4% загальноосвітніх навчальних закладів).

Це наслідки недостатньої підготовки педагогів до інноваційної діяльності, відсутності системи управління нововведеннями в освітніх закладах. Тому розпочинаємо розмову про теоретичні засади інноваційної діяльності та здійснення управління нею.

Мотиви, мета, завдання та зміст інноваційної діяльності

Метою інноваційної діяльності освітніх закладів є досягнення очікуваного кінцевого результату, тобто якісна зміна об'єкта.

Мета – це усвідомлення моделі бажаного творчого пошуку; осмислення етапів та термінів досягнення очікуваного результату; раціональний добір засобів її досягнення.

Важливим чинником інноваційної діяльності є вміння знайти у нововведеннях власну мету, що активізує інноваційну діяльність педагога, сприяє ефективному процесу та результату.

Завдання інноваційної діяльності полягає у виконанні різноманітних за обсягом видів роботи (чи конкретних заходів), що залежать від змісту нововведення. Основним алгоритмом розробки завдань є поетапний перехід від вихідного стану до ідеального образу моделі.

Зміст інноваційної діяльності визначається основною ідеєю інноваційного процесу, метою та очікуваними результатами. Зміст формалізується у програмі прикладного дослідження (проекті), підготовка якої передбачає функціональний розподіл ролей та завдань.

Основною формою організації інноваційної діяльності є педагогічний експеримент. Форма педагогічного експерименту передбачає впровадження нововведення на науковій основі, тобто з урахуванням специфіки та механізмів емпіричного дослідження [4, с. 65].

Експеримент як складова частина інноваційної педагогічної діяльності

Провідною формою і важливою складовою інноваційної педагогічної діяльності є експеримент, результати якого збагачують новими знаннями про

навчально-виховний процес, дають змогу переконатися на підставі педагогічної практики в ефективності нових ідей і технологій.

Загалом експеримент у галузі освіти тлумачиться як метод емпіричного пізнання, за допомогою якого в природних або штучно створених, контрольованих і керованих умовах досліджується педагогічне явище, триває пошук нового, ефективнішого способу розв'язання педагогічної проблеми; метод дослідження, що передбачає виокремлення суттєвих факторів, які впливають на результати педагогічної діяльності, дає змогу варіювати ними задля досягнення оптимальних результатів.

Метою педагогічного експерименту є перевірка ефективності різних педагогічних впливів, тобто змісту, методів, прийомів, форм організації навчальної та виховної роботи. Він дає змогу встановити причинний зв'язок між педагогічними впливами та їх результатами (опануванням знань, умінь, розвитком здібностей, формуванням навичок поведінки тощо).

Чим більше в педагогічній діяльності нового, інноваційного, тим ближча вона до власне експериментальної роботи, чим більше в ній відтворення, хоч і в нових умовах, відомих методів, прийомів, технологій тощо, тим ближча вона до дослідної роботи. Крім того, експеримент повинен бути належно організований.

Інноваційний педагогічний експеримент

Педагогічний експеримент є особливим видом інноваційного педагогічного експерименту.

Інноваційний педагогічний експеримент – метод дослідницько-педагогічної діяльності, який передбачає істотні зміни у змісті, формах і методах роботи з метою підвищення їх ефективності [5, с. 250].

Інноваційний педагогічний експеримент виконує не тільки оцінну, а й прагматичну (вивчення умов впровадження новацій) та прогностичну (визначення перспектив розвитку нововведення) функції. Його структура аналогічна структурі наукового експерименту, до якої належать:

- об'єкт і предмет дослідження;
- формулювання мети експерименту;
- визначення завдань і гіпотези експерименту;
- розроблення і вибір конкретних методик і методів дослідження;
- експертиза програми дослідження та етапи проведення експерименту.

Інноваційний педагогічний експеримент є важливим чинником інноваційної освіти, яка головною метою, вважає формування в людини дослідницької позиції, виховання у неї ставлення до суспільства як до творчо-пошукового середовища.

При проведенні наукового експерименту треба врахувати те, що найважливіший критерій організації експерименту в педагогічних дослідженнях – його доказовість.

Необхідна умова доказовості педагогічного експерименту – наявність програми і методики його проведення. У програмі повинно бути точно зазначено [10, с. 59]:

1. Із яким саме навчально-виховним нововведенням пов'язана постановка експерименту.

2. Обґрунтування доцільності і можливості нововведення.

3. Гіпотезу, в якій спрогнозувати позитивні і негативні наслідки.

4. Експериментальні і контрольні об'єкти із вказівкою ступеня їх репрезентативності (показовості), специфіки, а також порівняності. Значення контрольних об'єктів часто недооцінюється, але їх наявність – головна умова чистоти експерименту.

Контрольні об'єкти (класи, групи, освітні установи) повинні бути типовими для галузі і мати рівні умови, тобто користуватися всіма тими перевагами, які отримують експериментальні майданчики.

Експеримент не може бути знеособленим. Він виявиться результативним за умови, якщо всі зацікавлені в ньому учасники будуть мати чітко сформульовані обов'язки і права.

Важливо точно визначити всіх учасників експерименту і чітко розподілити відповідальність між ними.

У програмі повинна бути розкрита *методика проведення експерименту*:

1. Етапи чи терміни, порядок основних заходів, процедури завершення.

2. Створення експериментальної ситуації (зміна у заданих параметрах організаційно-правових, економічних, соціальних, психолого-педагогічних умов діяльності об'єкта), періодичне оцінювання стану досліджуваних освітніх процесів.

Дослідницький процес, складовою частиною якого є експериментальна робота, організовується в *кілька етапів* [10, с. 59]. Перший передбачає:

1. Формулювання завдання, кінцевої мети, умови, припустимі обмеження, матеріально-технічне забезпечення експерименту.

2. Встановлення рівня розробленості проблеми, визначення перспективності для освіти загалом або для розробки фундаментальних проблем педагогіки.

3. Характеристика значимості проблеми і необхідність її подальшого вивчення, співвідношення її із суміжними науково-дослідними роботами.

4. Визначення якою мірою вирішення поставлених питань ускладнюється браком інформації про суміжну проблематику.

Другий етап передбачає:

1. Висування, уточнення і коригування основних гіпотетичних положень експериментального дослідження. Це побудова гіпотези як теоретичної конструкції, ефективність якої повинна бути доведена експериментально або масовим контрольованим досвідом.

Гіпотеза як проект повинна виконувати відповідні функції у межах предмета дослідження: описову, пояснювальну, прогностичну.

Робоча гіпотеза – неодмінна умова плідного розвитку дослідницького процесу і завбачає дуже багато чинників:

а) організацію, методи наукового пошуку;

б) стан досліджуваної проблеми в літературі;

в) звертання до минулого досвіду, його історико-логічне осмислення.

Третій етап:

1. Теоретичне обґрунтування завдання дослідження.
2. Розроблення методики і технології експерименту: визначення змісту і форми конкретних пошукових завдань.
3. Розроблення методики і техніки педагогічного експерименту. Тут як правило, виникає потреба в констатуючому експерименті для встановлення фактичного вихідного стану об'єкта дослідження перед основним експериментом, перетворюючим. Проведення констатуючого експерименту дозволяє довести розроблення дослідницьких завдань до високого ступеня визначеності і конкретності.

Четвертий етап – це власне експеримент, зіставлення результатів із положеннями гіпотези, оцінка їхньої відповідності щодо мети і завдання.

П'ятий етап – це узагальнення матеріалів дослідження і впровадження розробок у практику:

1. Класифікація зібраних фактів.
2. Встановлення статистичних закономірностей.
3. Виявлення тенденцій розвитку, зони стабільності, моментів стрибків у формуванні визначених якостей в об'єкті експериментального дослідження.
4. Узагальнення фактичного матеріалу, встановлення його наукової цінності.
5. Розробка прикладної частини, спрямованої на споживачів: шкільних працівників, викладачів, теоретиків педагогіки.

Технологію створення інноваційного проекту подано в інформаційно-методичному збірнику – Інновації як основа змін освітньої практики. Інформаційно-методичний збірник: /Упорядник Г.О. Сиротенко, Полтава, ПОШПО, 2005. – 160с. [14].

Передовий педагогічний досвід як джерело інноваційної діяльності

Важливе значення для педагогів, які працюють в інноваційному режимі, має вивчення педагогічного досвіду як джерела інноваційної діяльності. Є такі його різновиди, передовий і новаторський [5, с. 251].

Передовий педагогічний досвід та його критерії

Передовий педагогічний досвід – це педагогічна діяльність, у процесі якої стабільні позитивні результати забезпечуються використанням оригінальних форм, методів, прийомів, засобів навчання та виховання, нових освітніх систем або інтеграції традиційних форм, методів, прийомів і засобів.

Головними критеріями передового педагогічного досвіду є:

1. Актуальність – відповідність досвіду найважливішим на певному етапі проблемам навчання і виховання.

2. Новизна – наявність у теорії та практиці раніше не відомих знань, форм і методів діяльності. Вона властива не тільки науковим відкриттям, а й раціоналізації окремих аспектів педагогічної діяльності.

3. Результативність – підвищення рівня розвитку дітей у процесі застосування конкретного досвіду, оптимальне використання учителем (вихователем) і дітьми сил і часу для досягнення результату.

4. Стабільність – використання досвіду в діяльності інших педагогів протягом тривалого часу.

5. Раціональність – досягнення високих результатів за розумної інтенсифікації зусиль, засобів і використання часу.

6. Перспективність – можливість творчого наслідування досвіду іншими педагогами.

Новаторський педагогічний досвід – породжена радикально новою педагогічною ідеєю навчально-виховна, організаційно-педагогічна діяльність [5, с.252]. Завжди передбачає істотні зміни в навчально виховному процесі. Його поширення можливе тільки після ретельної перевірки.

Залежно від змісту і конкретних результатів вирізняють такі його види:

– дослідницький педагогічний досвід (суть його полягає в отриманні оригінальних даних, нерідко – відкриттів);

– раціоналізаторський педагогічний досвід (його метою є вдосконалення практики навчання і виховання на основі використання творчих ідей). Дуже часто він стосується тільки окремих елементів навчально-виховного процесу.

Як правило, новаторський педагогічний досвід є результатом творчого пошуку, реалізації оригінальних, смислових педагогічних ідей. Як приклад такого досвіду – програма з фізичного виховання дошкільників і молодших школярів М. Єфименка.

Моделювання передового педагогічного досвіду

Процес моделювання передового педагогічного досвіду охоплює чотири етапи:

1. *Процес моделювання.* Передбачає діяльність учених-педагогів, працівників управління освітою, керівників освітніх закладів і методичних служб з метою науково обґрунтованого моделювання передового педагогічного досвіду. На цьому етапі вчені-педагоги, працівники органів управління освітою, керівники навчальних закладів і методичних служб організують спільну діяльність щодо створення певної *теоретичної моделі передового педагогічного досвіду*, яка, крім педагогічної новизни, враховувала б відповідні морально-психологічні, науково-теоретичні, науково-методичні, правові фактори. Основними компонентами цього процесу є:

– визначення мети й завдання створюваного досвіду;

– аналіз науково-теоретичних джерел та актуальної практики;

– визначення об'єкта;

– розроблення структури моделі досвіду, плану і методики впровадження, системи аналізу і контролю тощо.

На цьому етапі важливо з'ясувати суть, мету проєктованого досвіду, особливості проблем, які доведеться вирішувати, обсяг і терміни відповідних робіт.

2. *Формування моделі досвіду.* Особливістю цього етапу є створення за допомогою понять, схем, рекомендацій, алгоритму дій системи засобів педагогічної, управлінської, науково-методичної діяльності або окремих її елементів. Як правило, до структурних компонентів цієї системи належать:

- обґрунтування актуальності досвіду;
- теоретична база досвіду;
- провідна ідея досвіду;
- технологія досвіду;
- прогнозовані результати.

Наслідком такої роботи є бачення цілісної картини модельованого досвіду, а також теоретичне визначення його ефективності.

3. *Створення (вирощування) досвіду.* На цьому етапі теоретичні положення моделі трансформуються в реальну педагогічну діяльність. Він складний і розгортається за такою схемою:

- освоєння працівниками теоретичних знань для оволодіння новими засобами роботи;
- застосування заданих способів діяльності;
- коригування діяльності учасників;
- виявлення специфічних засобів реалізації завдань;
- експертна оцінка досвіду.

На завершенні етапу здійснюється аналіз і оцінка створеного педагогічного досвіду як передумова для висновків про доцільність впровадження в педагогічну практику.

4. *Упровадження в педагогічну практику створеного досвіду.* Відбувається у процесі реалізації системи науково-методичних і організаційних заходів, які забезпечують використання досвіду в масовій педагогічній практиці. Для цього важливо мати опис створеного досвіду і рекомендації щодо його впровадження.

Моделі інноваційної діяльності

Труднощі, які супроводжують інноваційну діяльність породжені дією багатьох об'єктивних і суб'єктивних факторів. Ключовим серед них є фактор управлінський і значною мірою залежить від того, наскільки діяльність керівників освітніх закладів зорієнтована на інноваційність.

Інноваційна налаштованість, тип ділової поведінки керівника навчально-виховного закладу є важливим чинником того, яку модель інноваційної діяльності досліджуватимуть у ньому. Значною мірою це залежить від інноваційної ідеї, особливостей колективу, якому належить її реалізувати.

Згідно з типологією сучасного дослідника проблем управління Ф. Гельфера інноваційна діяльність може розгортатися за однією із таких моделей [5, с. 46]:

1. Нововведення за типом «Наказ» (його ініціює керівник, який розраховує на власні адміністративні можливості – силу розпоряджень і невідступність контролю).

2. Нововведення за типом «Щеплення» (з його впровадженням лише додається новий елемент – навчальний предмет, організаційна структура тощо).

3. Класичне «Впровадження» (особливістю його є ґрунтовність попередньої роботи, яка полягає в професійній підготовці педагогів, навчанні їх працювати по-новому, запровадженні відповідних матеріальним і моральних стимулів). Така модель інноваційної діяльності є виправданою, якщо нововведення не визріло в колективі, а привнесено ззовні.

4. Нововведення за типом «Зрощування» (йому властива орієнтація ініціатора інновації на організацію практичної роботи педагогічного колективу, застосування активних методів освоєння педагогами нововведення, які з часом починають сприймати інноваційну ідею як виправдану, закономірну);

5. Інноваційна діяльність за типом «Вирощування» (ініціатор нововведення не розглядає свою ідею як остаточну, завершену, а організує спільне з колегами розроблення потрібної навчально-виховного закладу ідеї проекту інноваційних дій).

Форми попередньої роботи при цьому мають багато спільного з організаційно-діяльними і продуктивними іграми. За таких обставин важливо сформулювати команду односторонніх-інноваторів, які володіють діалогічними та ігровими вміннями. Шлях цей достатньо складний, але за правильної організації справи є досить перспективним, якщо нові педагогічні системи охоплюють весь навчально-виховний заклад, а не лише окремі елементи навчально-виховного процесу.

Роль керівництва школи у підготовці до інноваційної діяльності

Для успішної інноваційної діяльності адміністрація загальноосвітніх навчальних закладів повинна провести таку діяльність:

1. Сформулювати у педагогічному колективі усвідомлення необхідності змін та впровадження нововведень, створити відповідне інформаційне поле на основі залучення педагогічного, учнівського та батьківського колективів до різних форм інформаційної діяльності (конференції, збори, семінари, наради, зустрічі з досвідченими вчителями, науковцями тощо).

2. Здійснити моніторинг якості освітніх процесів у навчальному закладі й оприлюднити їх кількісні та якісні показники, виявити суперечності, що існують у навчальному закладі.

3. Актуалізувати нові ідеї, виявити коло проблем, організувати обговорення їх у шкільному колективі та з науковцями. Сформулювати творчу групу, з метою розроблення та оформлення ідеї у відповідний проект чи програму.

4. Здійснити керівництво проектуванням нововведення творчою групою: проаналізувати стан функціонування навчального закладу на основі проведеної діагностики, визначити перспективи, окреслити стратегію досягнення мети (у виховній системі, змісті, навчальних технологіях, управлінських підходах).

5. Здійснити внутрішньошкільне управління інноваційною педагогічною діяльністю: навчання педагогічних працівників з питань інноваційної та пошуково-експериментальної діяльності у рамках внутрішньошкільної методичної роботи, створення умов (правових, організаційних, психологічних) для здійснення експериментальної діяльності з освоєння (апробації) нових педагогічних ідей.

6. Вибрати стиль управління в нових умовах: вміння презентувати ідею, оцінювати і контролювати проміжні результати, делегувати повноваження, налагодити зовнішню комунікацію тощо. Підготовка педагогів до інноваційної діяльності, освоєння механізмів пошуково-дослідницької роботи та інноваційних технологій. Залучення до роботи консультанта (наукового керівника).

7. Провести роботу з подолання опору та психологічного дискомфорту впровадження педагогічних нововведень у навчальному закладі, які виникають через зміну режиму роботи, додаткових витрат, необхідність постійного навчання тощо. (Як це здійснити читайте далі в матеріалах збірника).

8. Оприлюднити результати інноваційної педагогічної діяльності (інноваційного продукту) через проведення семінарів-презентацій, публічних конференцій для батьків, учителів, керівників загальноосвітніх навчальних закладів, виступи в засобах масової інформації тощо.

Сукупність зазначених умов забезпечує успіх шкільних досліджень навіть за відсутності додаткових витрат коштів, обмеженості часу, який надається для виконання нових дослідницьких функцій.

У конкретній школі наявність тих чи інших умов, їх вагомість для педагогічного колективу може бути різною. Кожна школа визначає свої специфічні умови.

Перш ніж розпочати дослідницьку діяльність, директор повинен обов'язково виявити та проаналізувати всі умови, які впливають на якість роботи школи, що взяла на себе додатковий тягар з вирішення практичного завдання науковим способом.

Ступінь наявності та готовності цих умов диктує складність, тривалість, масштабність і зміст самого дослідження. Визначення та забезпечення умов проведення в школі педагогічного дослідження – головна та перманентна функція директора школи.

Дослідження в школі можна проводити в різних сферах: управлінській, організаційній, духовно-моральній, дидактичній, методичній, технологічній тощо. Тобто, де виникли усвідомлені протиріччя, від усунення яких залежить якість освіти, там і можна проводити дослідження.

Ефективність реалізації нововведень на рівні загальноосвітнього навчального закладу значною мірою залежить від багатьох чинників, і, насамперед, від інноваційного потенціалу школи [3, с.98].

Інноваційний потенціал школи – це здатність створювати, сприймати та реалізовувати нововведення. На цій основі створюється модель інноваційного розвитку загальноосвітнього навчального закладу, яка обґрунтовує можливості школи щодо інноваційної діяльності: матеріально-фінансовий та особистісний потенціал школи.

Матеріально-фінансовий потенціал школи передбачає: наявність у навчальному закладі приміщень для проведення колективних заходів; зручний режим експлуатації цих приміщень; наявність копіювальної техніки, фінансових можливостей забезпечення інновації (оплата додаткової праці педагогів, гнучкість щодо використання коштів).

Особистісний потенціал школи – це професійні можливості педагогічного колективу, керівників для здійснення інноваційної педагогічної діяльності та можливості учнівського контингенту.

Інноваційний потенціал школярів передбачає наявність досвіду творчих справ, колективної діяльності, здатності до самостійної навчальної діяльності та саморозвитку, достатній загальнокультурний рівень, різноманітні інтереси.

Важливою складовою інноваційного потенціалу є здатність навчального закладу до створення інноваційного середовища: наявність високого освітньо-культурного рівня батьків школярів, можливостей залучення науковців-консультантів з інноваційної роботи та співпраці з ВНЗ, позашкільних закладів та установ, підприємств тощо.

Особливе значення мають також особливості самої школи як організації. Це стосується насамперед мети, структури, рівня комунікації. Оскільки загальна мета виявляє основний напрям розвитку школи, то інноваційна мета вказує на засоби розвитку шкільної системи, її окремої структури.

Інноваційний потенціал школи щодо конкретного нововведення – це:

– зацікавленість учасників інноваційної діяльності в позитивному кінцевому результаті;

– компетентність учасників інноваційної діяльності щодо реалізації нововведення, співвідношення цілей школи з новою педагогічною ідеєю, наявність сторін відповідальних, за процес і результати апробації нововведення (автор, науковий консультант та ін.);

– узгодженість інтересів між суб'єктами інноваційної діяльності, з одного боку, та з адміністрацією (педагогічним колективом, батьками) – з іншого. Особливе значення мають визнання та підтримка нововведення з боку органів державного управління та громадськості.

Управління нововведеннями в освітньому закладі як самостійний вид діяльності

Для забезпечення якості та ефективності окремих нововведень необхідно враховувати, відстежувати, прогнозувати наслідки інновацій. Усе це виокремлює управління педагогічними інноваціями у самостійний вид діяльності, автономну наукову проблему [5, с. 266].

Для управління нововведеннями необхідно мати *банк інновацій* (педагогічних ідей). Технічно його створюють у формі картотеки, заводячи на кожне нововведення освітнього закладу спеціальну карту.

Як правило, це роблять на початку навчального року. Картки, на яких фіксують педагогічні ідеї та їх основні характеристики, є формалізованими, тобто кожен їх пункт передбачає занесення конкретної інформації.

1. *Проблема*. У цьому пункті формулюють протиріччя у навчанні та вихованні, які змушують відмовитися від традиційної практики і почати пошук нової, або фіксують потребу, що спонукає необхідність впровадження інновації. Наприклад, необхідність здійснення у процесі навчання різнорівневої диференціації і відсутність у педагогів необхідних знань про цю технологію для її практичної реалізації.

2. *Мета інновації* (нововведення). Формулювання мети має бути своєрідною відповіддю на другу частину проблеми (протиріччя), тобто визначати параметри результату, в яких її має бути досягнуто. Метою нововведення, наприклад, може бути формування пізнавальних інтересів дитини; забезпечення умов для свободи вибору дітей; забезпечення умов для інтегрованого навчання й виховання здорових дітей і дітей з особливими потребами тощо.

3. *Суть інновації*. Мається на увазі комплекс взаємопов'язаних завдань, які потрібно розв'язати, щоб отримати нову якість.

4. *Прогнозований результат нововведення*. Будь-який прогнозований результат повинен бути досяжним і вимірюваним. Як правило, передбачають очікувані позитивні результати, а також можливі втрати, негативні наслідки і заходи щодо їх уникнення. При цьому вказують параметри, за якими буде визначатися ефективність нововведення.

5. *Класифікація інновації*. Критерієм класифікації є галузь застосування інновації. У навчально-виховній сфері такими галузями можуть бути управління, дидактика, конкретна методика, психологія, гігієна, валеологія тощо.

6. *Інноватор*. У цей пункт заносять відомості про особу, яка запроваджує інновацію (вік, освіта, спеціальність, педагогічний стаж), а також її статус стосовно інновації (розробник, користувач, розповсюджувач).

7. *Стадії нововведення*. Всі стадії, які пододало нововведення, і та, на якій воно перебуває, мають бути пронумеровані і відповідно названі.

8. *Експериментальна перевірка інновації*. Цей пункт передбачає фіксацію результатів кожної експериментальної перевірки. Загальну їх кількість занотовують після закінчення навчального року.

9. *Характер інноваційного процесу (експерименту)*. Будь-який інноваційний процес може належати до одного з таких видів: констатуючий – відстеження процесу, констатація результатів; уточнюючий – коригування гіпотези відповідно до отриманих результатів; формуючий – перевірка ефективності системи впливів.

10. *Перешкоди на шляху розроблення і впровадження*. Йдеться про соціальні, матеріально-технічні перешкоди, що заважають упровадженню інновації, а також про загальнопедагогічні проблеми (управлінські, дидактичні, методичні, виховні та ін.).

11. *Експериментальний контроль*. Передбачає фіксування всіх видів контролю за впровадженням інновацій. Такими видами є самоконтроль, експертний контроль, контроль громадськості. Самоконтроль використовують розробники, розповсюджувачі та користувач інновації. Експертами можуть бути спеціалісти у відповідній галузі знань і практичної діяльності – колеги по роботі, досвідчені керівники навчально-виховних закладів, методисти, завучі, науковці тощо.

Громадський контроль здійснюють батьківські, профспілкові організації, рада кураторів тощо.

12. *Оцінювання інновації.* Його здійснюють за всіма придатними для конкретної ситуації показниками і в різних формах, що дає змогу побачити інновацію під різними кутами зору і в різних вимірах.

13. *Проблеми, які необхідно розв'язати.* Такими проблемами можуть бути психологічні бар'єри у педагога і батьків, відсутність методик проведення різнорівневого контролю тощо.

14. *Особливі міркування про значення інновації.* Як правило, такі міркування з'являються за результатами експертизи програми інновації.

Банк педагогічних інновацій дає змогу керівнику навчальних закладів кваліфіковано здійснювати регулювання та корекцію нововведення.

Важливим елементом управління інноваційною діяльністю є контроль за результатами, який загалом здійснює такі функції:

- констатація, експертна аналітична оцінка досягнутих результатів навчальної або виховної діяльності;
- констатація і оцінювання учасників інноваційного процесу, досягнутих ними результатів навчальної або виховної діяльності, спрямованої на розвиток освітнього закладу;
- констатація та оцінювання результатів управління інноваціями відповідно до комплексно-цільової програми;
- формування каналів прямого і зворотного зв'язку для інформування та стимулювання учасників інноваційного процесу.

Реалізація кожної функції потребує внесення відповідних коректив в освітній процес, діяльність педагогічного колективу, здійснення управлінських впливів.

Педагогічна експертиза як частина педагогічної кваліметрії

Процес оцінювання передбачає використання всебічної достовірної інформації як передумови об'єктивних висновків про стан об'єкта, процесу, явища. Джерелом такої інформації у педагогічній сфері є *експертна діяльність* – дослідницька діяльність, зосереджена на вивченні практики, що розвивається.

Експертиза має на меті оцінювання дії, процесу, які вже відбулися, тривають або тільки передбачаються на майбутнє, її об'єктом є діяльність із розроблення, реалізації проекту або результат проектної діяльності. Під час експертизи послуговуються інтуїтивними, а також кваліметричними (сформованими дослідницьким шляхом) засобами. Процедура експертизи передбачає створення відповідного продукту, яким, як правило, є висновки експертів.

Оцінювання інноваційної діяльності вимагає певних знань з кваліметрії – науки про методи кількісного оцінювання якості продукції.

У 70-ті роки ХХ ст. методи кваліметрії поширилися й на педагогіку, що зумовило появу нового напрямку — *педагогічної кваліметрії* – самостійної наукової дисципліни, одного з напрямів загальної кваліметрії, який доповнює всі педагогічні науки контролем, діагностикою і корекцією результатів.

Якщо предметом педагогічної кваліметрії є загальні проблеми вимірювань, то методика вимірювань, конструювання тестів і анкет, організації й проведення експертизи становлять предмет педагогічної експертизи.

Педагогічна експертиза як частина педагогічної кваліметрії спирається на засоби і методи вимірювання якостей, які застосовують під час експертизи навчальної і методичної літератури, структурування і планування навчального матеріалу, професіоналізму, майстерності педагогів тощо.

У системі педагогічної діяльності використовують два типи експертизи: групову та індивідуальну. З огляду на ознаки виокремлюють такі види педагогічної експертизи:

- за формою контакту: очна (безпосередньо з об'єктом), заочна (через анкетування, тестування тощо);
- за формою подання: відкрита, закрита, напіввідкрита;
- за способом отримання інформації: пряма, побічна;
- за суб'єктом експертизи: внутрішня, зовнішня;
- за цільовим спрямуванням: констатуюча, прогноуюча, формууюча (розвивальна).

Для багатокритеріальної педагогічної характеристики інноваційної діяльності вчителя використовують кількісні та якісні параметри різних ознак інновацій (таблиця 1).

Таблиця 1
Параметри педагогічного аналізу інноваційної діяльності вчителя

Ознака	Параметри
1. Рівень новизни	Глибокий рівень – інновація не має прикладних і теоретичних аналогів. Середній рівень – інновація доповнює, удосконалює чи поліпшує усталені елементи освітньої системи або педагогічної практики. Поверховий рівень – пропозиція не містить нового або орієнтована на застосування готових розробок в іншій сфері.
2. Масштаб застосування	Міжнародний. Державний. Регіональний. Місцевий (ДНЗ, школа, група, клас, окремі вихованці тощо).
3. Об'єкти інновації	Зміст навчання. Методика навчання. Методика виховання. Управління освітою.
4. Прогноз існування інновації	До двох років. Від двох до п'яти років. Понад п'ять років.
5. Наукове обґрунтування інновації	Наявність теоретичного обґрунтування. Наявність емпіричного матеріалу. Недостатнє наукове обґрунтування.
6. Готовність педагога до впровадження інновацій	Висока. Середня. Низька.
7. Інформаційно-методична забезпеченість інновації	Наявність методичного забезпечення. Слабка забезпеченість (незабезпеченість) методичними матеріалами.

Оцінювання рівня інноваційного потенціалу педагогічного колективу

Перспективи інноваційної діяльності залежать не лише від інноваційного потенціалу нововведення, а й від інноваційного потенціалу педагогічного колективу. Оцінювання рівня інноваційного потенціалу педагогічного колективу здійснюють за певними критеріями.

1. *Сприйнятливість до нового.* Цей критерій охоплює здатність передбачати розвиток і результати роботи, потребу в постійному професійному зростанні. Сприйнятливий до нового педагог постійно стежить за передовим досвідом у своїй сфері діяльності, намагається впровадити його з урахуванням освітніх потреб населення, суспільства. Він системно і наполегливо займається самоосвітою, розвиває власні ідеї у процесі педагогічної діяльності. Бачачи перспективи творчого розвитку, такий педагог прогнозує й аналізує свою діяльність, ефективно взаємодіє з батьками вихованців, колегами, науковими установами тощо.

Сприйнятливість педагогів до нового оцінюють, послуговуючись спеціальною шкалою оцінок, яка передбачає:

- 5 –сприйнятливість сильно виражена;
- 4 – сприйнятливість виражена;
- 3 – виявляється, але не завжди;
- 2 – слабо виявляється;
- 1 – не виявляється.

Обстановку в навчально-виховному закладі визначають, використовуючи коефіцієнт інновацій за формулою:

$$KI = \frac{K_{\text{факт}}}{K_{\text{max}}}$$

де $K_{\text{факт}}$ – фактично одержана кількість балів;
 K_{max} – максимально можлива кількість балів;
KI – коефіцієнт інновацій.

Сприйнятливість до нового поряд із іншими чинниками забезпечує гармонійне здійснення інноваційної діяльності, саморозкриття особистості педагога.

2. *Підготовленість до освоєння нововведень.* Ідеться про інформованість педагогів про інновації, наявність потреби у зміні та оновленні педагогічного процесу; вмотивованість їх на розроблення та освоєння нововведень; наявність системи знань і вмінь для успішної реалізації професійної діяльності, наявність знань і вмінь для дослідницької діяльності.

Оцінюють її за допомогою методів спостереження, анкетування, бесід, творчих завдань, створення спеціальних ситуацій, у яких може розкритися особистість педагога.

3. *Ступінь новаторства педагогів і колективу навчального закладу.*

У результаті оцінювання ступеня новаторства кожен педагог може бути проатестований як педагог-„новатор”, педагог-„передовик”, педагог-„помірний”, педагог-„передостанній”, педагог-„останній”. Безперечно, така класифікація значною мірою умовна, оскільки у структурі особистісних

якостей, стилі діяльності педагога наявні елементи інших класифікаційних груп. У цьому разі йдеться про виражену домінанту якостей [5].

Педагоги–„новатори”. До цієї групи належать педагоги з яскраво вираженим новаторським духом, які завжди першими охоче сприймають нове як позитивне. Вони вміють розв'язувати нестандартні завдання, часто самі створюють і розробляють педагогічні інновації.

Педагоги–„передовики”. Вони першими здійснюють практичну, експериментальну перевірку інновації у своєму закладі, підхоплюють інновації, впроваджені в інших навчально-виховних закладах.

„Помірні” педагоги („золота середина”). До інновацій вони ставляться стримано, не поспішають їх впроваджувати, водночас намагаються не бути у цій справі серед останніх. Як правило, такі педагоги розпочинають інноваційну діяльність після того, як нове сприймуть колеги.

Педагоги–„передостанні”. Цю групу утворюють педагоги, які передостанніми наважуються на інноваційну діяльність. Нове вони сприймають, переконавшись в утвердженні щодо нього загальної позитивної думки.

Педагоги–„останні”(консерватори). Для стилю мислення, поведінки, професійної діяльності цих педагогів характерні традиційність, консервативні форми роботи.

Інноваційний потенціал навчального закладу залежить від кількості педагогів, які утворюють ці групи, і від співвідношення груп у структурі педагогічного колективу. *(Цитується за І.М. Дичківською[5]. Тут і далі матеріали мають рекомендаційний характер).*

Анкетування педагогів щодо їх ставлення до нововведення

Для з'ясування ставлення педагогів до нововведення керівник навчального закладу може вдатися до опитування за анкетною:

1. Які нововведення ви внесли у навчально-виховний процес за останні 1–3 роки? Що спонукало вас до цього?

2. На вирішення якої проблеми були спрямовані ініційовані вами нововведення?

3. Яких результатів ви досягли за допомогою нововведення? У навчанні та вихованні дітей:

- досягнуто кращих результатів;
- результати є такими, як попередні;
- результати гірші від попередніх;
- невідомо.

4. Які зміни відбуваються в діяльності дітей на заняттях (уроках) і в повсякденному житті? Внаслідок упровадження нововведення:

- діти стають активнішими;
- підвищується пізнавальна самостійність дітей;
- підвищується рівень пізнавального інтересу;
- інші зміни у розвитку дітей (назвати);
- немає змін.

5. Від участі в інноваційній діяльності ви очікуєте:

- особистого задоволення своєю працею;
- громадського визнання;
- зниження обов'язкової норми навчальних годин;
- пріоритетного становища (уваги) в колективі;
- матеріальної винагороди.

Аналіз відповідей на питання анкети дає підстави для висновків про інноваційний потенціал педагогічного колективу.

В управлінні інноваційною діяльністю важливо не тільки знати про відповідність її проміжних і кінцевих результатів сформульованій меті, а й за необхідності оперативно та компетентно з'ясувати причину їх відхилень. Це означає, що контроль, аналіз та оцінювання впровадження нововведень тісно взаємопов'язані, без чого неможливе обґрунтоване здійснення коректив інноваційної діяльності.

Під час управління прогнозованими педагогічними інноваціями найважливішим є контроль за плановими результатами (на певний час, навчальний рік). Цінні для педагога-інноватора, керівника освітнього закладу і випадкові позитивні результати. За конкретним результатом роблять висновки про досягнуте.

Для контролю та експертного оцінювання результатів інновацій використовують спеціальні карти, що містять такі показники і норми:

Норми оцінювання:

- попереднє оцінювання на вході;
- оцінювання за проектом, концепцією (очікуване);
- оцінювання інших організацій (наприкінці навчального року);
- оцінювання експертами-спеціалістами (наприкінці навчального року);
- середня варіативна оцінка.

Показники:

1. Такі, що відображають результати навчально-виховного процесу:

- рівень здоров'я дітей і здорового способу життя;
- рівень виховання та навчання згідно з державними стандартами;
- рівень готовності дітей до навчання у школі;
- рівень використання різних методів навчання і виховання;
- рівень застосування різних форм організації навчально-виховного процесу.

Разом –

2. Такі, що відображають процес управління:

- рівень інформаційного забезпечення;
- рівень мотивації членів колективу: дітей, педагогів, батьків;
- рівень педагогічного аналізу;
- рівень прогнозування результату;
- рівень планування результатів;
- рівень організації;
- рівень контролю на діагностичній основі;
- рівень регулювання і корекції;

– додатковий показник: стиль управління на демократичній основі.

Разом –

Разом за 1 і 2 блоками —

Експертне оцінювання здійснюють за чотирибальною системою:

0 – критичний рівень;

1 – низький рівень;

2 – припустимий рівень;

3 – оптимальний рівень.

На підставі отриманих даних виставляють середню варіативну оцінку за всіма показниками, потім підсумовують усі оцінки і ділять на кількість показників за кожним блоком. Оптимальними є показники 75 % і вище; допустимими – від 50 до 74 %, критичними – 40–49 %.

Здійснений у такий спосіб аналіз дає змогу реально оцінити показники розвитку інновацій порівняно з вихідним рівнем, а також очікуваним за прогнозом і реальним на кінець навчального року.

Для остаточного аналізу інноваційної діяльності за показниками наявних у банку інновацій карт, а також карт, за допомогою яких здійснюють контроль і експертне оцінювання результату інновації, вибудовуються діаграми (графіки), які засвідчують певні тенденції в інноваційному процесі і є основою для прийняття управлінських рішень щодо його корекції.

Завдяки цьому на завершення навчального року оцінюють усі показники та виявляють фактори, що сприяли або заважали отриманню прогнозованих результатів інноваційної освітньої діяльності.

Таке оцінювання називають оцінюванням результату і силового поля, оскільки до уваги беруть як одержані результати, так і внутрішні та зовнішні фактори організації інноваційної діяльності.

Програма регулювання і корекції інноваційного процесу

Результати експертного контролю та аналізу розглядають на засіданні педагогічної ради. Тоді ж за потреби затверджують програму регулювання і корекції інноваційного процесу, яка може містити, наприклад, такі заходи:

1. *Нарада при керівникові.* На ній доцільно заслухати повідомлення методиста (завуча) про підготовку до педради (січень-лютий); скоригувати розстановку кадрів на новий навчальний рік (березень-квітень); заслухати питання про готовність до педради за результатами минулого навчального року і про завдання (з урахуванням корекції нововведень) на новий навчальний рік (серпень).

2. *Педрада.* Вона має підбити підсумки нововведень за 1 півріччя (січень-лютий); проаналізувати підсумки роботи і визначити завдання педколективу на новий навчальний рік із переведення навчального закладу в режим розвитку (серпень).

3. *Методична рада.* До її компетенції у цій справі належить аналіз якості знань, умінь, навичок за нововведенням (вибірково – січень-лютий); тестування і діагностування за якістю інновацій (березень-квітень).

4. *Батьківська рада навчального закладу*. Програма передбачає її участь у контролі за нововведенням (січень-лютий); обговорення питання про надання допомоги навчальному закладу у впровадженні нововведення (березень-квітень); сприяння й допомогу у підготовці нового навчального року (травень-червень); участі в формуванні скоригованого замовлення на новий навчальний рік (серпень).

Для осмисленої, повноцінної участі педагога в інноваційній діяльності важливо, щоб він був не тільки безпосереднім учасником, а й безпристрасним експертом на етапі її аналізу, що сприятиме реалізації особистісного потенціалу, підвищенню загальної культури, актуалізації самооцінки і здійсненню самокорекції своєї діяльності.

У системі управління нововведеннями необхідно забезпечити всебічне і багатоаспектне вивчення інновацій (проектування, моніторинг, регулювання, корекцію без чого неможливе компетентне визначення їх ефективності, доцільності наукового забезпечення та розповсюдження досвіду. Тому паралельно з інноваційним процесом має діяти ефективна система експертної роботи.

Методика вивчення здатності педагога до саморозвитку

Існують різноманітні методики вивчення здатності педагога до саморозвитку. Подаємо одну із таких методик, що ґрунтується на анкетуванні [5, с. 263].

Анкета 1. Бар'єри педагогічної діяльності

Дайте відповідь на запитання, виставивши такі бали:

- 5 – якщо дане твердження повністю відповідає дійсності;
- 4 – скоріше відповідає, ніж ні;
- 3 – і так, і ні;
- 2 – скоріше не відповідає;
- 1 – не відповідає.

Питання анкети

1. Я прагну вивчити себе.
2. Я залишаю час для розвитку.
3. Перепони, які виникають, стимулюють мою активність.
4. Я шукаю зворотний зв'язок, оскільки це допомагає мені пізнати та оцінити себе.
5. Я рефлексую свою діяльність, виділяючи на це спеціальний час.
6. Я аналізую свої почуття і досвід.
7. Я багато читаю.
8. Я дискутую з питань, які мене цікавлять.
9. Я вірю у свої можливості.
10. Я прагну бути відкритішим.
11. Я усвідомлюю вплив, який здійснює на мене оточення.
12. Я керую своїм професійним розвитком й отримую позитивні результати.

13. Я маю задоволення від освоєння нового.
14. Зростаюча відповідальність не лякає мене.
15. Я позитивно поставився б до свого професійного підвищення.

Підрахуйте загальну суму балів:

75–55 – активний розвиток;

54–36 – немає стійкої системи саморозвитку, орієнтація на розвиток значно залежить від умов; 35–15 – зупинка розвитку.

Анкета 2. Самоаналіз стимулів і перешкод

Оцініть за п'ятибальною системою фактори, які стимулюють або перешкоджають Вашому навчанню і розвитку:

5 – так (перешкоджають або стимулюють);

4 – скоріше так, ніж ні;

3 – і так, і ні;

2 – скоріше ні;

1 – ні.

Стимулюючі фактори

1. Методична робота.
2. Навчання на курсах підвищення кваліфікації.
3. Приклад і вплив колег.
4. Приклад і вплив керівників.
5. Організація праці в навчальному закладі.
6. Увага до цих проблем керівництва.
7. Довіра.
8. Новизна діяльності, умови праці та можливість експериментування.
9. Заняття самоосвітою.
10. Інтерес до роботи.
11. Зростаюча відповідальність.
12. Можливість одержання визнання в колективі.

Перешкоджаючі фактори

1. Власна інерція.
2. Розчарування від невдач.
3. Відсутність підтримки й допомоги керівництва в цьому питанні.
4. Ворожнеча людей (зздрість, ревності), які негативно сприймають Ваші переміни і прагнення до нового.
5. Неадекватний зворотний зв'язок із колегами та керівниками (відсутність об'єктивної інформації про себе).
6. Стан здоров'я.
7. Нестача часу.
8. Обмежені ресурси, скрутні життєві обставини.

Після оброблення дані мікродослідження заносять у підсумкову таблицю «Навчання, розвиток і саморозвиток педагога»:

Здатність педагога до саморозвитку	Прізвища, ініціали педагогів	Стимулюючі фактори	Перешкоджаючі фактори	Система заходів
1.Активний саморозвиток				
2.Несформований саморозвиток				
3.Зупинка саморозвитку				

В аналізі анкет прізвища педагогів заносять у відповідні графи таблиці. Стимулюючі й перешкоджаючі фактори ранжують за допомогою середнього бала і також заносять у таблицю.

Не можна обминути увагою і такий етап дій керівників навчальних закладів як навчання педагогічних працівників щодо здійснення інноваційної діяльності.

Теорія і практика навчання педагогів як один із шляхів формування готовності педагогів до інноваційної діяльності

Організуючи навчання для педагогів, керівникам навчальних закладів треба пам'ятати, що вони мають справу із дорослими учнями і врахувати основні вимоги теорії і практики навчання дорослих.

Подаємо загальні положення навчання дорослих *на основі ідей* Малкома Ноулза, викладача Бостонського університету, який у 1973 році написав книгу “Дорослий учень. Забутий – покинутий”. Сьогодні для нас важливо, що ж конкретно пропонують сучасні теорія і практика навчання дорослих.

Пропоновані матеріали будуть корисними педагогам та директорам сучасних навчальних закладів, які планують організувати навчання педагогічного колективу та разом із колегами просуватися до більш високих щаблів педагогічної майстерності.

Принципи навчання педагогів

1. Доросла людина намагається самостійно приймати рішення.
2. Для неї чистий досвід – найважливіше джерело отримання знань. Доросла людина набагато ефективніше навчається в групах, обговорюючи проблеми, а не просто слухаючи ту чи іншу інформацію.
3. У педагога у підсвідомості завжди присутнє поняття “цілі навчання”. Він орієнтується на завдання, що їх ставлять перед ним події реального життя.
4. Педагоги – великі прагматики. Вони зацікавлені в отриманні знань і навичок, які можна використати із користю.

Керівникам шкіл під час підготовки та проведення занять із педагогами слід пам'ятати про деякі особливості: вони вчаться ефективно тоді, коли:

1. *Мають мотивацію до навчання.*

- Найважливішим джерелом мотивації є потреби та інтереси учасників, тому довідайтеся про їхні потреби. Постійно на них посилайтеся, створіть можливості для їхнього забезпечення.

- Зміцнюйте мотивацію учасників моделюванням особистої поведінки.
- Оцінюйте належним чином досягнення та успіхи учасників.

2. Наявне приязне комфортне середовище.

- Створіть відповідний клімат шляхом такої організації середовища, що заохочувала б до взаємодії:

- інтерактивні вправи, що дають змогу учасникам познайомитися з групою;

- ознайомлення із планом семінару і характеру очікувань, що забезпечить учасникам почуття безпеки;

- застосовуйте шкалу труднощів – почніть від простих і легких завдань, поступово переходячи до більш складних;

- надавайте позитивний зворотний зв'язок, оцінюйте зусилля, підкреслюйте досягнення.

3. Застосовуються методи, що відповідають різним стилям і способам навчання.

- Пам'ятайте, що індивідуальні відмінності у способах і стилях навчання між дорослими поглиблюються з віком і досвідом.

- Застосовуйте різноманітні методи і техніки так, щоб донести це до всіх учасників, задовольняючи їхні індивідуальні потреби.

- Говоріть до учасників з аудиторним сприйняттям.

- Пишіть на плакатах для людей із зоровим сприйняттям.

- Застосовуйте симулятивні ігри, вправи для учасників-практиків.

4. Використовуються їхні знання і вміння.

- Дізнайтеся про знання і досвід учасників.

- Розвивайте те, що учасники вже вміють і знають. Пам'ятайте, що найкраще засвоюються ті знання, які пов'язані із вже існуючим досвідом.

- Створіть можливість обміну досвідом учасників. Їхні знання і вміння – один із найсильніших засобів, які можна використати.

- *Не ставте під сумнів уміння і знання учасників, які вони вже мають, бо у такий спосіб можна викликати опір щодо засвоєння нового змісту. Вказуйте на нові ситуації та умови, як нагоду до впровадження нових методів діяльності.*

- Звертайтеся до випадків із практики учасників.

Використовуйте техніки з високим рівнем участі, життєвий досвід учасників, програвання рольових ігор, проведення дискусій тощо.

5. Мають почуття контролю над процесом навчання.

- Створіть такий клімат, щоб учасники самі окреслили свої потреби та очікування від навчання і сформулювали цілі, що їх вони хочуть реалізувати. Можна використати попереднє опитування, яке дасть змогу здійснити оцінку знань та умінь, що їх вони вже мають, запитуйте про очікування, посилайтеся на них.

Після кожного заняття запитуйте учасників про оцінювання застосованих методів і змісту. Намагайтеся реалізувати їхні очікування.

6. Досягають успіхів.

- Розробляйте завдання з високою імовірністю досягнення учасниками успіху, з мінімальним ризиком поразки.
- Не порівнюйте учасників між собою.
- Дотримуйтеся шкали труднощів – починайте від легких і простих завдань, поступово переходячи до більш складних.

Визнавайте, що кожен учасник має свій індивідуальний стиль. Показуйте його успіхи. Святкуйте досягнення, вказуйте на перспективи розвитку – це зміцнює мотивацію до навчання.

7. Є можливість випробування нових знань на практиці і використання набутих знань.

- Кінцевим етапом зміни є втілення в життя набутих умінь і знань. Учасники повинні мати можливість практично застосовувати те, що вони чують або бачать протягом семінару.

Оскільки “практика творить майстра” – дозвольте кількаразове повторення, особливо тих дій, що викликають в учасників найбільше труднощів.

8. Залучаються у процес навчання.

- Педагоги краще і охочіше навчаються тоді, коли є “акторами”, а не лише “спостерігачами”.

Використовуйте різноманітні техніки: ті, що залучають слухачів до участі інтелектуально (розв’язання проблем, випадки з практики), емоційно (ігри, рольові ігри, обговорення), практично (конструкційні проекти, ігри-розминки, рухові ігри).

9. Мають достатньо часу на засвоєння нових знань і вмінь.

- Не переобтяжуйте програму семінару новим змістом.
- Не втомлюйте учасників.
- Використовуйте різноманітні методи.
- Давайте час на засвоєння нового.

10. Можуть побачити використання набутих знань та вмінь на практиці.

- Намагайтеся, щоб семінар був наближеним до реальних потреб та проблем учасників, а не трактував теми універсально чи академічно.

- Використовуйте як матеріал для вправ актуальні для учасників завдання і проблеми.

- Кожну практичну вправу завершуйте запитаннями про можливе використання набутого досвіду у повсякденному житті.

- Після завершення семінару дозвольте учасникам запланувати, у який спосіб вони будуть використовувати набуті знання і вміння на практиці.

Для педагогів, які навчаються важливо, щоб навчання:

1. Відповідало їхнім потребам на даний момент.
2. Було придатним для практичного використання і безпосередньо стосувалося їхньої роботи.
3. Давало їм справжні можливості для професійного зростання.
4. Враховувало їхній попередній досвід.
5. Приносило насолоду.

6. Давало змогу відчувати себе переможцем.

7. Орієнтувало на чітко визначені цілі.

Найбільшу користь у навчанні дає

- спостереження за реальною практикою;
- наслідування робочих операцій у ролі асистента;
- обговорення у малих групах;
- роздаткові матеріали;
- демонстрація (моделювання);
- можливість практикуватися (практичний досвід).

Значну віддачу можна отримати, використовуючи інтерактивне навчання. Воно посилює інтерес до вивчення різних проблем, відкидає одноманітність, розвиває творче мислення, вчить культури спілкування.

Інтерактивне навчання

Часто цей термін використовується досить вільно, хоча він є специфічним. Дехто стверджує, що навчання саме по собі є активним, а слухачі (педагоги чи учні) активні навіть під час слухання лекції. Проте вони повинні робити набагато більше, ніж просто слухати: читати, писати, обговорювати, брати участь у розв'язанні проблем, спостерігати, мати змогу застосовувати нові знання на практиці, залучатися до операцій мислення вищого рівня – аналіз, синтез, оцінювання, що можливо тільки за умови застосування активних методів навчання.

На сьогодні існують різні стратегії навчання: *дедуктивне* (лекція, опитування, показ, демонстрація), *самостійне* (письмові, курсові роботи, реферати), *індуктивне* (ділові ігри), *інтерактивне* (взаємодіюче, засноване на спілкуванні), однак особливої уваги і розвитку потребують два останні види. Практики стверджують, що найбільш ефективним є інтерактивне навчання, в основі котрого лежать принципи особистісно орієнтованого навчання, безпосередньої участі кожного учасника занять як шукача шляхів і засобів розв'язання проблем [12].

Деякі методичні аспекти проведення інтерактивного навчання

Слухачів готують до використання отриманих знань та практичних навичок, що знадобляться їм під час роботи. Тому, хто навчається, важливо побачити і почути конкретні приклади, котрі ілюструють, як запропоновані методики використовуються в класі, аудиторії. Для орієнтування слухачам потрібні матеріали, у яких даються чітке окреслення та огляд змісту навчального курсу. Під час навчання їм потрібно мати можливість виробляти навички, напрацьовувати певні матеріали та отримувати зворотний зв'язок, мати можливості обговорювати свій практичний досвід і ділитися думками з колегами. Нарешті, потрібно визначити деталі, які вони опрацьовуватимуть удома.

Методи, техніку, що використовуються в інтерактивному навчанні: *презентації* (скажіть їм, що, як); *демонстрації* (покажіть їм, як це робиться –

або на відео, або за допомогою *рольової практики* (дайте їм можливість спробувати використати нові навички – можливо, погоджуючи із схемою відповідного процесу, можливо, за допомогою ігор, рольових ігор, відеоматеріалів, котрі відображають відповідну діяльність); *зворотного зв'язку* (після обговорення щодо того, що вони зробили добре, а що можна було зробити краще); *обговорення у малих групах* (дайте їм можливість поговорити про нові стратегії та обмінятися думками щодо можливості їх практичного використання); *планування подальших дій* (нехай вони окреслять для себе, що вони робитимуть по-новому після проходження даного курсу).

Подолання перешкод на шляху застосування інтерактивного навчання

Які ж є перешкоди на шляху застосування інтерактивного навчання? Це вплив освітніх традицій, почуття дискомфорту, яке спричиняють будь-які зміни, брак мотивації до змін, моделей та інформації стосовно ефективного навчання.

Одним із найбільших бар'єрів у використанні інтерактивних методів навчання є ризик, що педагогічні працівники, не братимуть участі у навчальному процесі, не будуть застосовувати мислинневі операції; ризик, що викладач втратить контроль над ситуацією або буде розкритикованим. Проте практика свідчить, що результати, отримані внаслідок використання даних методів, значно перевищують усі ризики.

До всього вище сказаного слід додати, що освітня реформа тільки тоді буде мати успіх, *якщо кожен викладач стане реформатором власного щоденного навчального досвіду*. Чудовий перший крок на шляху до цього – обрати ті навчальні стратегії інтерактивного навчання, які здійснити відносно неважко. Вони є короткотривалими, структурованими, сфокусованими на предметі, який є досить знайомим для викладача, вчителя. Наприклад, запропонувати аудиторії проаналізувати ситуацію або вирішити проблему у невеликих групах протягом 10-15 хв. Або включити в лекцію питання для обговорення, провести “мозковий штурм” з метою генерування ідей стосовно вирішення проблеми тощо.

Як конкретно використовувати деякі інтерактивні методи навчання, здолати перешкоди на шляху реформування власного навчального досвіду – читайте далі.

Мозковий штурм як метод використання досвіду педагогів із метою розв'язання проблем та розроблення ідей.

Мозковий штурм є прекрасним методом для використання досвіду учасників із метою розв'язання проблем та розроблення ідей. Мозковий штурм найкраще спрацьовує в групах із 5-7 чоловік. Тривалість навчання може бути різною. Керівник заняття повинен заохочувати кількість (а не якість) ідей, що їх пропонують учасники штурму.

Правилами мозкового штурму є:

1. Створення атмосфери, яка б сприяла розкріпаченню мислення, уяви, творчого пошуку.

1. Будь-яка ідея повинна зустрічатися доброзичливо.

3. Критика і поточне оцінювання небажане.

4. Надання часу для індивідуального вдосконалення ідей (дайте час для написання, обдумування).

Методика проведення

“Мозковий штурм” може стати швидким та досить легким шляхом розв’язання складних проблем. *Цей процес включає дві стадії.*

На *першій* стадії вчитель або група вчителів якомога швидше, висувують по змозі кілька альтернативних ідей щодо розв’язання проблеми. Тут надається воля уяві та інтуїції.

На *другій* стадії вони обирають найкращі ідеї із загального списку та намагаються їх здійснити.

Вправа (5-10 хвилин).

Якщо ви виконуете цю вправу самі, візьміть аркуш паперу та олівець. У верхній частині аркуша напишіть проблему, яку вам треба розв’язати, чи мету, якої бажаєте досягти.

Якщо ви займаєтеся цією вправою з групою педагогів, то призначте керівника, і нехай він запише проблему на дошці.

Проблема може бути суто “технічною”, наприклад, упровадження нової учнівської форми у вашій школі.

Поділіть аркуш паперу (дошки) на три колонки та дайте їм заголовки: “Підходи”, “Люди”, “Ресурси”. Потім до кожної колонки поставте питання:

- За допомогою яких методів я (ми) можу (можемо) вирішити цю проблему, або які є альтернативні методи, що їх я (ми) можу (можемо) застосувати для виконання цього завдання?

- Які люди з колег, інших спеціалістів, батьків мені потрібні?

- Які ресурси мені необхідні для досягнення цієї мети?

Записуйте все, що спадає вам на думку. Не намагайтеся нічого оцінювати, тільки записуйте.

Через п’ять хвилин критично оцініть ваш список для визначення того, які підходи для вас найкращі та які люди, ресурси вам необхідні. Обведіть ідеї, які ви вважаєте раціональними, закресліть неприйнятні. Підкреслені ідеї розташуйте у порядку пріоритетності.

Цей метод застосовується для розв’язання проблем і конфліктів, включаючи побудову структури організації, визначення режиму роботи школи тощо.

Алгоритм “мозкового штурму”

1. Визначення проблеми (здійснює керівник) – 5 хвилин:

- тло проблеми;

- мета роботи (чого треба досягти);

- найважливіші обмеження;
 - що вже зроблено або що намагаються зробити.
2. Висловлювання ідей (здійснює група) – 30 хвилин:
- індивідуальна стадія (всі учасники деякий час думають наодинці);
 - групова стадія;
 - мозковий штурм;
 - бродіння ідей (нормальний спосіб роботи).
3. Відбір ідей (здійснює керівник) – 20 хвилин:
- керівник проглядає ідеї;
 - відбирає їх для розробки;
 - перетворює відібрані ідеї у форму “як?”.
4. Розвиток рішень (здійснює група) – 60 хвилин:
- вихідна точка – відібрані керівником ідеї;
 - розроблення на чолі з керівником (ланцюги розроблення);
 - узагальнене розроблення: під керівництвом організатора і в робочих групах.

Пропонуємо вашій увазі методи, що їх можна використовувати під час проведення “мозкового штурму”.

Метод прогнозування

Метод ідеї Дельфі (прогнозування) використовується для пошуку ідей. Може бути застосований у системі “начальник відділу освіти – директори шкіл-педагогіки”.

Керівників шкіл (вчителів) просять подати незалежно один від одного письмові пропозиції щодо розв’язання тієї чи тієї проблеми. Для відпрацювання пропозицій встановлюється певний термін (до 14 днів). Зібрані пропозиції піддаються первинному опрацюванню та аналізу.

У другому раунді цей список ідей повертається директорам шкіл (педагогам) з проханням ще раз переглянути всі ідеї та зробити доповнення.

В останньому раунді керівникам шкіл (педагогам) дається простий оціночний ключ, з допомогою якого зібрані пропозиції оцінюються під кутом зору необхідних критеріїв, робляться висновки.

Метод відсіювання

Цей метод відомий як “Триггерна техніка” (від англ. Trigger – пристрій, у якому напруги і струми змінюються на виході).

Кожному членові групи дається кілька хвилин часу для того, щоб стисло у вигляді тез записати своє рішення з цієї проблеми. Потім учасники почергово доповідають про свої списки ідей. При цьому однакові ідеї відсіюються відразу.

Другий раунд починається тоді, коли вже названі всі пропозиції першого раунду. Проводяться відсіювання, аналіз пропозицій, відбір оригінальних.

Метод узагальнення ідей

Цей метод, що має ще одну назву – “ідейна інженерія” – ураховує й опрацьовує у письмовій формі знання та ідеї співпрацівників установи.

Практикується у вигляді п'яти етапів:

1. Визначення мети. Директор школи визначає цілі для розв'язання проблеми.

2. Відбір учасників. Запрошуються ті педагоги, які можуть “щось сказати” із цієї проблеми, а також і ті, хто ще не був ознайомлений із проблемою.

3. Аналіз труднощів. Створюється робоча група для аналізу проблеми, причин її виникнення, обмеження. На картках фіксуються документи та гіпотези.

4. Збір пропозицій для розв'язання проблеми. Фіксується на картках.

5. Складання програми заходів. Пропозиції перевіряються, відсіюються та оцінюються. Результати зводяться до узгодженої програми дій (*Менеджмент в освіті // Відкритий урок. – 2001. – № 20. – С.24*).

Подаємо на ваш розгляд заняття, яке широко використовується у практиці інтерактивного навчання.

Мозковий штурм “Карусель”

Модуль "Мозковий штурм “Карусель” добре застосовувати тоді, коли тему можна поділити на підтеми чи підгрупи питань до неї. Великі аркуші паперу, на кожному з яких записано різні підтеми чи питання, потрібно розвісити в кімнаті. Розділившись на маленькі групи, учасники рухаються від однієї таблиці до іншої, при цьому кілька хвилин зупиняються біля кожної з них, щоб “проатакувати мізки” й записати, що вони знають із кожної з підтем. Кожна група отримує різного кольору маркер. Групи закінчують свою подорож біля таблиці, з якої почали, і зрештою мають змогу побачити, що було дописано іншими групами.

Основні етапи проведення мозкового штурму “Карусель”

1. Напишіть кожне питання або підтему на окремому аркуші.
2. Розділіть учасників на маленькі групи.
3. Роздайте кожній групі по таблиці.
4. Виберіть, хто буде записувати, і роздайте їм маркери.
5. Вказівки учасникам:
 - користуючись методом “мозкової атаки”, дайте відповіді на поставлене запитання / тему (на це у вас _____ хвилин);
 - припиніть виконувати завдання, почувши сигнал.
6. Через визначений час подайте сигнал (дзвінок) і передайте маркер іншій особі з групи; далі кожна з груп рухається по колу до наступної таблиці справа.
7. Повторіть команди 5 та 6 (зазначені вище).

8. Продовжуйте вправу доти, доки кожна група не дасть відповіді на всі теми чи запитання.
9. Останній крок на вибір: кожна група закінчує свій рух біля таблиці, з якої почала, і протягом кількох хвилин:
 - вивчає цю таблицю і звертає увагу на те, що було додано, поки учасники переходили до інших діаграм; згруповує ідеї за категоріями.

Кути

Кути – це колективне навчання, що вимагає від учасників робити вибір, шукати обґрунтування вибору та практикуватися в уважному вислуховуванні інших точок зору. Це заняття здатне зосередити учасників на темі, змусити їх докладати більше зусиль під час її вивчення, що дає змогу викладачу зібрати інформацію щодо початкових знань, помилкових позицій та шляхів обдумування теми.

Вправа починається із оголошення різних точок зору щодо вибору. Вони можуть бути прикріплені до таблиці і розвішені у різних кутах кімнати. Учасники вибирають одну із точок зору і потім ідуть до кута кімнати, щоб приєднатися до тих, кому теж імпонує ця точка зору. В усіх кутах учасники об'єднуються у пари і висловлюють один одному причини свого вибору. Зрештою, вони почують причини вибору точок зору інших учасників з інших кутів кімнати. На кількох етапах вправи “Кути” учасники переказують те, що розповіли їм їхні колеги.

П'ять слів – три слова

Варіант мозкового штурму “П'ять слів” пропонує учасникам назвати п'ять слів, що спадають на думку під час роботи над певною темою. Потім учасники об'єднуються у пари по троє чи четверо і обговорюють ці слова. Наприкінці вправи кожна маленька група вибирає три слова, повідомляє їх і пояснює для усієї аудиторії.

Приклади:

Напишіть п'ять слів чи фраз, що першими спадають на думку, на такі теми:

- Індивідуалізація навчання.
- Теорія множинного інтелекту.
- Навчання шляхом гри.
- Інтерактивні методи навчання.
- Спостереження за дитиною.
- Тематичне навчання.
- Самооцінка дитини.
- Оцінювання розвитку дітей.

Поради, способи та варіанти застосування.

1. Використовуйте папір, розрізавши його на частини розміром індексних карток; учасники записуватимуть по одному слову чи фразі на картці. Коли вони

будуть сортувати та вибирати з п'яти слів три, то їм буде легко відкидати ті, що повторюються, і водночас звертати увагу на всі слова. Учасники можуть також сортувати слова за категоріями, назвати три категорії, замість трьох окремих слів.

2. Зберіть у кожної групи по три картки (ідеї), складіть їх у таблицю чи альбом, щоб можна було користуватися ними протягом чи після вивчення теми.

Мозковий штурм із використанням конвертів

“Конвертний” мозковий штурм забезпечує чи не єдину форму індивідуального розв'язання проблеми учасниками. Такий метод добре спрацьовує наприкінці семінару. Тривалість його приблизно 30 хвилин.

Алгоритм проведення

1. Розділіть учасників на групи. Найкраще, коли групи сідатимуть навколо столів.

2. Роздайте кожному із членів групи конверт та листки паперу. У верхній частині конверта напишіть ключову фразу: “Проблема, яку я маю з (називається тема), полягає ...”Тема, яку повинні вибирати, звичайно стосується змісту семінару.

3. Дайте завдання учасникам, щоб вони закінчили речення чітким письмовим описом проблеми, над якою працюють. Вони повинні занотувати цей опис зверху на конверті.

4. Після того, як усі описи буде занотовано, кожен учасник передає свій конверт сусідові. Тепер кожен із учасників має прочитати проблему, записану на конверті, взяти папір і написати на ній можливий варіант розв'язання проблеми.

5. Потім учасник вкладає картку в конверт і передає наступному учаснику. Він читає проблему і пише можливе її вирішення на новому аркуші паперу, не дивлячись на те, що вже було запропоновано.

6. Коли учасники врешті знову отримають свої конверти (після того, як вони пройшли навколо усього столу), вони зачитують запропоновані шляхи вирішення проблем. Як завершальний етап, керівник може запропонувати учасникам поділитися ідеєю, яку вони обрали для подальшого використання зі своєю групою.

Планування впливу

Для того, щоб заходи з підвищення інноваційної культури сприяли реальним змінам, під час їх проведення слід розуміти, що зміни – це процес, котрий потребує часу. Значні зміни потребують безперервних тривалих зусиль та підтримки.

Подаємо ідеї, які можна використати, аби допомогти учасникам застосувати набуті знання на своєму робочому місці. Тривалість заняття – 15-30 хв.

Лист до самого себе

Нехай усі учасники навчання напишуть листа до себе, у якому перерахують все, що вони мають намір зробити за результатами семінару (навчання). Потім кожен із них вкляде свій лист у конверт, адресований собі. Через деякий час (місяць-два) прочитайте листи адресатам. *Це гарне ввічливе нагадування учасникам, підготовлене ними самими.*

Демонстраційні рольові ігри

Рольові ігри демонстраційного типу проводяться частиною учасників групи перед рештою. Такі ігри використовують для стимулювання дискусії і для демонстрації тих чи інших навичок. Час для проведення потрібен різний.

Основні етапи. Два або більше “акторів” представляють усій групі драматичну сценку із життя школи. Її метою є ілюстрація проблеми, використання чи набуття тих чи інших навичок, стимулювання дискусії. Постановка базується на даних інструктором настановках щодо ролей, як правило, сформульованих письмово. Варіація драматичної сценки полягає в тому, що “актори” використовують “неправильну” чи “правильну” техніку. Інші учасники спостерігають неправильний спосіб дій і критикують його. Бачачи правильний спосіб – обговорюють його. Можливий і той варіант, коли розігрується та чи інша ситуація. Перед тим, як показати “акторів” усій групі, можна “розіграти” сценку в невеликій групі.

Для залучення до роботи всієї групи необхідно:

1. Розподілити учасників на стільки груп, скільки існує ролей у даній грі.
2. Видати кожній інформацію про постановку і одну із ролей.
3. Запропонувати кожній групі обговорити і визначити стратегії, що будуть використані у рольовій грі.
4. Запросити із кожної групи добровольця, котрий виконуватиме роль. Дати цим добровольцям час для опрацювання ролей.
5. Провести коротке опитування решти групи, глядачів стосовно того, що вони повинні взяти із рольової гри. Можна дати глядачам короткі письмові рекомендації щодо предмета їхніх спостережень.
6. Провести гру. Після закінчення гри провести загальне обговорення, що включатиме порівняння планів і очікувань групи і того, що відбулося. Для дискусії можна використати роздані глядачам письмові рекомендації.
7. Підсумувати знання, здобуті в результаті рольової гри.

Рекомендації щодо проведення рольових ігор

1. За можливості активна участь (роль) у грі повинна бути вільним вибором, а не вимогою. Навіть спостереження може бути потужним джерелом навчального досвіду.
2. Нехай рольові ігри будуть короткими (до 15 хв) і цілеспрямованими (треба визначити дії учасників та їх взаємодію з іншими).

3. Давайте тим учасникам, котрі виконують роль, можливість просити допомогу, робити перерви тоді, коли вони хочуть. Визначте запасних гравців, котрі можуть взяти участь у грі.

4. Якщо рольова гра проводиться для навчання навичок, заздалегідь забезпечте учасників інформацією про ті навички, котрих їх навчають. Таке повідомлення може включати письмовий опис, відеодемонстрацію навичок, персонажів рольової гри.

5. Учасникам потрібно давати можливість грати різні ролі.

6. Якщо участь у рольовій грі є обов'язковою для всіх, утворіть маленькі групи (більшість людей ніяковіє перед великою аудиторією).

7. Якщо ви плануєте провести рольову гру перед великою аудиторією, заздалегідь запитайте людей, чи бажають вони взяти в цій грі участь. Підготуйте їх до цього раніше, щоб вони мали час обміркувати свою роль. Обирайте гравців, які комфортно почувають себе один із одним.

8. Призначайте аналітиків із аудиторії для аналізу гри.

Метод проблемно-рефлексивного полілогу

Формуванню інноваційної поведінки педагога допомагає використання *рефлексивно-інноваційних методів*, які допомагають йому актуалізувати, переосмислити набутий досвід, виявити нові проблеми, налаштувати на зацікавлене конструктивне ставлення до новацій. Їх особливість – відкритість, творче розуміння кожним педагогічного завдання.

У цьому контексті важлива роль належить *проблемно-рефлексивному полілогу*. Цей метод забезпечує актуалізацію і розвиток творчих можливостей педагога аж до самостійного осмислення проблем інноваційної діяльності, прийняття інноваційних рішень. Реалізація його охоплює такі етапи:

1. Відшукування і з'ясування педагогічних проблем (кожний учасник, не наслідуючи попереднього, структурує проблеми);

2. Висунення ідей, спрямованих на розв'язання конкретних проблем;

3. Колективне обговорення ідей.

Цінність такого полілогу полягає в розвитку кожного педагога, а не лише найпідготовленіших у формулюванні й вирішенні спільних проблем. «Заборона» на повторення ідей забезпечує максимальне осмислення альтернативних рішень.

Метод позиційної дискусії

Метод *позиційної дискусії* застосовується під час формування банку даних про різні педагогічні інновації, коли необхідно забезпечити процес їх критичного аналізу. Алгоритм такої дискусії передбачає поділ групи педагогів на три частини.

Перша група розробляє та обґрунтовує проект майбутньої інновації. На цьому етапі допустима критика рішень, що пропонуються. Після припинення дискусії група представляє на загальне обговорення один із напрацьованих варіантів.

Друга група має з'ясувати всі альтернативні варіанти щодо запропонованого нововведення, спростувати твердження першої групи. Відхиливши пропозиції, вона розробляє своє рішення і також викладає програму дій.

Завдання третьої групи полягає в аналізі та пошуку конструктивного у запропонованих проектах, подання компромісних шляхів вирішення проблеми. Далі групи міняються ролями і весь цикл повторюється знову.

Отже, інноваційне навчання педагогів відіграє велике значення у формуванні інноваційної культури, переконує у значущості таких напрямів розвитку професійних якостей педагога, як емоційність мислення, формування нового типу спілкування та комунікативних здібностей, розвиток здатності до внутрішнього діалогу як основи самопізнання, проблематизації спілкування, лабільності (змінності) його способів, зміни ролей.

Антиінноваційні бар'єри у професійній діяльності педагога та шляхи їх подолання

Упровадження нової ідеї, проекту або технології часто наштовхується на різні перешкоди, які названо антиінноваційними бар'єрами. Вважаємо, що цій проблемі в педагогічній літературі приділяється мало уваги і тому подаємо тему досить детально. Сподіваємося, що керівникам освітніх закладів ці матеріали допоможуть спрямувати інноваційну діяльність у правильне русло.

Антиінноваційні бар'єри (франц. – *barriere* – перешкода, перепона) – зовнішні або внутрішні перешкоди, які заважають здійсненню інноваційної діяльності [5, с. 255].

Зовнішні бар'єри

1. Соціальні бар'єри (несумісність нового з наявним досвідом і цінностями, прийнятими в суспільстві; стереотипи мислення);
2. Організаційні бар'єри (протидія керівних органів освіти втіленню нововведень; відсутність координаційних центрів з розроблення та впровадження педагогічних інновацій);
3. Методичні бар'єри (брак методичного забезпечення нововведення, недостатня поінформованість у галузі педагогічної інноватики);
4. Матеріально-технічні бар'єри (навантаження педагогів, побутові умови, рівень заробітної платні).

Внутрішні бар'єри та опір нововведенням

До внутрішніх бар'єрів належать психологічні (особистісні) бар'єри, які приховують глибинні особистісно професійні проблеми.

Психологічні бар'єри – це психічні стани, що виявляються в неадекватній пасивності педагога, яка заважає здійснювати інноваційну діяльність.

Опір нововведенням є поширеним явищем. Він може проявлятися як:

1. Пряма відмова від участі в інноваційній діяльності.
2. Імітація активності з одночасною демонстрацією того, що нововведення не дає позитивних результатів, тощо.

3. Консервативний і невіддатливий до новацій досвід роботи.

4. Особливості мислення багатьох педагогів, які орієнтуються на здоровий глузд і побутові уявлення про свою професійну діяльність.

Заважають інноваціям застарілі, консервативні інструкції, розпорядження і накази, намагання органів управління освітою все зарегламентувати, карати за будь-які відхилення. Щоб подолати всі ці бар'єри, педагог нерідко повинен не тільки виносити, осмислити, обґрунтувати інноваційну ідею, а й виявити громадянську мужність під час її реалізації.

Психологічні бар'єри виникають за необхідності вийти за межі звичних способів розв'язання професійного завдання, надати перевагу іншій точці зору. Вони постають як внутрішні перепони (небажання, боязнь, невпевненість тощо), що заважають людині здійснити певну дію.

Людина використовує їх для самозахисту, зосереджується лише на тій зовнішній інформації, яка може бути нею засвоєна і не вносить розладу в її душевний стан. Таке оберігання усталеного уявлення про світ заважає творчому процесу, налаштованості на пізнання, осмислення, використання і творення нового.

Особистісний бар'єр є соціально-психологічним утворенням, його параметри змінюються у просторі й часі на різних етапах нововведення, в різних організаціях, у різних категоріях працівників.

Психологічні бар'єри

Можуть проявлятися як:

1. Форма прояву соціально-психологічного клімату колективу в умовах інновацій у вигляді негативних психічних станів працівників, спричинених нововведенням.

2. Сукупність дій, суджень, понять, очікувань і емоційних переживань працівників, у яких усвідомлено чи неусвідомлено, приховано чи неприховане виражаються негативні психічні стани.

Нове і невідоме завжди викликає у людей тривогу і страх. Нерідко інновації, які руйнували усталений спосіб життя, звички людей, зумовлювали хворобливі й неадекватні реакції. Одним із видів негативної психічної реакції на інновації є фрустрація.

Фрустрація (*лат. frustration* – обман, марні сподівання) – психічний стан, викликаний об'єктивно неподоланими (або такими, що так сприймаються суб'єктом) труднощами у розв'язанні значущих для людини завдань [5, с. 258].

Такий стан може бути спричинений надто швидким, надто частим або перманентним впровадженням інновації. Подібні наслідки можуть мати і впровадження масштабних (системних) та безальтернативних інновацій.

Якщо у механізмі захисту людини не відбувається глибинних порушень моделі діяльності, настає період стабілізації особистості, що виявляється в усунуванні або зведенні до мінімуму негативних емоцій – страху, тривоги, мук сумління.

Спільною особливістю психологічного захисту особистості в цей час (ідентифікації, заперечення, відчуження, раціоналізації, витіснення, катарсису тощо) є їх неусвідомленість, тому спостерігати можна лише зовнішні прояви роботи

захисних механізмів. За таких умов спотворюється звичайна поведінка людини, про що можуть свідчити немотивована нерішучість, невпевненість у собі, недовіра.

Сприймання педагогічних нововведень залежить і від соціального оточення, педагогічного співтовариства. Часто психологічні бар'єри обумовлені не тільки індивідуальними особливостями педагога, а й соціально-психологічними рисами спільноти, до якої він належить. Зовні внутріособистісний бар'єр проявляється в захисних висловлюваннях, які часто відображають поширені в суспільстві стереотипи щодо конкретних інновацій.

Антиінноваційні стереотипи як форми антиінноваційної поведінки

Антиінноваційні стереотипи часто вибудовуються за такою схемою: «Так, але...», яка має такі модифікації:

1. "Це в нас уже є". Наводиться приклад, чимось подібний на запропоноване нововведення.

2. "Це в нас не вийде". На підтвердження цієї точки зору наводять різноманітні причини, які, на думку опонентів нововведення, унеможливають його впровадження.

3. "Це не вирішує наших головних проблем". Такої позиції дотримуються прибічники радикальних нововведень. Однак диференціація проблем на головні й другорядні часто є суб'єктивною, тому нерідко така критика не дає змоги реалізувати потрібні й цінні нововведення.

4. "Це вимагає доопрацювання". Виявивши недоліки нововведення, переконують, що воно ще не готове до застосування.

5. "Є й інші пропозиції". Нововведенню пропонується альтернатива, що має на меті переведення уваги на взаємодію, політику авторів протилежних ідей.

Такі варіанти антиінноваційної свідомості й поведінки найчастіше проявляються на стадії сприйняття нововведення.

Система "регламентуючих" методів, які використовують противники нововведень

На стадії освоєння нововведення його противники використовують автономно або у різних поєднаннях іншу систему методів. До найпоширеніших у таких ситуаціях методів належать [5, с. 260]:

1. Метод конкретизуючих документів (передбачає супровід нововведення різними інструкціями, рекомендаціями, розпорядженнями, які деструктивно впливають на сприйняття цілісного змісту нововведення, ускладнюють процес його реалізації і поширення).

2. Метод клаптикового впровадження (уся робота обмежується впровадженням одного елемента нововведення, що нерідко дискредитує його).

3. Метод вічного експерименту (проявляється у штучному затриманні нововведення в експериментальному статусі).

4. Метод документального впровадження (опоненти нововведення обмежуються відписками про його впровадження, насправді ігноруючи або впроваджуючи його абияк).

5. Метод паралельного впровадження (свідченням його є співіснування елементів нового з тим, що воно покликане замінити).

Опір новому нерідко породжують боязнь проявити власну некомпетентність, неспроможність, занижена або завищена самооцінка, слабка мотивація та ін.

Бар'єри творчості як гальмо інноваційної діяльності

Інноваційну педагогічну діяльність дуже часто ускладнюють *бар'єри творчості* – перешкоди, які заважають вияву творчої діяльності педагога. Вони можуть проявлятися як [5, с.260]:

1. Схильність до конформізму (прагнення бути подібним на інших людей, не відрізнятися від них своїми судженнями і вчинками).

2. Боязнь виявитися "білою вороною".

3. Невміння реалізовувати нові способи і форми здійснення педагогічної діяльності.

4. Недостатня розвиненість індивідуального творчого потенціалу окремих педагогів.

5. Відсутність потреби впроваджувати нове.

6. Боязнь помсти іншої людини, чия позиція піддається критиці.

7. Особистісна тривожність, невпевненість у собі, негативне самосприйняття, що характеризується заниженою самооцінкою особистості, небажанням висловлювати свої ідеї.

8. Ригідність (негнучкість) мислення.

Індивідуальні та групові психотехнології як засоби подолання бар'єрів в інноваційній діяльності

З метою подолання бар'єрів в інноваційній діяльності педагога використовують соціально-психологічні методи, зокрема індивідуальні та групові психотехнології.

Життєва практика свідчить, що група є ефективним інструментом соціально-психологічного впливу на особистість. Як відомо, присутність інших підсилює мотивацію кожного учасника до опанування певних норм і принципів, стратегії та стилю поведінки, збагачує особистісний репертуар рішень, допомагає обрати найадекватніші.

Взаємодія у групі сприяє формуванню й розвитку комунікативних навичок, підвищенню самооцінки, подоланню тривожності, агресивності, підсиленню позитивної мотивації поведінки. Для цього у групі має утвердитися спокійна, доброзичлива атмосфера, в якій би кожен індивід убачав джерело психологічного захисту, важливий чинник регуляції своєї поведінки. Благотворний вплив групи на особистість забезпечують:

1. Наявність зворотного зв'язку (взаємодія у групі створює і підтримує оптимальні умови для того, щоб кожний мав змогу побачити й усвідомити дефектні прояви своєї й чужої поведінки).

2. Емоційне переживання отриманих під час групової роботи нових даних про себе й інших (воно породжує сильний імпульс, що спонукає до переосмислення "Я-концепції"). Основою розуміння власних проблем є співпереживання подібних станів інших учасників групи.

3. Роль ведучого, який може бути активним творцем ситуації, каталізатором процесів у групі, соратником чи опонентом учасників групової взаємодії.

Групові психотехнології як засіб подолання психологічних бар'єрів

У подоланні психологічних бар'єрів в інноваційній діяльності педагога ефективними є різноманітні групові психотехнології. Автори однієї з них, зарубіжні психологи К. Левін, Д. Джибб, В. Байон, А.К. Райс, М. Райш використовують принцип "навчання того, як навчитися" під час випробування нових форм поведінки в обстановці, яка нічим не загрожує особистості.

Процедурно така робота охоплює самопрезентацію, зворотний зв'язок, експериментування. Учасники заняття отримують допомогу в розвитку таких специфічних комунікативних навичок, як опис поведінки, передавання почуттів, активне слухання, конфронтація. Ведучий заняття при цьому зберігає пасивну позицію.

Учасникам групових занять пропонують такі вправи:

1. "Хто я?". Мета цієї вправи полягає в знайомстві учасників групової взаємодії. Кожен з них повинен запропонувати 10 відповідей на запитання "Хто я?", беручи до уваги будь-які особистісні риси, емоції, характеристики. Потім учасники заняття читають характеристики один одному, за бажанням коментуючи їх. На все це відводиться 30 хв.

2. "Потерпілі в корабельній аварії". Під час такого заняття, яке триває приблизно півтори години, учасники опановують навички ефективної поведінки у процесі пошуків консенсусу в групах. Після того, як кожен із них розташує всі зазначені в списку предмети за ступенем важливості для виживання, група виробляє спільне для всіх рішення, керуючись спеціальним методом досягнення консенсусу.

За методикою зарубіжних психологів і психотерапевтів А. Хілла та М. Наумберг, учасників спонукають до вільних асоціацій з приводу їх творів (спонтанне малювання, ліплення), а також тлумачення їх змісту. Для цього їм пропонують такі практичні вправи [5, с. 262]:

1. "Індивідуальне малювання". Це заняття має на меті пробудити творче начало в учасників групи, допомогти їм усвідомити свої емоції. Вони олівцями і фарбами символічно зображують свій стан, почуття на папері, а потім обмінюються враженнями про свої і чужі роботи, не даючи їм оцінок. Заняття триває приблизно 1 год.

2. "Парне малювання". Робота під час цього заняття допомагає дослідити міжособистісні взаємини і характер конфліктів у групі. Кожний учасник обирає

собі в партнери того, з ким хоче познайомитися ближче або з'ясувати стосунки. Папір стає простором для спільної творчості. Спілкування відбувається лише за допомогою ліній, фігур і кольорів. На це відводиться до 1 год.

3. "Групове малювання». Як правило, після цього заняття окреслюється чітка картина рольових взаємин у групі, вплив кожного учасника на індивідуальний досвід інших. Усі сідають у коло, і кожний малює те, що хоче. За сигналом ведучого малюнки передають сусідам ліворуч і продовжують малювати ті, що отримали від сусідів справа. Малювання завершується тоді, коли кожний одержить розпочатий ним малюнок. Потім учасники обмінюються враженнями. Триває заняття не більше 1 год.

4. «Пластиліновий світ». Кожен учасник із шматка пластиліну, заплющивши очі, ліпить те, що хоче бачити у створеному групою світі. Аналіз цих робіт засвідчує ціннісні орієнтації особистості.

Типові помилки управління інноваційною діяльністю та можливі шляхи їх усунення

Здебільшого опір нововведенням виникає тоді, коли [9, с.25]:

- запроваджуються нововведення без будь-якого попереднього відбору;
- пошук нововведення ведеться шляхом проб і помилок;
- є прагнення запровадити саме те, що освоїли колеги з сусідніх шкіл;
- практикується погоня за „модю” на нововведення, інноваційну діяльність;
- наявна готовність виконати будь-яку вказівку „зверху” щодо запровадження тієї чи іншої нової ідеї без аналізу ситуації в навчальному закладі;
- не пояснені цілі змін;
- вчителі не брали участі у плануванні нововведень;
- традиції та звичний стиль роботи відкинуті;
- зміни пояснені, але інформація про них неповна, не з'ясовано суть змін, люди бояться, що вони стануть „піддослідними кроликами”;
- педагогам здається, що при підготовці перетворень припустилися помилок;
- нововведення загрожують різким зростанням обсягу робіт;
- ініціатор нововведень не користується авторитетом;
- педагоги не розуміють, яким чином нововведення вирішать наявні проблеми.

Щоб залучити вчителів до творчо-пошукової та інноваційної діяльності, керівнику необхідно задіяти:

- зовнішні стимули, пов'язані із матеріальним винагородженням;
- мотиви зовнішнього самоствердження (через оцінку оточуючих);
- професійні мотиви, самооцінку;
- мотиви особистісної самореалізації (передбачають можливість особистісного зростання);
- мотиви творчості.

Основні засоби подолання опору педагогів впровадженню змін такі:

- освіта і консультування;
- залучення до участі у розробці планів впровадження інновацій;
- своєчасна допомога і підтримка;

- переговори та укладання угод спільної діяльності;
- надання пріоритетної ролі тому, хто чинить опір;
- спонукання, переконання;
- власний приклад творчої діяльності.

Крім того, щоб уникнути зазначених помилок, вибираючи конкретне нововведення, слід враховувати:

Актуальність нововведення. Визначається рівнем його відповідності потребам школи, соціальному замовленню, можливостям усунути певні недоліки в роботі, відповідності регіональної політики в розвитку освіти.

Відповідність нової ідеї загальній ідеї розвитку школи. Визначається відповідністю нововведення концепції розвитку школи.

Результативність нововведення. Полягає в тому, що показники ефективності можуть бути зафіксовані не в окремих випадках, а завжди там, де він буде використовуватися із урахуванням конкретних умов чи специфіки.

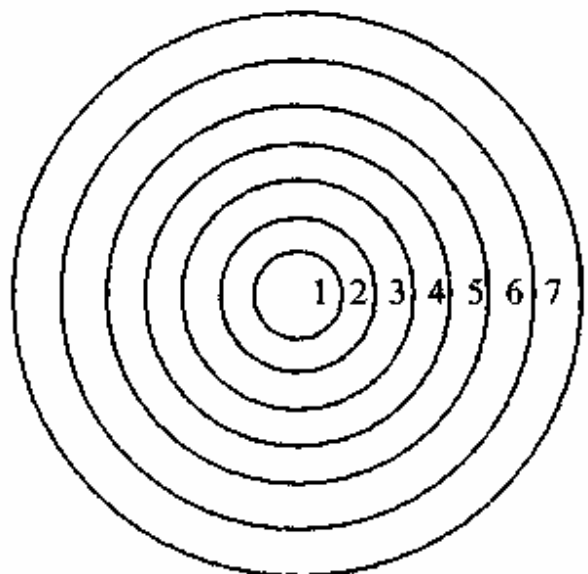
Творча новизна інновації:

- модифікаційні нововведення, пов'язані з удосконаленням, раціоналізацією, видозміненням, модернізацією програми, методики, структури, алгоритму, розробки тощо;
- комбінаторні нововведення, які конструктивно поєднують елементи відомих раніше методик;
- радикальні нововведення, які передбачають запровадження досягнень психолого-педагогічної науки, які мають новизну.
- методична забезпеченість ідеї, яка має опис її змісту, структури, а також етапів та технології засвоєння нововведення.

Модель керівника інноваційного загальноосвітнього навчального закладу як орієнтир та бажаний ідеал

Керівник інноваційного загальноосвітнього навчального закладу – це творча високоосвічена особистість, яка повинна володіти сучасними знаннями і вміннями в галузі менеджменту й інноваційної педагогіки, мати високі моральні, естетичні, комунікативні, світоглядні та інші якості. Подаємо модель управлінської компетентності керівника школи [4, с. 58] як орієнтир та бажаний ідеал.

Модель складається з концентричних кіл, в центрі яких сукупність знань керівника школи з теорії управління на засадах сучасних законів, закономірностей, наукових підходів і



принципів управління; далі – знання основних і модернізованих функцій управління, сучасних форм, методів і засобів; далі – особистісні якості керівника, його мотивація до здійснення управлінської діяльності.

Формула: Управлінська компетентність керівника школи = сукупність управлінських знань, умінь і навичок + мотивації до управлінської праці + особистісні якості

1. Особистісні якості керівника як творчої особистості.
2. Знання про наукові підходи до управління.
3. Знання про принципи управління.
4. Знання й уміння реалізовувати основні та модернізовані функції управління.
5. Знання й уміння застосовувати сучасні інформаційні технології.
6. Навички застосування сучасних форм і методів управління.
7. Мотивація до ефективного управління.

Менеджмент інновацій, генерування, реалізація нових ідей та освітніх ініціатив – як основа для створення ідеалу директора нового тисячоліття

XXI століття є "епохою змін" і вимагає від директорів шкіл генерування та реалізації нових ідей та освітніх ініціатив. Ідеал директора нового тисячоліття – це лідер інноваційних перетворень, діяльність котрого направлена на розвиток школи.

"Портрет" директора як лідера змін

Узагальнений ідеальний "портрет" директора як лідера змін включає в себе такі риси [4]:

1. Здатність приймати самостійні рішення та готовність їх відстоювати.

Переконання дією для такого керівника є найефективнішим способом подолання опору консерватизму та руху вперед. Саме такі керівники відмовлялися від бюрократичної процедури "узгодження" того, що відповідає здоровому глузду.

2. Уміння інтегрувати воєдино три головні складові успіху будь-якої справи: ідеї, технології і менеджмент.

Наслідок такого управління – школа стає відкритою педагогічною системою, яка, як магніт, притягує носіїв нових ідей, які вбирають у себе нові ідеї. Адже інновації – це не "впровадження" чужого досвіду, яким би передовим він не був. Досвід не передається, передаються ідеї. Передові освітні технології дають змогу їм реалізувати ідеї, здійснити "матеріалізацію" мрій.

Зусилля ж менеджменту спрямовуються на те, щоб керувати не людьми, а процесами змін, утверджувати толерантність до тих, хто думає інакше.

Таким чином ці керівники шкіл виконують функцію каталізаторів змін.

Головне, що вони для цього роблять, – збирають у педагогічному колективі "критичну масу" людей, які підтримують процес інновацій і здатні взяти участь у "ланцюговій реакції" творчості. Для цього директори-інтегратори:

- забезпечують прихід у колектив нових людей як носіїв нових ідей;
- стимулюють окремих членів педагогічного колективу, які мають позитивні інноваційні установки, застосовувати ті чи інші інновації;
- нейтралізують опір нововведенням консервативної частини колективу;
- задіюють зовнішні фактори, спроможні стати поштовхом до інновацій (вплив батьківської громадськості, вивчення творчого доробку шкіл-партнерів тощо).

3. Готовність іти крок за кроком до нової якості школи.

Це означає розуміння того, що труднощі інноваційного розвитку полягають не у збільшенні обсягу роботи, а у зміні її характеру, стосунків усередині колективу, руйнуванню стереотипів поведінки.

Ділова кар'єра як рух уперед та шлях до успіху

*Кар'єра – це безперервний рух у невідоме
Генрі Форд*

Інноваційний розвиток школи – це складна робота, яку неможливо виконати не маючи планів пов'язаних із посадовим або професійним зростанням. Про вершини ділової кар'єри читайте в подальшому матеріалі.

Планування кар'єри

Керівник повинен *планувати* свій професійний розвиток для досягнення конкретних цілей, підвищувати рівень знань, вмінь та компетентності з метою постійного руху до успіху.

Планування кар'єри – це процес повільного розвитку професійної самоконцепції і самовизначення у термінах власних здібностей, талантів, мотивів, потреб та цінностей [7, с 34].

Оскільки кожна людина знає себе краще, ніж хтось, то сама формує пункти своєї кар'єри.

Першим кроком у плануванні професійної кар'єри є визначення інтересів, схильностей, можливостей і навичок особистості. Кар'єра людини проходить певні етапи. Необхідно *розуміти* характерні риси кожного етапу, адже етап, на якому перебуває працівник, впливає на вибір конкретної роботи [7, с. 35].

1. *Прогресивний*. Це розвиток, рух уперед на вищу ступінь ієрархії. Кожна ступінь змін відрізняється від попередньої вищим рівнем здібностей і можливостей. Зміни процесу просування незворотні і спрямовані на майбутнє з урахуванням накопичених знань і досвіду.

2. *Регресивний*. Це рух кар'єрного процесу вниз за невідповідності здібностей та активності людини вимогам його статусу, через структурні реорганізації управління або стан здоров'я чи вік.

3. *Лінійний*. Кар'єрні процеси розвиваються безперервно (по лінії): це процес професійного зростання.

4. *Нелінійний*. Кар'єрні процеси здійснюються стрибками (прориваються) після довгого періоду кількісного зростання. Це проходження за ступенями вгору або вниз, що веде до зміни статусу працівника.

5. *По спіралі*. Кар'єрі процеси проходять послідовним освоєнням посад при просуванні за ієрархічною градацією.

6. *Стагнація (застій)*. Це окремі випадки кар'єрних процесів, коли в них не відбуваються суттєві зміни.

Науковець Джон Л.Голанд дослідивши теорію вибору кар'єри (див. Травкин А.В., Дайлов Д.А. *Опыты кадрового менеджмента.*— Москва: Дело, 1995), відзначив, що вибір кар'єри є виразом особистості, а не випадковою подією, і що досягнення кожної людини у тому чи іншому виді кар'єри залежить від того, наскільки тип особистості відповідає обставинам роботи.

Зупинимось детальніше на кожному окремому типі особистості:

1. *Реалістичний* – людина (керівник), яка має психічні або технічні здібності, любить працювати з предметами, інструментами, механізмами,

2. *Конвенціональний* – любить працювати з даними, записами, має здібності до розрахунків за інструкціями.

3. *Соціальний* – віддає перевагу праці "разом", допомагаючи іншим.

4. *Артистичний* – відзначається здатністю працювати у неформальних ситуаціях, використовуючи при цьому свої багаті здібності – інтуїцію, творчість, уяву.

5. *Дослідницький* – надає перевагу спостереженням, навчанню, дослідженням, аналізу і вирішенню якихось завдань.

6. *Підприємницький* – відзначається здатністю використання інших для досягнення цілей.

На думку Джона Л.Голанда, який дослідив теорію вибору кар'єри, завжди переважає один з типів кар'єри, але людина, пристосовуючись до обставин, використовує стратегії у рамках двох типів і більше.

Стратегія кар'єри, або кар'єрне мистецтво

*Людей, байдужих до кар'єри, немає.
Дж.Голанд*

Кар'єра має стратегічний характер тому, що спрямована на просування працівника у певній діяльності. Це безперервні зміни, пристосування до подій, вдосконалення способу діяльності, прагнення досягти вищого статусу.

Для одних таке життя важкий тягар боротьби за фізичне самозабезпечення, для інших – стихійний процес життєустрою, або просування вперед методом проб та помилок і ціною великих утрат.

Як першим просунутись на місце других, а другим – на місце третіх, а третім – зменшити втрати? С.Фром дає таку відповідь – розширити простір своєї долі. Зміцнити те, що сприяє життю. Це і є сутністю основи розуміння кар'єрної стратегії.

Стратегічний задум будь-якої людини, яка починає будувати кар'єру, має здійснюватися поетапно, тому що більш-менш чітко можна визначити тільки близькі цілі. Неможливо передбачити події, які можуть бути на кар'єрному шляху і впливати на його успішність.

Кар'єрна стратегія є мистецтвом послаблення або усунення дії гальмівних чинників для досягнення поетапних цілей соціального або посадового статусу людини у стратегічному періоді.

Метою кар'єрної стратегії є забезпечення стійкості кар'єрного процесу. За індивідуального просування використовуються принципи безперервності, осмислення, швидкості, маневреності, економічності, примітності.

Розглянемо кожний з них.

1. *Принцип безперервності* – жодна з досягнутих цілей у кар'єрі не може бути остаточною або стати приводом для зупинки; відповідність посаді або статусу має підтверджуватися процесом реалізації службових очікувань або вимог; просування по службі може уповільнюватися або перериватись через труднощі, що виникли, або внаслідок кризового стану розвитку суспільства.

2. *Принцип осмислення* – будь-які кар'єрні дії повинні бути цілеспрямовані і здійснюватись відповідно до індивідуальних та загальних цілей; кар'єрний рух має забезпечувати оптимальність вибору маршруту й тактики його проходження; необхідна об'єктивна оцінка досягнутого становища, рівня здібностей і можливостей руху до вищих цілей.

3. *Принцип швидкості* – швидкість просування по службі підтверджується порівнянням із загальним рухом; у будь-якому русі є лідери і відсталі; успішна кар'єра це просування у групі лідерів; кар'єрне просування командою вважається надійнішим.

4. *Принцип маневреності* – прямолінійний рух можливий тільки на вільному від інших рухів шляху, а таких шляхів у кар'єрі не буває. Спроби рухатись тільки прямо на великій швидкості можуть спричинити зіткнення з іншими або катастрофу; кар'єрний маневр передбачає пом'якшення сили зіткнення через компроміс, пропуск "уперед" на небезпечній ділянці, "обхід бар'єра" без зміни маршруту, знання "обхідних" шляхів та їх використання з поверненням на основну лінію руху, рух "зигзагом" на крутому підйомі, вихід на інший службовий маршрут; усі названі та інші способи маневру треба вміло використовувати як кар'єрне мистецтво.

5. *Принцип економічності* і– на конкретному кар'єрному шляху має переваги той спосіб діяльності, який дає найкращий результат за найменших витрат ресурсів; кар'єрний шлях дуже довгий, і для багатьох тягнеться все життя; треба вміло розподіляти сили на кар'єрному шляху, завжди порівнювати свої прагнення з реальними можливостями.

6. *Принцип примітності* – людина, яка використовує названі вище принципи рано чи пізно буде поміченою, але чим раніше, тим краще; талановиті люди завжди мають невдачі у кар'єрі через непримітність; чим більше визнається людина і потреба у її праці, тим більше кар'єрне поле цієї людини.

Вступ

Сьогодні школа повинна навчити учня вчитися, планувати свою працю, вчитися самостійно, самому шукати шляхи власного розвитку.

Тобто йдеться не про те, щоб напхати школяра новими даними про новітні відкриття і забезпечити науковий підхід до змісту освіти, а про розвиток навичок самостійного навчання, здатності до самоорганізації і планування часу, відповідальність, комунікабельність, уміння працювати в команді – те, що в наших дітей дуже слабо розвинене.

Важливо навчити, як отримані знання використовувати. Тому на перший план виходить набуття навичок, освоєння певних особистісних технік, розвиток здатності діяти, використовуючи всі наявні ресурси. Учень не повинен поглинати "готові" знання – він їх має виробити сам і сам зрозуміти, чого йому не вистачає, щоб домогтися успіху. Набуває значення пошук рішення – не саме рішення, а шлях, який веде до нього.

Але для цього він повинен щось робити самостійно. Якщо говорити про критерії європейської освіти, то один з її показників є показник уміння самостійно навчатися. Якщо школа (чи університет) не вчить учня чи студента самостійно вчитися, цю освіту якісною назвати не можна. Немало теоретиків і практиків нашої педагогіки схильні до думки, що наші діти думати по-європейськи, очевидно, почнуть ще не скоро. І конкретних кроків в цьому напрямку зроблено ще недостатньо, хоча декларативно про це говориться дуже багато.

Як вийти із лабіринта цих проблем і говориться у другому розділі. І розпочнемо розмову із формування мотивації учнів до навчальної діяльності.

Формування мотивації учнів до навчання та самоосвіти

У доповіді Міністра освіти і науки України С.М.Ніколаєнка "Освіта в інноваційному поступі суспільства" на підсумковій колегії МОН України 17 серпня 2006 року наголошується, що для вчителя повинно стати прописною істиною, що для того щоб учень прагнув вчитися, вмів оволодівати знаннями, його необхідно зацікавити. Втрата частиною учнів *мотивації до навчання*, зацікавленості у результатах – камінь спотикання на шляху до якісної освіти.

У чому коріння цього явища?

По-перше, невміння вчитися і долати труднощі. Навчання – тяжка праця, яка потребує спеціальних умінь та навичок і якщо вони несформовані у родині та початковій школі, у основній – навчання стає непосильним.

По-друге, перевантаження навчальних програм. Наше прагнення „втиснути” у голови дітей побільше інформації призводить до втоми, опору і природного відторгнення дітей. Адже людський розум, за влучним висловом Плутарха, не глек для рідини, а вогонь, який слід запалити.

По–третє, одноманітність життя і навчального процесу. Монотонність шкільних занять, відсутність яскравих вражень, необхідність „сидіти тихо”, „мовчати” – все робить шкільне життя підлітка нудним і тяжким.

По–четверте, збідненість методів організації навчального процесу, авторитарність вчителів і батьків.

Згадаймо прописні істини: людина включається у будь-яку діяльність тоді, коли є потреба у цьому, тобто є мотив до дії.

І вчителю потрібно не *примушувати* дитину вчитися, а *заохочувати*.

Колегія ставить завдання методичним службам допомогти вчителю створювати умови для навчального процесу, який стимулює індивідуальну пізнавальну діяльність школяра.

Зважаючи на це надаємо вчителю допомогу з цієї проблеми, пропонуємо інноваційні методики та теоретичні матеріали. Вважаємо, що без цих знань неможливий інноваційний розвиток школи та суспільства.

Мотивація як рушійна сила навчання

Формування і вивчення мотивів навчання є одним із найбільш складних практичних завдань для вчителя. Сучасна педагогічна наука направляє його діяльність за таким алгоритмом [13, с. 134]:

1. *Визначення й уточнення цілей навчання.* Аналіз у цьому зв'язку сутності, змісту, спрямованості і сили мотивів, необхідних і достатніх для підтримки процесу й успішної реалізації намічених завдань. Якщо цілі і завдання не мають відхилень від державного стандарту, то вводяться в дію широко відомі загальні мотиви і стимули. Спеціальні цілі потребують використання специфічних мотивів.

2. *Виявлення вікових можливостей мотивації.* Тут треба дати чіткі відповіді на запитання:

а) до яких показників мотивації варто підвести учнів молодшого, середнього і старшого віку;

б) наскільки рівень мотивації учнів певного класу відповідає "віковим нормам", поставленим цілям і завданням, труднощам навчальної праці.

3. *Вивчення вихідного (тобто початкового) рівня мотивації* для можливості подальшого обґрунтованого судження про зміни, що відбулися у мотиваційній сфері учня або всього класу.

4. *Вивчення переважаючих мотивів.* При цьому потрібно визначити, які мотиви є головними у навчальній діяльності учня або мікрогрупи класу, до якого він входить.

5. *Вивчення індивідуальних особливостей мотивації.* Якщо педагог не може "дійти" до кожного учня, то особливості мотивації хоча б найбільше представницьких підгруп класу він має знати обов'язково.

6. *Аналіз причин зміни* (зниження, стабільності, підвищення) *мотивації.* Такими причинами можуть бути недостатній рівень розвитку самої мотиваційної сфери, низька навченість, нерозвиненість навчальної діяльності, низька наукованість та інші.

7. *Формування належних мотивів.* Воно здійснюється учителем під час

навчально-виховного процесу в контексті вирішення усіх інших завдань. Не може і не повинно бути ніяких спеціальних вправ або тестів "на мотивацію". У комплексі використовуються різноманітні методики, у тому числі переключення з одного виду роботи на інший, – використання завдань оптимальної трудності, змагання. Іноді практикується "створення перешкод" нормальному плину навчального процесу, щоб подивитися, чи готові ті, кого навчають, переборювати труднощі задля задоволення пізнавальної потреби.

8. *Оцінка досягнень і планування подальших дій.* Після виконаної роботи доцільно підвести підсумки, оцінити її результати і проаналізувати зміни, що відбулися. Найбільш очевидними показниками будуть реальні дії учнів, зміна їхнього ставлення до навчання. Конкретними показниками мотивації та змін, що відбуваються у цій сфері, будуть:

- 1) ставлення до навчання;
- 2) цілі (які ставить і реалізує учень);
- 3) мотиви (заради чого він навчається);
- 4) емоції (як переживає учіння і навчання);
- 5) уміння учитися;
- 6) рівень навченості (яких результатів досяг);
- 7) характеристики навчальності (потенційні можливості, яких успіхів міг би досягти).

Методи вивчення, активізації і розвитку мотивації навчання

Це відомі нам загальні методи дослідження: спостереження, анкетування, інтерв'ю, бесіди, експертні оцінки. Сутність останніх полягає в організації цілеспрямованого й усебічного вивчення індивідуальної (або групової) мотивації за допомогою спеціальних експертних методик і запрошенням для цієї мети колег-учителів і (або) інших фахівців–експертів. Експертиза проводиться у відповідності з визначеною процедурою, обов'язковими моментами якої є чітке формулювання цілей експертизи і виду експертного висновку, визначення кваліфікації експертів, нешкідливість процедури, обґрунтованість висновків і інші.

Спрощеним практичним засобом експертизи мотивації є опитування вчителів, які працюють у даному класі. Для цього складається анкета. Отримавши відповіді на ті самі питання від різних учителів, можна одержати об'єктивний висновок про розвиненість мотиваційної сфери учнів, скласти індивідуальну або гуртову картину сформованості мотивів.

Ця картина буде тим точнішою, чим більша кількість методів і спеціальних прийомів буде використана при її упорядкуванні. Для вчителя опрацювання і зіставлення даних, отриманих різними засобами, важке і складне завдання. Для накопичення спостережень і формування первинних висновків можна рекомендувати ведення педагогічних щоденників, де в довільній формі реєструються різноманітні прояви мотивації учнів, мікро-гуртів, усього класу.

Спеціальні прийоми вивчення мотивації

Серед спеціальних прийомів вивчення мотивації можна виділити [13, с. 36]:

а) створення ситуацій. Сутність цього прийому в тому, щоб подивитися, як буде змінюватися поведінка учнів при зміні умов;

б) прийом вибору партнера. Застосовується, щоб вивчити ступінь самостійності мотивів, залежність їх від взаємодії з іншими;

в) прийом незакінчених пропозицій. Учням дається 10 пропозицій, що їх треба дописати. Наприклад: "Я думаю, що коли ...", "Я був би радий, якби" і так ін.;

г) прийом незакінченої розповіді. Те ж саме, що й у попередньому, але з більш розгорнутим змістом;

д) розповідь за картинкою, домальовування ситуації (для молодших школярів). Ґрунтується на твердженні, що учні при цьому мимоволі розкривають проблеми, що їх хвилюють, своє до них ставлення.

Педагог як майстер мотивації

Педагоги – завжди повинен бути майстром мотивації.

Розвиваючи її, він:

- підтримує рівний стиль відношень між усіма учасниками педагогічного процесу;
- підбадьорює учнів, коли вони стикатимуться з труднощами;
- підтримує позитивний зворотний зв'язок;
- піклується про розмаїтість методів викладання навчального матеріалу;
- привчає учнів до напруженої пізнавальної праці, розвиває їхню наполегливість, силу волі, цілеспрямованість;
- заохочує виконання завдань підвищеної трудности;
- вчить чітко визначати цілі, завдання, форми звітності, критерії оцінки;
- формує почуття обов'язку, відповідальності;
- учить висувати вимоги насамперед до самого себе.

У розвитку мети мотивації навчання, як наголошує вчений І. Підласий, вчитель повинен бути обережним у спілкуванні з учнями і викинути із свого лексикону такі фрази:

- Так справа не піде!
- Про це нам не потрібно говорити взагалі!
- На це в нас немає часу!
- Такого ще не бувало!
- Про це ти не можеш судити!
- І до чого ми так дійдемо!
- Це несерйозно!
- Можеш мені повірити!
- Як ти до цього додумався?

Індивідуальні особливості мотивації кожного учня до певної міри враховувати треба. Проте не слід перебільшувати значення особистісних спонук

учня. Як показують спостереження, серйозна класна робота, найбільше спирається на загальні мотиви опанування значимих для кожної людини знань.

До великої кількості порад педагогам щодо здійснення мотивації додамо ще й такі.

1. Використовуйте дитячу цікавість

Діти відрізняються цікавістю. Тому вони виявляють особливу увагу до нових і невідомих обставин. Увага падає, коли учням повторюють відомі їм знання. *Якщо навчальний матеріал містить мало або майже не містить нової інформації, то швидко досягається "інтелектуальне насичення"*. Учні відволікаються від того, що відбувається на заняттях, виявляють так зване "рухове занепокоєння". У таких ситуаціях варто щось змінити: вид діяльності, метод або форму навчання.

Подібне відбувається і в тому випадку, коли учням немає за що "зачепитися" у своєму минулому досвіді пізнання. Ось як пише про це Л.С. Виготський: "Загальним психологічним правилом розвитку інтересу буде таке: для того, щоб предмет нас зацікавив, він повинен бути пов'язаний із будь-чим, що нас цікавить, із чимось уже знайомим, і водночас, він повинний завжди містити в собі деякі нові форми діяльності, інакше він залишиться байдужим. Зовсім нове, як і зовсім старе, не здатне зацікавити нас, збудити інтерес до якогось предмета або явища. Отже, щоб поставити цей предмет або явище в особисте відношення до учня, треба зробити його вивчення особистою справою учня, тоді ми можемо бути упевнені в успіхові".

2. "Вплітайте" у канву уроку ефект загадки

Через дитячий інтерес ідіть до нового дитячого інтересу, іноді використовуйте ефект загадки. Учні охоче займаються різноманітними "мудрими" проблемами. Тому вони з задоволенням розгадують загадки, кросворди і т. ін. Якщо вам пощастить вдало вплести у канву уроку цей ефект, вважайте, що вам уже вдалося розбудити у ваших учнів бажання вирішувати ті завдання, які ви перед ними поставите.

3. Поставте під сумнів доступну учням логіку пояснення

До пошуку пояснень підштовхують протиріччя (суперечності). Діти прагнуть осмислювати і впорядковувати оточуючий світ. Коли вони стикаються з протиріччями, то намагаються дати їм пояснення. Якщо вам пощастить поставити під сумнів доступну учням логіку пояснення, розкрити або продемонструвати в навчальному матеріалі суперечності, тоді ви пробудите в них інтерес до пізнання істини.

Стратегія самомотивації для учня

Партнерство: шукайте такого партнера по навчанню, від спілкування з яким ви зможете щось запозичити, і якому ви теж зможете чимось допомогти.

Структурування: встановіть постійний час занять (години, дні тижня).

Наближене планування: визначте цілі і завдання свого навчання.

Мотивація: з'ясуйте, коли ви зможете отримати вигоду від набутих знань, умінь. Пам'ятайте, знати – за плечима не носити.

Поступовість: розподіліть зміст навчання на невеликі частинки, починайте з засвоєння змісту середньої трудності, потім переходьте до важчих і, нарешті, до легких.

Доповнення: спробуйте доповнити зміст навчання своїми малюнками, примітками, структурними схемами.

Нагорода: скажіть собі приємні слова після виконання завдання.

Розширення: з тем, що вас зацікавлять, читайте додаткову літературу або обговорюйте їх з товаришами, учителями.

Заощадження: щоб знання були міцними, повторюйте основний зміст, закріплюйте вивчений матеріал за допомогою вправ.

Учитель-мотиватор обов'язково знайде можливість розповісти учням, що:

- чим вищий ступінь самоповаги, тим кращі результати у навчанні;
- успіхи у навчанні є каталізатором навчального процесу;
- невдачі у навчанні можуть приводити до бажання припинити навчання;
- почуття радості й інтерес полегшують навчання;
- страх і напруженість утруднюють процес навчання.

Зарубіжні знахідки і технології формування мотивації навчання

Можуть виявитися корисними для формування мотивації навчання у нових умовах функціонування української школи зарубіжні знахідки і технології [13, с.145].

Процеси, пов'язані з формуванням мотивації, американські педагоги називають *тренінгом*, диференціюючи останній за чотирма основними напрямками: мотивації досягнень, причинних схем, особистої причинності і внутрішньої мотивації.

Тренінг мотивації досягнень ґрунтується на припущенні, що, за інших рівних умов, ті учні матимуть вищу шкільну успішність, у яких загострене почуття власної гідності і прагнення постійно поліпшувати власні досягнення. Формування *синдрому досягнення* містить низку взаємопов'язаних дій:

а) навчання учнів зіставляти власні досягнення з досягненнями інших (як правило, кращих) учнів;

б) навчання способів поведінки, типових для людини з високорозвиненою мотивацією;

в) вивчення конкретних прикладів із свого повсякденного життя, а також із життя людей, які володіють високорозвиненою мотивацією досягнення.

Якщо поступово проходити через виділені нижче стадії формування синдрому досягнення, – підтверджує американський дослідник Д. Маклелланд, – то результати повинні бути добрими:

- 1) привернення уваги учнів до змісту навчання;
- 2) набуття досвіду мислення, поведінки й емоційного реагування;
- 3) засвоєння спеціальних понять і термінів мотивації досягнень;
- 4) співвіднесення своїх реальних мотивів із своїм ідеалом;
- 5) практичне слідування отриманим настановам у реальних життєвих ситуаціях;

б) поступове зменшення зовнішньої допомоги, нарощування власних сил.

Кожен учитель знає, що учні по-різному пояснюють причини своїх учинків. "Причинність" – так було назване це явище – торкається і мотиваційної сфери. Існують навіть типові "схеми" пояснень і виправдань. Послухайте пояснення учня, – чому він не виконав домашнє завдання – і ви легко зрозумієте, про що йде мова.

Тренінг "причинних схем" безпосередньо впливає на мотивацію, спонукання учнів до певного типу поведінки. Ці зміни можуть відбутися на краще, а можуть викликати байдужість і безініціативність.

Усі програми тренінгу мотивації шляхом зміни причинних схем віддають перевагу "зусиллю" як оптимальному засобові і зміни суб'єктивного уявлення учнів про причини невдач. Усі причинні пояснення варто замінити лише одним – недостатністю власних зусиль.

У тісному зв'язку з тренінгом причинних схем знаходиться *тренінг особистої причинності*, що ставить за мету навчити учнів шукати причини своїх невдач насамперед у собі і, по можливості, менше залежати від інших людей. Чим менше людина залежить від навколишніх, тим вона самостійніша. Людина не повинна бути "пішаком" у чужій грі, а "джерелом" для інших. Щоб допомогти школярам, навчайте їх:

- 1) ставити перед собою реалістичні цілі;
- 2) співставляти цілі з власними можливостями;
- 3) знати свої сильні і слабкі сторони;
- 4) визначати конкретні дії;
- 5) планувати перспективу;
- 6) правильно оцінювати ситуацію, що складається;
- 7) постійно аналізувати виконання особистої програми – наближають дії до цілі.

Основним усе ж залишається тренінг *внутрішньої мотивації*.

У сучасній школі необхідно здійснити радикальні реформи з удосконалення внутрішньої мотивації учнів. На жаль, доводиться констатувати, що під сучасну пору пересічний учитель і типова школа орієнтовані переважно на підтримання зовнішньої мотивації у вигляді контролю. Тим самим учень замість того, щоб розвивати своє «Я», постійно виявляється в ситуаціях, де це «Я» придушується. Цілком природно, що подібна практика дуже згубно позначається на внутрішній мотивації, веде до поступового і неухильного зниження інтересу до навчання. Справжні реформи неможливі без усебічної підтримки всіх проявів внутрішніх прагнень учнів, повної реалізації ідей і принципів гуманістичної педагогіки.

Як допомагати учням краще реалізувати свої внутрішні спонуки? Прийоми самомотивації учням, природно, має підказати вчитель.

Індивідуальне навчання: необхідність широкого упровадження

Принцип індивідуального навчання є найбільш важливим і загальноновизнаним у педагогіці. Але в умовах колективного навчання реалізувати цей принцип на належному рівні практично неможливо. Персональний підхід,

персональний учитель, як і персональний комп'ютер – тільки для одного. Усі це розуміють, але не називають речі своїми іменами.

Вимоги ринкової економіки змусять нас упроваджувати індивідуальний підхід у повному обсязі і не на словах, а на ділі: адже кожний учень вимагатиме створення йому необхідних умов для самореалізації. Особистісна орієнтація освітнього процесу здійснюється саме шляхом створення кращих умов для індивідуального навчання, мета якого одержання школярем освіти на обраному ним рівні відповідно до індивідуальних запитів. Необхідність широкого упровадження інтенсивного індивідуального навчання диктується такими умовами [13]:

1. Зростає розрив між індивідуальною підготовкою школярів одного й того ж віку, учителіві все важче орієнтуватися у класі на "середнього" учня.

2. Зростає число школярів, які у зв'язку з відхиленнями у своєму розвитку чи здоров'ї, не можуть продовжувати навчання за звичайними шкільними програмами і мають потребу в прицільному коректуванні.

3. З'явилися учні, які не можуть регулярно відвідувати школу у зв'язку з тривалими поїздками, спортивними змаганнями, передпрофесійною підготовкою, обставинами життя та ін.

4. Частина учнів не задоволена діючими навчальними планами і програмами і не може вибрати для себе один з масових шляхів одержання освіти, у тому числі, через комунікативні проблеми або небажання одержувати освіту у звичайних шкільних умовах.

5. Деякі учні бажають вибрати для себе більш зручні для них схеми оволодіння новими знаннями, уміннями, тестування досягнень.

6. З'явилися нові педагогічні системи, що розглядають індивідуалізацію навчання як основний шлях реалізації особистісних запитів і створення умов для самореалізації особистості.

7. Розширилися матеріальні і технічні можливості забезпечення індивідуальної освіти.

Індивідуальний маршрут навчання як особиста програма дій учня

Реалізація цілей продуктивного навчання в загальноосвітній середній школі істотно поліпшується, коли вона доповнюється так званими *індивідуальними маршрутами навчання*. Індивідуальним маршрутом можна назвати складений самим учнем (разом з учителем і батьками) план руху лабіринтами навчання і досягнення кінцевої мети у залежності від власної старанності [13, с.274].

Індивідуальний освітній маршрут – це особиста програма дій учня на деякому відрізку його навчання: від декількох хвилин і годин до тижнів і навіть місяців. Маршрут може бути намічений для окремої частини, теми чи розтягнутий навіть до меж цілого предмета. Мета продуктивного навчання за індивідуальною програмою – максимальне задоволення запитів учня, підвищення якості знань, умінь, економія енергії і часу. Зменшення термінів навчання вивільняє час для професійної підготовки, поглибленого вивчення окремих предметів.

Маршрут містить точний опис: а) навчального матеріалу заданого обсягу, б) необхідного рівня оволодіння ним, в) методики раціонального навчання, в) необхідних обсягів самостійної роботи і практики, г) розрахунку втрат часу на усі види самостійного навчання, д) самодіагностики і тестування досягнень.

Якщо індивідуальний маршрут складається на частину уроку або на цілий урок, то він нічим, не відрізняється від віддавна відомого індивідуального підходу. Учитель планує і пропонує учневі індивідуальний варіант діяльності для вирішення конкретного завдання, контролює й оцінює результати роботи.

Дещо по-іншому здійснюється новий для нашої школи підхід до планування та упровадження індивідуального навчання на більш тривалий період — чверть, півріччя, рік. На основі діючої в певному навчальному закладі базисної програми складається індивідуальна освітня програма для кожного учня, який побажав опанувати навчальний предмет в індивідуальному порядку або, як кажуть, перейшов на індивідуальний план. В особистій програмі реалізується спосіб індивідуального освоєння існуючої навчальної програми.

Індивідуальна освітня програма

Перехід учня на індивідуальну освітню програму відбувається за визначеними правилами, що передбачають:

- оцінку педагогічним колективом готовності учня до переходу на індивідуальну програму;
- бажання учня перейти на навчання за індивідуальною програмою та усвідомлення ним відповідальності за прийняте рішення;
- згода батьків.

Індивідуальна програма може орієнтуватися на один з діючих навчальних планів, не обов'язково той, що реалізується в певному класі. Учень може, наприклад, вибрати гімназійний навчальний план чи план з поглибленим вивченням якого-небудь предмета.

Індивідуальна програма, як правило, визначає орієнтацію окремого відрізка навчання. Ця орієнтація може змінюватися при переході до іншого відрізка. Скажімо, учень, орієнтований на реабілітаційний навчальний план у першому півріччі, може перейти на базисний план у другому і т.ін.

Навчальний модуль як змістовна основа навчання

Змістовну основу навчання за індивідуальними освітніми програмами складають навчальні модулі. Навчальний модуль – це навчальний матеріал (параграф, тема, розділ, предмет, інтегрований курс і т.д.), методичні вказівки по вивченню навчального матеріалу, час на виконання кожного навчального завдання, способи контролю і звітності. Найбільш простим і типовим зразком навчального модуля є тема (розділ) навчальної програми разом із вказівкою найбільш раціональних методів і форм її вивчення.

Загальний навчальний модуль розробляється у вигляді індивідуального освітнього маршруту, у якому міститься:

- назва модуля і його обсяг (тема, розділ, курс);
- навчальний матеріал (предмет, група предметів, інтегрований курс);

- рівень (базовий, поглиблене вивчення і т.ін.);
- кількість годин на всі частини модуля (теми, розділи, увесь модуль);
- методи і способи опанування знань, умінь;
- самостійна практична робота;
- звітність (тести, реферати, заліки і т.д.). Навчальний модуль містить чіткі часові орієнтири:

1. Визначається загальний час, наприклад, чверть, півріччя 10-го класу.
2. Терміни виконання кожної ділянки маршруту фіксуються і постійно уточнюються.
3. Укладається часовий графік виконання навчальних модулів (за тижнями) із указівкою контрольних пунктів – термінів представлення завдань, контрольних зрізів, заліків тощо.

Структура змістовної частини індивідуального освітнього маршруту містить у собі обов'язкові модулі, що входять до інваріантної частини загального навчального плану.

Використання навчальних ігор: позитиви та проблеми

У західних особистісно зорієнтованих технологіях на перше місце вийшла гра. У незначних дозах цей засіб корисний і необхідний, у всіх інших випадках, потрібно зважено підходити до доцільності та періодичності використання ігор [13, с. 122, 124].

Якщо у класі учні гралися, а додому отримали завдання – виконати вправу з підручника, вирішити задачі тощо, а інспектор перевірятиме грамотність – то, скажіть мені, навіщо марно витратити час і сили учнів?, – зауважує вчений І.Підласий, висловлюючи свою думку про доцільність використання навчальних ігор. Весело провели час, порозважалися, начебто чомусь і навчилися. Просять ще і ще. Оце і є поблажлива технологія, що йде за учнями. Якщо ваше завдання – весело провести час, то можна брати її на озброєння. А якщо ви чомусь хочете навчити дітей, то треба подумати.

Стратегією української освіти з одного боку, проголошено мету – створення умов для самореалізації особистості, що дозволяє учневі бути самобутнім і самодостатнім і навчатися, як він може і як він бажає (школа створює умови для найкращої реалізації його намірів). З другого боку, стандарт вимагає опанування знання на рівні, не нижчому за встановлений. *Як сумістити право навчатися – як хоче учень і як він може – з обов'язком опанувати предмет не нижче встановленого рівня (стандарту)? Незалежне ж тестування випускників не може і не повинно враховувати нічого, крім знань. Тест однозначно встановлює: знає – не знає.*

Як же нам сумістити несумісне?

Узагальнюючи накопичений досвід, можна виділити низку позитивних моментів використання навчальних ігор:

- у процесі гри учні опановують досвід діяльності подібний до того, який би вони набували в дійсному житті;

- гра дозволяє самим учням вирішувати складні проблеми, а не залишатися пасивними спостерігачами;
- гра створює вищу потенційну можливість переносу знань та досвіду діяльності із навчальної ситуації в реальну;
- ігри забезпечують навчальне середовище швидкого реагування на дії учня;
- ігри дозволяють "ущільнювати" час: за короткочасну гру учень дізнається більше ніж за значно більший проміжок часу навчання іншими методами;
- ігри психологічно привабливі для учнів: прийняття самостійного рішення не лише дуже стимулює, але й переконує учня в необхідності виваженого підходу;
- імітаційні ігри безпечні;
- ігри захоплюють учнів: навіть ті навчальні теми, які звичайно не викликають зацікавленості в учнів, легко засвоюються в ігровій формі.

Негативні моменти використання навчальних ігор

В іграх є й негативні моменти, що суттєво звужує діапазон їхнього застосування:

- застосування імітаційних ігор вимагає гарної методичної підготовки педагогів, на яку треба витратити енергію і час;
- інколи ігри вимагають більших втрат часу порівняно з економнішими методами (наприклад, читанням);
- часто ігри акцентують досвід діяльності, який не є основним для проектного засвоєння змісту навчання;
- розробники ігор не завжди знають методику навчання, а тому створюють свої продукти, орієнтуючись на технічні можливості комп'ютерних систем;
- дорогі комп'ютерні системи та програми менш доступні ніж традиційні навчальні матеріали (наприклад, книги, таблиці, роздаткові матеріали);
- під час гри можливі неконтрольовані спалахи емоцій учнів, погіршення їхньої поведінки, а відтак і формування звички нестриманості;
- частина ігор задумана і розроблена недосконало, це може привести до невдач і розчарувань;
- в деяких іграх обмежується чисельність учасників, ці ігри неможливо використати для фронтального навчання.

Доцільність застосування комп'ютерних ігор

Вони найбільш доцільні для вирішення таких завдань:

- формування інтелектуальних умінь учнів;
- створення емоційного ставлення учнів до навчального матеріалу;
- посилення навчальної мотивації.

Слід додати і такі, на перший погляд, незначні поліпшення, пов'язані з використанням класних ігор, як:

- обговорення результатів гри з батьками вдома;
- регулярність відвідування школи, користування бібліотекою;
- підвищення зацікавленості;
- зростання активності та самостійності прийняття рішень.

Сьогодні ми уважно придивляємося і пробуємо застосовувати партнерську педагогіку західного зразка.

Розглянено основні положення західної партнерської технології [13, с. 175].

1. Учитель і його учень (учні) – ділові партнери у досягненні мети.
2. Основа співробітництва – контракт з точно визначеними обов'язками, термінами, результатами, санкціями і фінансуванням.
3. Мета учня – опанувати важливий для нього предмет вивчення.
4. Мета педагога – допомогти йому в реалізації мети.
5. Відповідальність: 50% відповідальності учня (вживається і термін – співвідповідальність), 50% – педагога.
6. Стимули: для учня – його наміри, для педагога – винагорода.
7. Організація процесу: максимальна самостійність учня, втручання педагога лише тоді, коли в учня з'являються проблеми.
8. Постійне формування узагальнених алгоритмів вирішення завдань.
9. Упровадження дієвих стимулів самомотивації.
10. Максимальна опора на індивідуальні особливості.
11. Використання найновіших засобів, що можуть сприяти прискоренню процесу навчання.
12. Забезпечення нешкідливості процесу і збереження здоров'я учня.
13. Забезпечення індивідуального розпорядку дня.
14. Створення комфортних умов.

Партнерство не має жорстких схем. Це приблизно те ж саме, що у нас розуміється під творчістю. За винятком одного – без права на помилку. Тому педагоги вкрай обережно йдуть на порушення гарантованих схем. На творчість їх надихнути дуже важко. Ніхто не хоче ризикувати. Порівняйте з нашою легковажністю – половина шкіл і кожен другий учитель проголошують, що працюють у творчому режимі [13].

Технологічні схеми гнучкі. Нерідко зміна схеми відбувається прямо на уроці. У першій його частині педагог виступає в ролі майже авторитарного керівника навчального процесу, сприймається як джерело знань для учнів, а у другій частині він виступає як фацілітатор — помічник учня, "полегшувач" його праці. Схема загалом не нова і нагадує нашу організацію пізнавального процесу, коли у першій частині учитель подає нові знання, розтлумачує їх учням, а далі приступає до практичного закріплення матеріалу.

Наступна схема класного партнерства використовує можливості взаємонавчання. Практикується робота в парах, трійках, мікрогрупах. Але це переважно для муніципальних шкіл. У приватних привілейованих школах взаємодопомога, співпраця учнів спостерігається нечасто. Поширене індивідуальне консультування, додаткові заняття. Кращі учні надають репетиторські послуги за гроші.

Останнім часом партнерські стосунки дедалі ширше упроваджуються в усіх типах американської школи. Партнерські моделі навчальних закладів виявляються найдоцільнішими.

Оцінювання знань як педагогічна проблема

Суперечки з питань: як оцінювати відповіді, чи виставляти оцінки чи обходитися без них не припиняються, хоча контролювання, оцінювання дуже давні компоненти педагогічної технології. Контролювання й оцінювання завжди супроводжували розвиток школи. Проте, як і сотні років тому, педагоги не доходять спільної думки – чи є оцінка індикатором якості, визначником успішності, чи навпаки, існує як показник переваг–недоліків тієї чи іншої системи (методики) навчання. Суперечливий характер шкільної оцінки відзначив ще Я.А.Коменський, звернувшись до педагогів із закликом розумно і виважено користатися своїм правом на оцінку.

Вимога об'єктивності контролювання в сполученні з гуманним відношенням педагогів до учнів пронизує всі прогресивні дидактичні системи.

У новій демократичній школі немає місця для формального контролювання. Дидактичний контроль як своєрідний метод навчання має яскраво виражену навчальну, розвиваючу спрямованість, з'єднується із самоконтролем, необхідним і корисним насамперед самому учневі.

Спроби змінити підходи до шкільного контролю, що тягнуться з далекого минулого, нічого не дали, оскільки майже всі пропозиції і нововведення групувалися навколо одного питання – чи використовувати в школах оцінки, чи обходитися без них. Навчання без оцінок (і фактично без контролю) не дало і не могло дати результатів. Стало зрозуміло, що "радісна перспектива набування знань", а також "закладене самою природою прагнення до знань" (П.Н.Блонський) не є дієвими стимулами в навчальній діяльності школярів.

Демократизація шкільного життя вимагає відмовитися не від контролювання й оцінювання знань, умінь, а від рутинних форм спонукання до навчання за допомогою оцінок. Пошук нових способів стимулювання навчальної праці, принцип особистої вигоди, що набирає сили в навчанні і вихованні, визначають інші підходи. У системі діагностування оцінка як засіб стимулювання набуває нових якостей. Насамперед результати діагностування, де можуть використовуватися оцінні судження (бали), сприяють самовизначенню особистості, що в умовах конкурентного суспільства є важливим спонукаючим фактором. Доповнена принципом добровільності навчання (а отже, і контролювання), оцінка з небажаною для багатьох школярів засобу примусового навчання перетворюється в спосіб раціонального визначення особистого рейтингу – показника власної значимості у класі, школі, суспільстві.

Оцінювати відповіді треба, спираючись на вимоги і нормативи оцінок з кожного навчального предмету. З нормативами повинні бути ознайомлені й учні. *Широко розповсюдженими причинами необ'єктивної педагогічної оцінки є не тільки недостатня розробленість критеріїв оцінювання, але й те, що вчителі рідко звіряють свої оцінки з вимогами і нормативами. Кожен має власне уявлення про те, що повинен знати учень, і як він зобов'язаний викладати свою відповідь.* Багато залежить від суб'єктивних уподобань педагога. Саме педагогічний суб'єктивізм є головною причиною того, що багато нинішніх школярів віддає

перевагу комп'ютерним і тестовим формам контролю, де участь педагогів є мінімальною.

Можливо, незалежне тестування вирішить цю гостру соціальну проблему.

А поки що учитель повинен прагнути до об'єктивної і реальної оцінки виконаної учнями роботи, щоразу їм необхідно пояснювати, яка, чому і за що виставляється оцінка.

Загальні правила прийняття відповіді та її оцінки такі:

– перевіряємо те, чому навчали. Учень одержує завдання того рівня, над досягненням якого він працював;

– ніхто не стає гіршим. Це значить, що до кінця уроку (блоку уроків) учень уже не отримуватиме завдань нижчого рівня.

– необхідно досягти того, щоб учень піддавався тестуванню і моніторингу на всіх заняттях.

Результати світового досвіду системи оцінювання знань

Такий досвід досить об'ємний, тому підсумовуючи його, вдамося до тез [6, с. 457]:

1. Як і нові методи навчання, методи оцінювання передбачають сприймання особи як цілості.

2. Пошук досконалості – виправдана мета в особистому житті, навчанні та бізнесі. Однак більшість шкіл ставить собі за ціль досягнення таких показників "успішності", які далекі від досконалості.

3. Письмові тестування з будь-якого предмету, за винятком хіба що математики і каліграфії, дають змогу виявити тільки невелику частку особистих навичок і вмінь учня.

4. *У світі, де кожен прагне керувати власним життям, важливо вміти адекватно оцінювати себе.* Це ще раз пояснює, чому невід'ємним складником упевненості у власних силах мусить стати постійне оцінювання власних здобутків.

5. Справжній успіх часто стає результатом спільних зусиль, тому варто заохочувати людей до взаємного оцінювання, яке може поєднуватись із самооцінюванням – спочатку оцінюємо себе самі, щоб потім обговорити цю оцінку з людьми, які працюють з нами.

6. Одним із великих тріумфів людства є вміння вчитися на помилках, звідси мало б випливати позитивне ставлення до помилок, і загалом ризику, як до важливих компонентів розвитку. Помилка – це крок назустріч досконалості. Ніякий шкільний екзамен не повинен карати за творчий підхід чи взяття на себе ризику; існування однієї правильної відповіді можливе хіба що в арифметиці. *Айнштайн не відкрив би своєї теорії відносності, якби не поставив під сумнів основи математики.*

7. Надзвичайно важливо вміти критично мислити. Відкриті й не зашорені підходи в розв'язанні проблеми відіграють істотну роль у всіх ділянках життя. Усяке оцінювання мусить стимулювати розвиток цих рис, а не заохочувати до розкладання думок у шухлядки за принципом правильних і неправильних.

8. *Оцінювання, спрямоване на вчителя, таке ж важливе, як і оцінювання учня.* Будь-який професійний інструктор семінарів роздає анкети для оцінювання своєї роботи, аби справдити реакцію учасників і скоригувати власну поведінку. Завдяки цьому вільному, чесному і справедливому обміну думками учителі моделюють в учнів позитивне ставлення до успішної роботи над собою.

11. Компетентні вчителі й адміністратори мусять застосовувати ті ж принципи у взаєминах між учителями й батьками. *Регулярне посилення додому анкет з оцінюванням роботи вчителів є істотним елементом зміцнення довіри між школою і домом, складником нової концепції обслуговування клієнтів – учнів і батьків.*

Важливо, щоб усі школи взяли ці принципи на своє озброєння.

Мистецтво приймати і коментувати відповіді учнів

Поряд із оцінюванням знань важливим є уміння педагога приймати і коментувати відповіді. Педагог, який не опанував мистецтво об'єктивного і зацікавленого прийняття відповідей, має менше шансів для продовження кар'єри у ринковому світі. Сучасні учні хочуть навчатися у вимогливого, але толерантного, чуйного і тактовного вчителя [13, с. 93,].

1. З кожним своїм запитанням учитель спершу звертається до всього класу. Потім викликає учня, який побажав відповідати, або іншого за власним вибором. *Досвідчені педагоги радять частіше опитувати слабших, невпевнених у собі учнів та тих, які не регулярно готуються до уроків.*

Правда за ринкових умов вчителю доведеться підкорятися вимогам контракту і контролювати стільки, скільки необхідно для гарантування якісного продукту.

2. Запитання пропонуються рівним, твердим, доброзичливим тоном. Потрібно давати час на роздуми, міркування, і якщо піднімається мало рук, не слід нервувати і квапитися. *Краще запитати те ж саме ще раз, більш вишукано, іншими словами, поки відповідей не стане більше.* Тільки в тому випадку, коли мова йде про безумовне знання пройденого, наприклад, таблиці множення, граматичні правила тощо, запитання пропонуються швидко і коротко.

3. Правильно поставлене запитання вимагає такої самої правильної відповіді. Навчити учнів давати нам хороші відповіді, це мистецтво.

4. *Не можна схвалювати, коли учні поспішають дати відповідь негайно, як тільки почують запитання чи навіть недослухають його до кінця.* Не слід дозволяти учням викрикувати відповіді. Тому, хто дає занадто тихі відповіді треба допомагати.

Якщо учні не дають ніякої відповіді, то потрібно з'ясувати, у чому причина:

- запитання не розуміють;
- запитання поставлене неправильно (сформулюйте краще);
- поганий настрій класу, боязкість, неухважність, незнання матеріалу, квапливість;
- учень без підтримки класу не може знайти правильну відповідь.

5. Постійно тримайте в полі зору граматичну правильність відповідей. Це має важливий вплив на розумовий розвиток учнів, на формування правильного способу мислення.

6. Запитання не повинні зменшувати здатність учня робити зв'язний виклад. Не кваптеся витягати з учня шматки та уривки відповіді, надавайте йому волю для висловлювання власних думок. При незначних помилках допомагайте обережними натяками. Постійне перебивання заважає дітям розвивати здібності зв'язного викладу. Надавайте учневі право викласти свої думки так, як він вважає за потрібне.

Тільки по закінченні відповіді можна запропонувати іншим його поправити. *Але це порада, також виведена з досвіду соціалістичної педагогіки. У класі, де кожен опановує науку як хоче і як може, коментувати погані відповіді іншим учням забороняється.*

Головні правила міцного засвоєння знань

Проблемою шкільної практики є неміцність базисних знань, умінь. Вирішення її можливе тільки через багаторазове і безперервне повторення вивченого в усе нових ситуаціях і зв'язках доти, поки дії не будуть доведені до автоматизму, не осядуть у довгостроковій пам'яті і не будуть при кожному відтворенні вимагати участі розуму і волі.

Не можна припиняти навчання тоді, коли отримуємо перше безпомилкове відтворення знань. За нормального навчання цей момент – не кінець, а лише початок навчання. Знання, уміння після першого правильного відтворення треба ще довго повторювати, закріплювати, щоб вони назавжди залишилися в пам'яті. Повторення і закріплення розтягуються на весь період навчання. *Ефективний учитель тільки те й робить, що повторює, додаючи щоразу невелику децицію нових знань.*

Крім того, щоб знання й уміння були міцними вчителю треба дотримуватися таких головних правил [13, с. 233]:

- виділяти головні знання, уміння, відмовимося від малоцінних і малозначимих;
- заощаджувати сили учнів, не розтрачувати їх на запам'ятовування малоцінних знань, не допускати перевантаження пам'яті на шкоду мисленню;
- перешкоджати закріпленню в пам'яті неправильно сприйнятого чи того, що учень не зрозумів. Запам'ятовувати потрібно тільки свідомо засвоєне, добре осмислене;
- матеріал, що вимагає запам'ятовування, треба укладати в короткі ряди: те, що ми маємо носити у своїй пам'яті, не повинне мати великих розмірів;
- з підлягаючих запам'ятовуванню рядів треба вилучати усе, що учень сам легко зможе додати;
- пам'ятати, що забування вивченого найбільш інтенсивно йде відразу після навчання, тому час і частоту повторень погодимо з закономірностями забування;
- погоджувати частоту повторень із кривою забування. Найбільша кількість повторень потрібна відразу після ознайомлення школярів з новим матеріалом,

тобто в момент максимальної втрати інформації, після чого кількість повторень повинна поступово знижуватися, але ніколи не зникати повністю;

– стежити за логікою подачі навчального матеріалу. Знання і переконання, логічно пов'язані між собою, засвоюються значно міцніше, ніж розрізнені відомості;

– завжди пам'ятати, що головним засобом зміцнення знань є їх самостійне багаторазове повторення;

– розвивати пам'ять, використовуючи різні мнемотехнічні прийоми, що полегшують і скеровують запам'ятовування;

– домагатися глибокого і міцного засвоєння кожним учнем не усього, що вивчається, а головного: міцно засвоєне, воно стане надійною основою для подальшого свідомого навчання;

– контролювати логіку навчання: міцність знань, логічно пов'язаних між собою, завжди перевищує міцність засвоєння розрізнених, слабо з'єднаних між собою знань;

– проводити повторення і закріплення вивченого так, щоб активізувати не тільки пам'ять, але мислення і почуття школярів. Працюючи над усвідомленням і закріпленням знань, поступово розширюватимемо їхній обсяг;

– знаходити нові схеми повторення вивченого, надавати можливість школярам розглядати матеріал з різних сторін, під різними кутами зору;

– завжди зв'язувати вивчення нового з раніше пройденим, повторювати старе в новому;

– проводити закріплення і зміцнення знань, умінь у логічно цілісних структурах;

– *відмовлятися від одноманітних видів роботи*: вони мало розвивають і швидко стомлюють. Вправи підбирати так, щоб вони мали розвиваючий вплив. Виконання вправ, вирішення задач дають ефект, якщо вимагають активних роздумів, пошуку раціональних розв'язків, перевірки шляхом зіставлення результатів із заданими умовами;

– пояснювати, що і як треба робити, які вимоги будуть пред'явлені до результатів роботи;

– проводити пробні вправи під керівництвом учителя;

– постійно виявляти і вимірювати досягнуті успіхи;

– використовувати обрахункові вправи, *усний рахунок як найважливіший і універсальний засіб зміцнення і дієвості навчання*: спершу на паличках, потім уголос, наприкінці – подумки, про себе. Рахунком розвивається усе. Уміння обраховувати "в умі" швидко і правильно – основа інтелектуального розвитку;

– широті змісту, безперервному збільшенню обсягів знань протиставимо структурування – згортання інформації у короткі висновки, алгоритми, принципи, опанування яких звільняє учня від завчання сотень положень.

У традиційній технології ці правила не завжди реалізуються. Діють вимоги: швидше і швидше, більше повідомити, законспектувати. Записати і забути. І не залишається вже ні часу, ні сил, ні бажання учитися ґрунтовно.

Організація самонавчання учнів

Сьогодні вчитель повинен навчити учня самостійно поліпшувати свої досягнення в навчанні, планувати його результат, користуватися різноманітними пам'ятками під час виконання домашніх завдань, визначати причини, які заважають самостійно працювати і здобувати знання.

Далі подаємо матеріал, який вчитель може використати для організації самонавчання учнів у формі пам'яток, порад, рекомендацій тощо [4].

Розподіл часу на навчання

Розподілити час – значить скласти розклад занять, дотримуватися його, організувати свої заняття відповідно до пріоритетів.

Основні принципи:

1. Стежте за часом.
2. Аналізуйте, як ви проводите час.
3. Звітуйте перед собою, коли ви марно витрачаєте час.
4. Зазначайте, коли ви працюєте продуктивно.

Знання про власний розподіл часу дозволяє спланувати краще свій час.

5. Напишіть список, що потрібно зробити. Розмістіть проблеми за ступенем значущості.
6. Заведіть щоденник, заносьте туди заплановані справи.
7. Заведіть записну книжку для довгострокового планування.

Планування розкладу занять

1. Виділіть достатньо часу для сну, добре збалансованої дієти та дозвілля.
2. Визначтеся з пріоритетами.
3. Виділіть час для повторення відразу після навчальних занять.
4. Сплануйте заняття 50-хвилинними блоками.
5. Оберіть для занять місце, де вам не заважатимуть.
6. Внесіть у розклад щотижневе повторювання.

Як треба працювати

1. Підготуйте усе необхідне для роботи.
2. Приберіть з робочого місця все зайве.
3. Навчальні посібники розкладіть за порядком.
4. Розпочавши роботу, не поспішайте.
5. Не працюйте до цілковитої втоми, робіть перерви.
6. Під час роботи краще не їсти. Робити це корисніше під час перерви.
7. Будьте зосереджені під час роботи.
8. При невдачах, не хвилюйтеся, робіть перерву, заспокойтеся й продовжуйте роботу.
9. Закінчивши роботу, впорядкуйте своє місце.

Сім кроків до вміння організувати свій час

1. Складіть список справ, які потрібно виконати.
2. Упорядкуйте, класифікуйте ці справи у списку.

3. Розподіліть список на дві частини: список регулярних справ і список інших справ.
4. Перетворіть нерегулярні справ на регулярні й точно сплановані.
5. Розподіліть регулярні справи на жорстко фіксовані в часі й ті, що мають часові рамки.
6. Чітко фіксуйте в часі регулярні справ, закріпіть за ними одні і ті самі години.
7. Визначте ступінь невідкладності нерегулярних справ, особливо тих, які можуть перетворитися на термінові.

Організація раціонального режиму самопідготовки

1. Робіть після кожної години розумової праці десятихвилинну перерву для відпочинку.
2. Продумайте активний відпочинок під час перерви. Саме це підвищує чутливість нервової системи, зміцнює увагу й пам'ять, активізує розумову діяльність.
3. Врахуйте: в першій половині дня більшість людей має вищу працездатність, ніж у другій.
4. Перш ніж стати до роботи продумайте її модель і весь порядок трудових прийомів.
5. Оберіть таку послідовність трудових дій, щоб результати вже виконаних операцій не були порушені наступними діями.
6. Слід прагнути до поліпшення умов для виконання наступних операцій у результаті попередніх дій.

Як готувати домашні завдання

1. Приступайте до роботи тільки після відпочинку.
2. Готуйте уроки "сьогодні на сьогодні": це краща профілактика забування.
3. Починайте роботу з настановою запам'ятати надовго.
4. Під час виконання домашнього завдання чергуйте предмети різних циклів.
5. Постійно контролюйте якість виконаного завдання.

Алгоритм самопідготовки

1. Розпочинайте виконувати домашню роботу в точно встановлений час.
2. Перевірте готовність робочого місця.
3. Зосередьтеся, подумайте, із чого починати.
4. Намагайся всі утруднення усунути самостійно.
5. Про завдання дізнавайся зі щоденника або закладки в підручнику.
6. Якщо забув правило, спробуй пригадати, перевір себе за підручником.
7. Починайте самопідготовку в певному порядку, наприклад: мова, математика, читання.

Як виконувати письмові завдання

1. Уважно прочитайте завдання.

2. Повторіть за допомогою підручника, вивчіть визначення, правила, пов'язані з виконанням даної роботи.
3. Після виконання письмового завдання уважно перевірте написане.
4. Помилки виправляйте акуратно, відповідно до рекомендацій учителя.

Як працювати над твором

1. Зміст твору має відповідати темі (про що писатимете) та основній думці (що ви стверджуватимете).
2. Не пишіть зайвого (що не стосується теми висловлювання).
3. Стежте за порядком викладу думок.
4. Використовуйте відомі вам мовні засоби зв'язку між реченнями в тексті.
5. Дбайте про мовленнєве оформлення.

Як працювати над переказом

1. Прочитайте уважно текст.
2. Визначте його тему та основну думку.
3. Поділіть текст на частини і дайте їм заголовки.
4. З'ясуйте значення та правопис незрозумілих слів, розстановку розділових знаків.
5. Складіть план.
6. Перекажіть текст, дотримуючись плану.
7. Пам'ятайте про вимоги до мовлення.

Як працювати над збагаченням словникового запасу

1. Читайте багато художніх творів відомих майстрів слова. Записуйте слова й вирази, які ви хотіли б вживати у своєму мовленні.
2. Читайте текст повільно, намагайтеся встановити, як інакше можна тлумачити слова й речення.
3. Не залишайте поза увагою незрозумілі слова – звертайтеся частіше до словників.
4. Заведіть зошит обліку прочитаних книг.
5. Ваше мовлення збагатять записи прислів'їв, приказок, крилатих слів та виразів.

Як скласти простий план

1. Уважно прочитай текст.
2. Поділи текст на об'єднані спільним змістом логічні ланки.
3. Добери заголовки до кожного уривка.

Як скласти складний план

1. Уважно прочитайте матеріал.
2. Розділіть його на основні смислові частини, назви їх (пункти плану).
3. Розділіть на смислові частини зміст кожного пункту, також назви їх (підпункти плану).
4. Перевірте, чи не збігаються пункти та підпункти плану, чи повністю в них відображено основний зміст тексту.

Як скласти конспект

1. Прочитайте текст, розділіть його на основні смислові частини, визначте головну думку.
2. Якщо треба скласти план-конспект, сформулюйте його пункти, підпункти, визначте, що саме слід включити в план-конспект для розкриття кожного з них.
3. Найважливіші положення (тези) послідовно і стисло викладіть своїми словами або у вигляді цитат.
4. У конспект включіть і докази, що обґрунтовують основні положення, конкретні факти, приклади.
5. Окремі слова пишуть скорочено, виписуйте лише ключові слова, застосовуйте умовні позначки.
6. Робіть широкі поля: це дасть змогу доповнювати конспект.
7. Застосовуйте різні способи підкреслювання, використовуйте олівці та ручки різного кольору.

Як готувати доповідь, реферат

1. Продумайте тему, загалом визначте її зміст, складіть план.
2. Складіть список літератури; читаючи її, виписуйте усе, що слід включити в роботу.
3. Доробіть план, проти кожного пункту позначте, з якої книги слід узяти матеріал.
4. У вступі до роботи розкрийте значення її теми.
5. Послідовно розкрийте усі передбачені планом питання, обґрунтуйте, підкріпіть прикладами, фактами.
6. Висловіть своє особисте ставлення до теми.
7. Пишіть грамотно, стисло, не припускайся повторень.
8. Точно вкажіть, звідки взято наведені в тексті цитати й факти.
9. Наприкінці роботи зробіть узагальнюючі висновки.
10. Самокритично прочитайте роботу, відкоригуйте, перепишіть начисто.

Як читати книгу

1. Визначте мету читання.
2. Читаючи, виявляйте активність, зафіксуйте ключові слова та фрази, ідеї та образи.
3. Усвідомлюйте, чим хвилює вас цей текст.
4. Закінчивши читання, знову перегляньте і визначте місця, які Вас найбільше зацікавили.

Алгоритм читання є таким:

1. Прочитати.
2. Усвідомити.
3. Засвоїти.
4. Продумати.
5. Виписати.
6. Оцінити.

Основні способи читання

1. Поглиблене: звертати увагу на деталі, здійснювати їх аналіз та оцінку.
2. Швидке: безперервне читання з аналізом фактів, суджень, синтезом окремих понять.
3. Панорамне швидке: здійснюється шляхом збільшення оперативного поля зору.
4. Вибіркове читання: різновид швидкого читання, вибіркове читання окремих розділів книжки.
5. Читання-перегляд: попереднє ознайомлення з текстом.
6. Сканування: швидкий перегляд з метою пошуку прізвища, слова, факту тощо.

Читання оповідання

1. Прочитайте текст.
2. Про що (про кого) в ньому йде мова?
3. Що (чи хто) сподобалося?
4. Прочитайте ще раз і подумайте, що хотів сказати автор?
5. Відшукайте відповіді на запитання.
6. Виберіть образні слова, описи.
7. Складіть план.
8. Перекажіть.
9. Підготуйте продовження.

Читання казки

1. Прочитайте.
2. Відшукайте незрозумілі слова.
3. Підберіть відповідні запитання.
4. Складіть план.
5. Перекажіть.
6. Що в казці правдиве, а що вигадане?

Послідовність роботи при списуванні тексту

1. Прочитайте речення (його частину).
2. Вдумайтеся у його зміст.
3. Повторіть речення (його частину) подумки.
4. Придивіться до правопису слів, написання розділових знаків.
5. Швидко й безпомилково запишіть речення (його частину).

Корисні поради для читача

1. Намагайтеся читати вголос, не поспішайте, вдумуйтеся в зміст прочитаного.
2. Зверніть увагу на те, як поведуться герої книжок, вчіться у них доброго.
3. Коли закриватимете книжку, подумайте, чого вона навчила.
4. Умійте берегти книжку.

Як працювати з текстом

1. Встановіть за ілюстраціями і назвою тему тексту.
2. Ознайомтеся зі змістом. Не поспішайте під час читання.
3. Уточніть значення незнайомих слів.
4. Відтворіть зміст прочитаного за запитаннями.
5. Складіть свої запитання.
6. Попрацюйте над інтонацією:
 - змінюйте ваш голос на розділових знаках;
 - читайте м'яко й голосно.
7. Поміркуйте над прочитаним:
8. Чим зацікавив твір?
9. Чи сподобався він вам?
 - Чим?
 - Чого навчив?
10. Перекажіть твір своїм батькам.
11. Намалюйте до нього малюнок.

Пам'ятка для виконання письмових робіт

1. Приготуйте усе необхідне для роботи.
2. Прочитайте завдання, подумайте, які правила потрібно використовувати у вправі.
3. Перегляньте подібні вправи, які виконували в класі.
4. Не поспішаючи, починайте виконувати роботу.
5. Окремі складні частини завдання не пишуть у зошит, користуйтеся чернеткою.
6. Виконавши завдання, зробіть перевірку.

Пам'ятка для виконання усних завдань

1. Згадайте, про що розповідав учитель на уроці.
2. Читайте текст цілком; одночасно, де потрібно, користуйтеся малюнками, схемами.
3. Читайте уважно і намагайтеся запам'ятати головне.
4. Закрийте книжку і подумки уявіть прочитане.
5. Читайте вдруге, звертаючи увагу на ті місця, які не запам'ятали.
6. Коли текст запам'ятовується погано, запишіть план прочитаного.

Як написати твір

1. Прочитайте тему твору, вдумайтеся в неї.
2. Визначте тип тексту (опис, роздум, розповідь).
3. Подумайте, про що обов'язково потрібно сказати в творі, щоб розкрити тему.
4. Доберіть слова, вирази, які зроблять твір виразним.
5. Згадайте, із яких частин складається текст (вступ, основна частина, закінчення).
6. Складіть план.

7. Продумайте, про що розповідатимете у кожній частині (з чого можна почати твір, про що написати в основній частині, як закінчити твір), де використати дібрані слова і вирази.

8. Усно складіть повний текст твору, користуючись планом.

9. Запишіть його (дотримуючись абзаців).

10. Перевірте написане.

Як розв'язати задачу

1. Уважно прочитайте задачу; подумайте, про що у ній ідеться; з'ясуйте незрозумілі слова і вирази; виділіть в задачі умову і запитання.

2. Подумайте, що означає кожне число, який зв'язок між числами.

3. Ця задача проста чи складна? Якщо складна, то спробуйте намітити план розв'язання.

4. Якщо план не вдалося відразу скласти, випишіть числові дані задачі або зробіть стислий запис; пригадайте, яку подібну задачу розв'язували раніше; розв'яжіть частину задачі; чи не можна тепер знайти відповідь на основне запитання?

5. Розв'яжіть задачу.

6. Перевірте розв'язок.

7. Запишіть відповідь.

Як вивчити вірш

1. Починайте готувати уроки з вивчення вірша.

2. Тихо прочитайте вірш. З'ясуйте усі незрозумілі слова і звороти.

3. Голосно прочитайте вірш. Намагайтеся відчувати його ритм.

4. Прочитайте вірш ще раз – голосно й виразно.

5. За дві хвилини повторіть вірш уголос напам'ять 2-3 рази, за необхідності зазираючи в текст. Спробуйте уявити події, описані у вірші, або його настрої.

6. Через три години двічі-тричі повторіть вірш, не зазираючи в текст.

7. Перед сном ще раз повторіть вірш.

8. Наступного ранку спочатку прочитайте вірш, а потім розкажіть напам'ять.

Складання схеми як особистого навчального документу

Відмовтеся від складання плану, пункти якого викладені реченнями і оперуйте ключовими словами та термінами, які описують ідею. Далі:

1. Запишіть у центрі головне слово, стислу фразу або символ. Помисліть над ним; обведіть його кружком.

2. Розмістіть інші значущі слова поза колом. Помістіть пункти за змістом у великі кола, намалюйте зв'язки між ними стрілками.

Залиште місце, щоб нарощувати вашу схему для:

– подальшого розвитку;

– пояснень;

– додавання пунктів дій.

3. Працюйте швидко, без аналізу вашої роботи.

4. Виправте початковий начерк.

Подумайте над зв'язками крайніх пунктів із центральними. Зітріть, замініть чи скоротіть слова в описах ключових ідей. Перемістіть значущі пункти ближче один до одного для кращого структурування.

За можливості використовуйте кольорове виділення для структурування інформації.

Зв'яжіть концепції з допомогою слів, щоб прояснити відношення між ними.

5. Розширте вашу схему.

Вільно та швидко додавайте інші ключові слова та ідеї (ви завжди маєте змогу їх витерти).

6. Думайте про перспективу: комбінуйте ідеї, щоб розширити схему.

7. Відкладіть схему вбік. Через деякий час продовжіть роботу над нею, конкретизуючи зв'язки, які ви розвиваєте.

8. Ця схема – ваш особистий навчальний документ.

Використання джерел інформації потрібних для навчання

Відомі різні джерела інформації:

Лекції вчителя. Матеріали першоджерел (літописи, щоденники, листи, державні документи тощо)	Копії / рукописи тексту, журнальних статей	Підручник. Інтерв'ю та біографії, свідчення очевидців або коментарі
Белетристика	Електронні засоби (відео, радіо)	Інтернет Web-сайти, групи новин

Додаткове читання та альтернативні джерела допоможуть вам:

- досягти кращого розуміння матеріалу;
- залучати до матеріалу, який ви вивчаєте, нові факти, обставини, явища

тощо;

- самому ознайомитися з новими термінами та концепціями;
- самому опрацьовувати протилежні точки зору. Суперечлива інформація

може стати перешкодою у вашому навчанні, якщо ви не можете:

- аналізувати її для спрощення;
- реорганізувати або синтезувати свою модель для її розуміння;
- розглядати її в контексті інших положень основного тексту.

Корисні поради

1. Спочатку прочитайте підручник.
2. Розпочніть з коротших, змістовніших джерел.
3. Прочитайте кілька текстів, щоб покращити свої навички оцінювання:

- порівняйте джерела інформації;
- проаналізуйте їх прихильність до існуючої точки зору;
- відзначте, коли і де їх написано і як це вплинуло на точку.

4. Простежте зв'язки між подіями, діючими особами та обставинами.

5. Використовуйте обговорення на заняттях, щоб перевірити своє розуміння та відповісти на запитання.

Подолання неухважності

Ознаки неухважності:

На заняттях:	Ви можете відповісти неадекватно. Ви не можете конспектувати. У вас труднощі з командами або завданнями
Виконуючи домашні завдання:	Ви можете відчувати труднощі з концентрацією уваги. Ви не можете зосередитися на деталях або робите невеликі помилки. Ви можете забути деякі речі, навіть стосовно ваших домашніх завдань
Допомога	Ви можете потребувати допомоги у навчанні.

Як подолати неухважність

При виконанні завдання на уроці:

1. Спростіть завдання до одного-двох основних і починайте з них.
2. Попросіть учителя допомогти розділити завдання на пункти.
3. Запишіть свої запитання або коментарі на папері, перш ніж їх озвучити.
4. Візьміть за практику підносити руку і запитувати про незрозуміле.

При конспектуванні застосовуйте такі методи:

1. Роботу з диктофоном.
2. Заняття з однокласниками.
3. Роботу з відповідною літературою.

Критичне мислення: модель, за якою навчаються найефективніше

Сьогодні світ стає все складнішим, що вимагає вміння вирішувати складні проблеми, критично ставитися до обставин, порівнювати альтернативні точки зору та приймати зважені рішення. Здатність мислити критично є навичкою, яку треба формувати, розвивати в процесі навчання та виховання учнів.

Критичне мислення – це складний процес, що починається із залучення інформації, її критичного осмислення та закінчується прийняттям рішення. Методики критичного мислення пройшли апробацію в різних країнах. Це ґрунтовно досліджена модель, за якою навчаються найефективніше.

Подасмо далі загальні підходи до визначення критичного мислення та проблеми виховання критичного мислення учнів у контексті теорії і практики американської школи.

Невирішені проблеми означеної теми

Орієнтування учнів на критичне осмислення себе, свого образу, своїх вчинків залежить від умінь педагогів пов'язувати навчальний матеріал з проблемами, які хвилюють учнів даної школи, віку, класу.

У значній частині сучасних шкіл України існують багато невирішених проблем, які гальмують процес формування і розвитку в учнів критичного мислення.

Так, на жаль, є ще вчителі, які не тільки не вміють розвивати цю якість в учнів, а й самі не знають, що таке критичне мислення, не обізнані з цим поняттям, не розуміють соціально-психологічного значення критичного мислення як для життя людини, так і для суспільства. Часто поняття „критичне мислення” плутається з критичністю, тобто вмінням щось або когось критикувати.

Серйозним недоліком у вихованні є нав'язування учням своїх світоглядних норм, позицій, догм. Учень повинен мати право на власний світогляд, а завдання вчителя – давати правову та іншу інформацію і вчити дитину робити вибір. Вчителям потрібно відкинути звичку, навіть після широкої дискусії, пропагувати єдине правильне рішення. Розглядаючи будь-яку проблему, необхідно забезпечити можливість для роздумів учнів, сумнівів, пошуків істини.

Етапи критичного мислення

1. Сприйняття інформації (доцільно використовувати різні джерела інформації).
2. Аналіз висновків-інформації.
3. Зіставлення їх із протилежними точками зору.
4. Розробки системи доказів на підтримку відповідної точки зору.
5. Прийняття рішення, яке ґрунтується на доказах.

Найчастіше критичне мислення спрямоване на певну мету, але може бути і творчим процесом, де завдання не ясні.

Методики критичного мислення пройшли апробацію в різних країнах. Це ґрунтовано досліджена модель, за якою навчаються найефективніше.

За В.О. Сухомлинським, розвиток критичного мислення – це невід'ємна складова розумового виховання, разом із тим – це активне ставлення до явищ навколишнього життя, прагнення пізнавати і знати; системність, тобто цілеспрямований відбір об'єктів пізнання, понять, висновків; дисциплінованість, гнучкість, самостійність, критичність.

В.О. Сухомлинський радив виховувати в учнів прагнення пізнавати навколишній світ, виконуючи складні розумові операції: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення; бачити причинно-наслідкові зв'язки; самостійно, без зовнішнього тиску оцінювати явища навколишньої дійсності; розвивати вміння доказово відстоювати свої думки і погляди, прагнення своєю розумовою та іншою працею щось довести, утвердити, відстояти; спостерігати, досліджувати, робити власні висновки з явищ навколишнього життя, на основі прочитаного в довідковій літературі, наукових журналах тощо.

Під критичним мисленням ми розуміємо здатність людини самостійно аналізувати інформацію; вміння бачити помилки або логічні порушення у твердженнях партнерів; аргументувати свої думки, змінювати їх, якщо вони неправильні; розпізнавати пропаганду; наявність розумної долі скепсису, сумнівів; прагнення до пошуку оптимальних рішень; мужність, принциповість, сміливість у відстоюванні своїх позицій; відкритість до сприймання інших поглядів. Цілком природно, що відповідно до вікових особливостей школярів ці риси критичного мислення спрощуються або ускладнюються.

У тоталітарному суспільстві проблема вироблення в людей, зокрема в молоді, критичного мислення, як відомо, не ставилася перед школою.

Під гаслом розвитку критики й самокритики (з суворо визначених позицій) і суспільству, і кожній людині фактично нав'язувалося догматичне мислення. Догматичне мислення — „це насамперед нездатність свідомості даної людини

охопити явища реального світу в усій їх повноті і динаміці...” Догматичне мислення боїться самого себе, як і можливих відкриттів, нових ідей та висновків.

Д. Чаффі (автор книги “Шлях мислення. Кроки до багатого життя”. визначає ознаки, з допомогою яких можна визнати себе як людину, що критично мислить:

- *відкритість до інших думок*, тобто здатність уважно прислухатися до інших поглядів, оцінювати різні шляхи вирішення проблеми;
- *компетентність* – прагнення обґрунтовувати свою думку за допомогою реальних фактів і знання справи;
- *інтелектуальна активність* – виявлення інтелектуальної ініціативи у конфронтаційних ситуаціях, небайдуже сприйняття подій;
- *допитливість* – вміння проникнути у сутність джерел інформації;
- *незалежність мислення* – відсутність побоювання непогодження з групою, нездатність до некритичного слідування думкам інших;
- *вміння дискутувати* – уважне ставлення до протилежних думок, вміння висувати ідеї, які об'єднують;
- *проникливість* – здатність до проникнення у сутність питання, явища, інформації, не розпорошуватися на дрібні деталі;
- *самокритичність* – розуміння особливостей свого мислення, своїх “окулярів”.

Уважно придивившись до цих ознак, можна стверджувати, що відповідні якості можна розвивати в учнів у процесі навчання на базі діалогової взаємодії. Цей шлях розвитку критичного мислення був визначений ще Сократом.

У загальноосвітній школі, особливо у старших класах, формуючи основи критичного мислення в учнів, важливо залучати їх до висловлення різних думок, поглядів щодо будь-якої навчальної проблеми. І разом з цим привчати до вміння робити власний вибір.

Наприклад, творчі американські вчителі для знаходження відповіді на одне і те саме питання пропонують учням різні джерела інформації з протилежними відповідями на нього. Так, кожний учень має висловити свою позицію щодо джерел інформації, а також виявити рівень своєї компетентності з приводу даного питання.

У зв'язку з цим учням даються такі рекомендації:

1. З'ясууй сутність предмета обговорення, досліди його.
2. Оціни різні погляди і думки; розглянь та визнач переконливість доказів на користь кожної думки.
3. Синтезуй свої міркування у незаперечний висновок.
4. Ясно і чітко поясни, чому ти так думаєш.

На вироблення в учнів критичного мислення спрямовані у школах США і так звані дискусії з моральних проблем. Подаємо методичні вказівки, з їх проведення:

Життєвість ситуації. Потрібно обрати ситуацію, яка може відбуватися у житті особистості і є типовою для даного суспільства.

Найпоширеніші проблеми. Дискусія може відбуватися навколо таких проблем, як соціальні норми, громадянські свободи, життя, авторитети, совість, секс, наркотики, ставлення до власності тощо.

Можливість власного вибору. Кожна дилема повинна мати конфлікт, але не має єдиного рішення. Є кілька шляхів розв'язання ситуації, учень повинен шукати власний.

Врахування індивідуальних та групових особливостей осіб, що залучаються до дискусії. Йде мова про їхні інтереси, проблеми, що хвилюють, особливості розуміння тих чи інших моральних норм, соціальних, особистісних питань тощо.

Практична спрямованість рішення. Кожна моральна дилема повинна закінчуватися питанням, що належить робити герою ситуації.

Педагог має залишитись нейтральною стороною. Він не повинен поспішати з висновками, натомість має спрямовувати процес дискусії, заохочувати учасників до висловлення власної думки. Цей процес можна скерувати із допомогою постановки певних питань у процесі обговорення навчального матеріалу. Зокрема таких:

Які міркування ти можеш навести щодо підтвердження твоєї думки?

Хто погоджується (або не погоджується) з цією думкою (позицією)?

Як ти визначаєш термін, що тільки-но використав?

Що ти думаєш стосовно цього висловлювання?

Як погоджується ця думка з тією, яку ти висловив раніше?

Що впливає (який висновок) з того, що ти сказав?

Ти впевнений, що не суперечиш собі?

Яку альтернативу має це, формулювання?

Є безліч шляхів формування критичного мислення в школярів. Але найголовніше: зміст і методичне забезпечення шкільної освіти не повинні привчати молодь до „єдино правильних істин”, до одновимірного бачення світу.

Серед найбільш гострих викликів ХХІ століттю є всеохоплюючий наступ ЗМІ. Лідери освіти і науки не можуть не бачити того, що вихованням підлітків і юнацтва фактично займаються не школи, а телебачення та інші засоби мас-медіа. Світогляд, інтереси, моральні цінності у значної частини молоді формуються під їх впливом.

Отже, важливою умовою успіху у формуванні світогляду сучасних школярів та вихованні їх є вироблення в учнів критичного ставлення до масової культури, зокрема продукції телебачення; їх вміння відбирати те, що збагачує особистість, розуміти, що є дезінформацією і спотворює реальну дійсність.

Велика увага при формуванні критичного мислення в учнів у американській педагогічній літературі приділяється використанню Інтернету. Педагоги переконані, що матеріали з Інтернету можуть допомогти у вивченні багатьох наук, особливо соціальних. Окрім цього, школярів навчають критично сприймати ці матеріали. Тому педагоги рекомендують виробляти в учнів уміння осмислювати інформацію з Інтернету, оцінювати її об'єктивність. Вони вважають, що учні повинні замислюватися над такими питаннями: „Якщо в сайті подається суперечлива інформація, чи можна задовольнитися однобічними аргументами?”; „Чи достатньо автор або організація сформулювали свої погляди?”; „Чи відображає даний сайт інтереси якихось партій чи груп?”; „Хто виробляє позицію сайту відносно даної проблеми?” та ін. (Цит. за М. Красовицький, О. Белкіна. *Проблеми виховання критичного мислення учнів у контексті теорії і практики американської школи//Рідна школа.-2003.-№2.-С.73-76*).

Головною метою навчання у ХХІ столітті є всебічний розвиток людської особистості. Демократичне спрямування навчання має дати людині можливість підготуватися до існування в швидкоплинно змінюваних умовах соціокультурного життя і професійної діяльності.

Розвиток нашого суспільства вимагає формування покоління людей, які мислять і діють по-інноваційному. Звідси – значна увага до загального розвитку особистості, її комунікативних здібностей, як то: засвоєння знань, самостійності у прийнятті рішень, критичності та культури мислення, розвитку інформаційних і соціальних навичок.

В цьому розділі ми вміщуємо матеріали, які допоможуть вчителю вирішити вищезазначені завдання, зокрема: як творити нові ідеї в школі і житті, як виявити свій власний стиль навчання, мислення і праці, як заповнити прогалини у знаннях за короткий термін, як змінити навчання так, щоб воно приносило радість.

Про це, ми частково писали в другому розділі, але тут розв'язання проблем подається з точки зору зарубіжних методик, вміщених зокрема у книзі "Революція в навчанні", яку написали новозеландський журналіст Гордон Драйден та фахівець з ефективних методів навчання канадка Джаннет Вос [5]. Таким чином читачі мають чудову нагоду порівняти пропоновані технології та виробити власні підходи у своїй практичній діяльності.

Вважаємо, що матеріали третього розділу допоможуть вчителям максимально розвинути таланти й вроджені здібності учнів, без чого неможливо стати успішними людьми ІІІ тисячоліття.

Шістнадцять напрямів, які визначатимуть майбутнє освіти

Автори книги "Революція в навчанні" на основі аналізу своїх досліджень та практики вважають, що майбутнє освіти у всьому світі визначатимуть такі тенденції [6, с. 35] (існують і інші, однак саме ці є доказом необхідності революційних змін у навчанні):

1.*Епоха швидкісної комунікації.* Людство розвинуло чудову здатність нагромаджувати інформацію й миттєво надавати її. Це кардинально змінить наші школи, бізнес, менеджмент, наше уявлення про свою роботу.

2.*Світ без економічних кордонів.* Ми неминуче прийдемо до єдиної світової економіки зі спільним ринком, де пануватиме вільна торгівля між країнами, не існуватиме національних економік продуктів чи технологій. Головною цінністю нації будуть уміння її громадян, що залежатиме від здатності населення навчатися, здобувати навички в конкретних галузях. Тому наша освітня система не може надалі ґрунтуватися на простому запам'ятовуванні обмеженого кола інформації.

3. *Єдина світова економіка.* Зростання світової економіки її майбутнє процвітання визначатиме провідна роль США у сфері інноваційної електроніки, відродження Європи як економічної цілісності та Китаю як взірця для нерозвинутих країн із великим населенням.

4. *Інтернет-торгівля та інтернет навчання.* Люди всієї планети зможуть не тільки спілкуватися між собою, але й торгувати та навчатися через Інтернет.

5. *Нове суспільство послуг.* Сьогодні відбувається рух від індустріального суспільства до суспільства послуг, коли промислові товари будуть виробляти за індивідуальним замовленням. Щось схоже спостерігається зараз на прикладі комп'ютерних фірм, де до переліку послуг все більше вноситься фахове консультування – програмне забезпечення за індивідуальним замовленням та навчання, а не виробництво комп'ютерної техніки.

6. *Об'єднання великого і малого.* Раніше, у традиційній індустріальній економіці керував той, хто більший. Сьогодні, звичайно, великі компанії все ще існують, але вони, в багатьох випадках, розщеплюються на десятки малих проектних команд, які діють самостійно. Компанії потребують працівників, які мислять, уміють прогнозувати, ризикувати, експериментувати. Як і чи цього навчають у школі?

7. *Нова доба дозвілля.* Відпочинок, туризм та освіта впродовж життя будуть основними галузями, які розвиватимуться в майбутньому. І не останнім завданням освіти буде навчити громадян активно відпочивати.

8. *Зміна форм праці.* Все менше людей працездатного віку будуть зайняті на повну ставку у традиційних компаніях. Інші ж потребуватимуть спеціалістів, які працюватимуть над спільними спеціальними проектами, часто короткий період. Це буде високооплачувана робота, однак вимоги, які вона ставитиме, будуть серйозним випробуванням для освіти.

9. *Жіноче лідерство.* Ні в кого не виникає сумніву, що в багатьох ситуаціях жінки здатні створити іншу перспективу, ніж чоловіки.

10. *Наш дивний, по-новому відкритий мозок.* Нам потрібно по-новому усвідомити й використати величезний потенціал людського мозку. Сьогодні школа має навчити головного "як послуговуватися своєю головою"[6].

11. *Розквіт національних культур.* Будуючи єдину світову економічну систему, ми все більше розвиваємо глобалізований стиль життя, стаємо взаємозалежними, але все рівно прагнемо зберегти, власну окремішність, мову, культуру і все більше наближаємося до "культурного націоналізму": збереження власної спадщини в музиці, танцях, мистецтві, історії. Там де окремі спільноти ініціюють нові напрямки в освіті помітний розквіт культурних ініціатив, зростання самооцінки.

12. *Зростаюча кількість нижчого класу.* Причин цього явища багато: безробіття (у багатій Західній Європі 19 млн. людей не може знайти роботи), погіршення добробуту (27 млн. американців живе у бідності, 40 % із них діти), прогалини у знаннях (злидні зумовлюють незнання, а те, своєю чергою, – безробіття), неповні сім'ї. Тільки освіта може дати альтернативу того, що описано вище.

13. *Швидке старіння населення.* У світі кардинально змінюється демографічна ситуація. У більшості розвинутих країн середньостатистичний чоловік досягнувши віку 60 років, може сподіватися на тривалість життя щонайменше до 75 років. Ті, кому за 60 – це одне із тих джерел, на яких базуватиметься освіта майбутнього.

14. *Зростання популярності ідеї "зроби сам".* У навчанні щораз домінуватиме самонавчання – людина сама спрямовуватиме себе на результат і досягатиме його.

15. *Ділове співробітництво.* Сьогодні і надалі кожна компанія впроваджуватиме нові форми персоналу до роботи: партнерство, володіння акціями, продовження освіти, поділ праці, гнучкий графік роботи, проектні команди і т.п.

16. *Тріумф особистості.* У світі зараз і в майбутньому буде простежуватися відродження духу особистості та відповідальності – за вибір власної освіти, найефективнішої навчальної системи, найкращих товарів чи послуг.

Останнє досить актуально звучить для нашої країни, де потрібно узгодити ідеї і цінності соціалістичної педагогіки, що за інерцією перейшли в нову школу, з діаметрально протилежними ринковими вимогами і вартостями.

Вчителів хвилює питання як увійти в ринок педагогічних послуг, що невблаганно наступає, яку технологію взяти на озброєння, щоб гарантувати собі майбутнє і задовольнити попит споживачів, як розвантажити себе і заощадити хоч мінімум часу і сил для життя поза школою.

Двадцять кроків до ефективного самостійного навчання

Методи самостійного навчання, які ми подамо з подальшим детальним коментарем, стануть у нагоді як учням так професійним вчителям-початківцям, це поради, які допоможуть розвинути вміння та здібності: як легше сприймати інформацію, зберігати її у своїй пам'яті й відтворювати при потребі.

Сьогодні самостійне навчання набуває все більшої ваги та актуальності. Йдеться до того, щоб кожен вмів керувати знаннями. Це планування, самостійність у здобутті знань, творче мислення, вміння подати, пояснити і відстояти ідею проекту. І нарешті – вміння оцінити як інших, так і самого себе. Отже, двадцять кроків що провадять до швидшого, ефективнішого й легшого навчання [6, с. 145]:

1. Скористайтеся з уроків спорту.
2. Не бійтеся мріяти й уявляти своє майбутнє.
3. Поставте перед собою мету і визначте остаточні терміни її втілення.
4. Знайдіть для себе наставника-ентузіаста.
5. Почніть із загального уявлення.
6. Запитуйте!
7. Шукайте головної засади.
8. Знайдіть три найкращі книжки, авторами яких є досвідчені успішні практики.
9. Навчіться заново, як читати швидше, ефективніше й легше.

10. Зробіть навчання ефективнішим за допомогою ілюстрацій та звукового сприйняття.

11. Учїться через діяльність.

12. Малюйте асоціативні схеми.

13. Легко відтворюйте з пам'ятї засвоєне.

14. Опануйте мистецтво розслабленої готовності.

15. Практика, практика і ще раз практика.

16. Повторюйте і розмірковуюте.

17. Використовуйте допоміжні засоби як стрижні для запам'ятовування.

18. Веселїться і грайте в ігри.

19. Навчайте інших.

20. Запишіться на курси прискореного навчання.

1. Уроки спорту як модель для навчання

Спорт, мабуть, створив собі ліпшу навчальну модель, аніж багато шкіл (погляд авторів книги "*Революція в навчанні*"). Зі спорту можемо почерпнути такі уроки:

1. *Усі, хто досягнув чогось у спортї, мали мрію, візію.* Вони, здавалось, мріяли про неймовірне й таки втілювали це в життї. Образ "як цього досягти" переслідувала їх, як магія. І якщо мета здавалася надто сміливою, вони здатні в деталях уявити шлях до неї. Це називається уявленням, візією, передбаченням.

2. *Кожен спортсмен має конкретну мету, шлях до якої можна поділити на кілька досяжних етапів.* Завдяки цим етапам, які вдається успішно реалізувати, мрія постійно живе з вами. Не можна стати чемпіоном світу за одну ніч, треба щокрок долати перешкоди й завжди святкувати свої маленькі перемоги.

3. *Усі великі спортсмені поєднують у дії розум і тіло.* Вони усвідомлюють, що мета залежить від поєднання відповідного психїчного ставлення, фізичного навантаження, дісти й фізичних умінь.

4. *Усі спортсмені мають своє уявлення мети, вони вчать унаочнювати її – бачити свої досягнення, заглядаючи наперед, грати подумки свій майбутній футбольний матч, уявляючи його, наче на відео.*

5. *Усі вони одержимі запалом.* Ними керує велике прагнення перемогти.

6. *Кожен спортсмен має тренера, виховника, керівника.* І справді, про успішне навчання ми могли б більше почерпнути від американської системи спортивних тренерів у коледжах, ніж від звичайної класної системи. Якщо сумніваєтесь, пригадайте, скільки олімпійців з легкої атлетики, зірок баскетболу чи футболу виховано в коледжах, де тренери були одночасно виховниками, приятелями і керівниками.

7. *Усі спортсмені позитивно ставляться до власних помилок.* Вони навіть не називають їх помилками, а тільки практикою.

8. *Усі вони досягають успіху завдяки діяльності.* Спорт – це завжди практика. Ви ніколи не досягнете фізичної вправності через, наприклад, читання відповідних книжок, хоч вони й допоможуть вам із теорією. Усі спортивні результати народжуються в діяльності.

2. Не бійтеся мріяти й уявляти своє майбутнє

Якщо, на ваше переконання, майже все на світі можливо, то що ви насправді хотіли б робити? І чому не дієте? Не бійтеся мріяти про те, чого ви хотіли б досягнути.

3. Поставте перед собою мету і визначте остаточні терміни її втілення

Найлегше вчити тоді, коли маєте мету. Поставивши її перед собою, розбийте шлях до неї на реально досяжні невеликі кроки. Далі визначте для кожного етапу термін реалізації, так щоб ви від початку бачили свій успіх.

4. Знайдіть для себе наставника-ентузіаста

За що б ви не бралися в науці, знайдуться люди, які вже осягли те, що для вас нове. Коли матимете мету, знайдіть собі наставника-ентузіаста, до якого ви могли б звернутися за порадою.

Повірте, ніхто сам не навчиться користуватися комп'ютером із довідника на сімсот сторінок. Кожен вчиться в дії, з допомогою свого наставника.

5. Почніть із загального уявлення

Беріть приклад із тих, що роблять складанки. Якби ви спробували скласти картину з десяти тисяч клаптиків, не уявляючи, що то може бути, це зайняло б вам довгі роки. Однак якщо матимете перед собою загальну картину на коробці, тоді вже чітко уявлятимете, що будете, і вам буде легше знаходити потрібний елемент.

Подиву гідне, як часто в наших освітніх системах бракує здорового глузду. Предмети викладають ізольовано, часто невеликими порціями, без попереднього подання загальної картини.

Багато традиційних шкіл подають предмети за підручниками поступово впродовж місяців. Ви повільно й докладно проходите тему за темою, скажімо, один розділ на тиждень і не маєте загального уявлення. Це божевілля й марнування часу та енергії!

Спробуйте проекспериментувати! Коли пізнаватимете нове, створіть у своїй уяві просту узагальнену картину. Коли ж матимете узагальнену картину, уточніть деталі. Ви вже знатимете, де їх допасувати. І ніколи не забувайте про гру в складанки!

6. Запитуйте!

Це найкраще слово в учнівському словничку. Ніколи не бійтеся запитати. І що найголовніше, ніколи не бійтеся запитати в найбільших фахівців, яких маєте нагоду зустріти. Врахуйте, загалом людям подобається допомагати.

7. Шукайте головної засади

Практично в кожній сфері можна знайти одну основну засаду, що провадить до успіху. Ну, може, дві або три. Виявіть їх перше, а потім занурюйтеся в подробиці.

Але як відшукати головні засади? Для цього передусім варто запитувати. У журналістиці основний принцип проведення доброго інтерв'ю такий: запитуйте що й чому.

8. Знайдіть три найліпші книжки, авторами яких є досвідчені успішні практики

Не зациклюйтеся на академічних підручниках. Знайдіть три книжки, авторами яких були б люди, що вже мають досвід у царині ваших зацікавлень.

Щодо ефективного навчання, то варто переглянути всі праці Тоні Базана, Коліна Ровза і Малколма Ніколла.

9. Навчіться заново, як читати швидше, ефективніше й легше

1. Шукайте формулу книжки!

Дуже дивно, але тільки небагато людей знає, як правильно читати. І тут не йдеться про супертехніки читання - тисячі слів за хвилину.

Секрет у тому, щоб розшифрувати таємний код, віднайти формулу того, що читаєш. Наприклад, репортери із зали судових засідань, скажімо, знають стандартні форми письмових судових звітів. Судді зазвичай по кілька разів на багатьох сторінках повторюють обставини справи, основні аргументи сторін і тільки в останніх абзацах - власне рішення. Тому репортери ніколи не читають судових звітів від початку. Вони починають з останньої сторінки. Бо їхнє основне завдання - розповісти про вердикт.

Ту саму засаду можна застосувати й до наукової чи науково-популярної праці. *Передусім запитайте себе: чому я це читаю? Що я хочу дізнатися? Яку нову інформацію засвою? А тоді шукайте формулу книжки!*

2. Читайте будь-яку нехудожню книжку, як книжку кулінарних рецептів.

Коли ви збираєтеся приготувати на сьогоднішній вечір китайську страву зі свинини, то не вичитуєте кожну сторінку *1000 рецептів китайської кухні*, а тільки те, що потрібно. Ця порада дасть змогу читати чотири книжки за час, який би зайняв перегляд газети.

3. Навчіться "фотографувати" цілісну картину.

Не читайте повільно й уважно. Вигляньте зараз у вікно. Чи ж не гідна подиву здатність нашого мозку сприймати інформацію, що перед вами, в одну мить? Пригадайте собі 130 мільйонів рецепторів світла в кожному оці та їхню магічну здатність посилати побачене в зоровий центр кори. Це скоординована здатність мозку "фотографувати" цілісну картину. *Навчіться використовувати це.*

4. Переглядайте книжку під кутом зору власних потреб.

Навіть ті сторінки, які, на вашу думку, варто перечитати повністю, насправді можна лише побіжно переглянути. *Пам'ятайте про мету свого читання і про ті відповіді, які ви сподіваєтеся знайти.* Скажімо, шкільні вчителі, бізнесові директори і пенсіонери читатимуть одну й ту саму книжку по-різному. А тому *навчіться переглядати книжку під кутом зору власних потреб.* Почніть із того, що візьміть книжку в одну руку і тримайте на такій відстані, щоб бачити всю сторінку, – це близько 50 см. Вказівним пальцем

іншої руки або закритою кульковою ручкою спробуйте швидко вести згори донизу, стежачи очима за самим кінчиком ручки чи пальця. Ви будете здивовані, наскільки багато можна почерпнути за умови, якщо знаєте, що шукати. Звичайно це не метод швидкісного читання. Це лише вдумливе побіжне чи вибіркоче читання.

5. Підготовка докладної інформації

Коли вам потрібна докладна інформація чи цитати для виступу, статті, книжки, мусите зупинитися й записати. Якщо книжка ваша, користуйтеся динамічними засобами – відзначайте основне маркером; в іншому разі – записуйте номери сторінок. Поверніться до них ще раз і запишіть або видрукуйте найголовніші моменти. Фізична дія записування чи друкування допоможе зафіксувати інформацію в закутках нашої пам'яті – це власне навчання через відчуття дотику й зору. І щобільше, позначення маркером сприятиме легкому відтворенню інформації з пам'яті, коли вона вам знадобиться знову.

6. І знову не забувайте про формулу книжки!

Майже в кожній нехудожній книжці основні завдання подано у вступі. Це підкаже вам, чи можна знайти в ній відповіді на ті запитання, які шукаєте. Далі вам треба вирішити, чи варто читати всі розділи. Зазвичай, беручи книжку до рук, ви вже маєте основні знання, які прагнете поширити. Тому ми не мусимо читати всього матеріалу, хіба хотіли б відновити його у своїй пам'яті.

Загалом автори нехудожньої літератури будують свою книжку за аналогією до промови: у вступі промовець подає те, про що докладніше йтиметься далі, потім говорить про це, а пізніше підсумовує сказане. Часто за таким самим принципом побудовані і розділи книжки: назва розділу й перший параграф подає тему, центральна частина поглиблює й пояснює її, далі зазвичай іде підсумок. Істотно полегшують прочитання книжки підзаголовки. Багато книжок мають й інші підказки: кольорові ілюстрації, підписи для швидкого перегляду книжки.

10.Зробіть навчання ефективнішим за допомогою ілюстрацій та звукового сприйняття

Можна навчатися ще ефективніше, коли підсилювати сприйняття інформації ілюстраціями і звуком. Тому перевірте, чи існують якісь аудіо- чи відеокасети на тематику, яка вас цікавить. Наприклад, той, хто легко сприймає на слух, може створити університет у власному авто, слухаючи аудіокасети. Іншому, хто віддає перевагу зоровому стилю навчання, варто пошукати ілюстровані підручники, відеокасети та відеодиски, інтерактивні комп'ютерні програми.

11.Учіться через діяльність

Ми вчимося куварити тільки тоді, коли куваримо, опановуємо мистецтво будь-якої гри тільки у грі. *Загалом навчання неефективне, якщо розмежовувати теорію і практику.* Отож докладіть зусиль до того, щоб учитися за допомогою кількох відчуттів, а не одного.

Для самостійного вивчення найбільше допомагають інтерактивні технології, комп'ютерні ігри.

12. Малюйте асоціативні схеми

Співпрацюйте з власним мозком.

Безглуздо черпати інформацію, коли немає змоги потім відтворити її в потребі. І тут традиційні методи навчання здаються особливо застарілими. Десятки тисяч учнів у всьому світі зараз нотують, мережачи стрічкою слово за словом. Або ж - деякими мовами - стовпчик за стовпчиком. *Однак у такій ситуації мозок бездіяльний.* Він не зберігає інформації лінійно чи стовпчиками, а на деревоподібних дендритах, тобто за допомогою певних моделей, схем та асоціацій. Отож що більше ви співпрацюватимете з власним мозком за його методами запам'ятовування, то легше і швидше будете вчитися.

Тому не записуйте, а малюйте асоціативні схеми. Робіть це в кольорі, з розгалуженнями, малюночками, символами, моделями й асоціаціями..

Шведський видавець Інґмар Свантссон видав книжку *Mind Mapping and Memory*. Найкраща книжка на цю тему у США - *Mapping Inner Space* Ненсі Маргуліс. Вона ж написала іншу чудову працю про прискорене навчання *Yes, You Can Draw* із супровідним відеоматеріалом.

Основні тези цих праць прості, а саме:

1. Уявіть, що мозкові клітини - наче деревця, на гілках яких зберігається тематично споріднена інформація.

2. На аркуші паперу спробуйте накреслити основні моменти будь-якої теми у формі дерева.

3. Почніть схему в центрі аркуша з головного елемента, найліпше символа, від якого розгалужуються інші елементи.

4. Записуйте тільки одне слово і/чи символ на позначення одного пункту, який хочете запам'ятати, – одну головну тему для кожної гілки.

5. На ту саму гілку помістіть споріднені пункти, наче промені сонця.

6. Для подібних тем беріть олівці чи маркери одного кольору.

7. Малюйте стільки малюнків і символів, скільки зможете.

8. Коли закінчите малювати одну розгалужену гілку, обмалюйте її різнокольоровим кордоном.

9. Регулярно доповнюйте кожну схему. Легше починати з загального, а далі розбудовувати асоціативну схему, переходячи до конкретного, коли довідуєтеся щось нового з даної тематики.

13. Як легко відтворювати з пам'яті засвоєне?

Якщо мозок нагромаджує інформацію за допомогою моделей й асоціацій і за таким самим принципом ви малюєте асоціативну схему, то цілком логічно за таким самим принципом і відтворювати інформацію.

Отож як ми запам'ятовуємо й відтворюємо інформацію, потрібну нам на тривалий час? Почасти через схеми та асоціації.

А тому асоціативні схеми - це власне один із методів. Ми не мусимо годинами завчати щось напам'ять. Прочитавши книжку, позначте основні ідеї

та підзаголовки і складіть із цього асоціативну схему. Відразу по закінченні зробіть дві речі:

1. Негайно перегляньте все, що ви позначили.

2. Заново намалюйте асоціативну схему. Це допоможе вам пов'язати все вивчене досі власне за допомогою схем і асоціацій. Очевидно, коли ви новак у малюванні схеми, вам буде важко передати основну тезу одним словом. Однак спробуйте, це дуже важливо!

Отож увечері, незадовго перед тим, як заснути, увімкніть заспокійливу музику. Подивіться по-іншому на асоціативну схему. Намагайтеся пригадати собі те, що ви вивчили за день, спробуйте уявити це зорovo. Поміркуйте над асоціаціями якраз перед сном (коли перебуваєте у стані, наближеному до замріяності), – це важливий елемент навчального процесу.

14. Мистецтво розслабленої готовності

Усі твердження, які ми підсумовували досі, були пов'язані з діяльністю "логічної", лівої частини мозку. Щоби скористатися з надзвичайних можливостей правої півкулі, а отже, нашої підсвідомості.

Більшість інформації, про яку ми довідуємося, зберігається у нашому підсвідомому розумі. Британський новатор у галузі прискореного навчання Колін Ровз стверджує: це стан розслаблення й медитацію або ж стан, коли людина перебуває в полоні своїх мрій та фантазій. Це стан розслабленої готовності, що породжує натхнення, швидке засвоєння фактів і підвищення пам'яті.

Як же досягти такого стану? Для цього тисячі людей займаються медитацією, вправами на розслаблення чи дихальною гімнастикою. Однак учителі все більше переконуються, що музикою можна досягти самих результатів, часом навіть швидше і легше. Деякі музичні ритми здатні розслабити тіло, урегулювати дихання, й допомогти досягнути м'який стан збудженого розслаблення, надзвичайно рекомендований до вивчення нової інформації. Звичайно, відповідна музика, якщо вона ще й супроводжується словами, здатна допомогти вам пригадати інформацію. Це щоденно засвідчує реклама на телебаченні та радіо.

Зовсім недавно науковці, виявили що барокова музика - ідеальна для швидкого поліпшення навчання, зокрема й тому, що її частота – приблизно 60-70 тактів за хвилину – тотожна з частотою альфа-хвиль мозку (частота яка співзвучна з підсвідомим розумом). Уже нині добрі вчителі використовують цю музику як суттєвий складник усякого прискореного навчання. Однак для читачів, які навчаються самостійно, цю інформацію можна застосувати відразу ж: увімкніть заспокійливу музику, заплющіть очі, уявіть собі таку приємну картину, на яку тільки здатна ваша уява, і дуже швидко ви потрапите у *стан розслабленої готовності*, який полегшить проникнення потоку інформації в довготривалу пам'ять.

15. Практика, практика і ще раз практика

Коли ви вчитеся говорити по-французьки – говоріть! Коли прагнете пізнати комп'ютер, користуйтеся ним! Хочете бути письменником – пишіть! Пам'ятайте про максимум в спорті: немає помилок, є практика!

16. Повторюйте і розмірковуюйте

Щоб засвоїти інший тип знань, потрібно регулярно повторювати. Ще раз киньте оком на свою асоціативну схему й повторіть її основні твердження. Зробіть це ще раз уранці. І знову за тиждень, а потім за місяць. Коли ж надійде потреба застосувати ці знання, скажімо, на іспиті, у промові, попередньо ще раз повторіть все, зокрема й інші дані, з якими асоціюється потрібна інформація. Багато людей вважає, що перед тим, як прочитати нову книжку, корисно переглянути асоціативні схеми або ж виділені висловлювання з трьох-чотирьох книжок, що стосуються цієї тематики.

17. Використовуйте допоміжні засоби як стрижні для запам'ятовування

Якщо пам'ять працює на асоціаціях, спробуйте розвинути свої "стрижні пам'яті". Пов'яжіть нову інформацію з тим, що вам уже було відомо.

18. Веселіться і грайте в ігри

Всі прогресивні освітяни наголошують сьогодні на потребі повернення веселого і заходового навчання на початковому етапі. Отже, спробуйте пов'язати гумор і навчання.

19. Навчайте інших

Незалежно від того скільки вам років, є кілька способів викристалізувати те, чого ви навчилися: навчіть цього ж когось іншого, підготуйте про це виступ, або ж організуйте семінар.

20. Запишіться на курси прискореного навчання

Якщо існує така можливість у вашій школі. Знайдіть приватного вчителя або ж візьміться за це самостійно. В багатьох країнах на основі досягнень болгарського психіатра Георгія Лозанова самостійно і в класі вивчають іноземні мови із допомогою музики.

Перед тим, як розпочати заняття, через навушники учні слухають спеціальну музику, прислухаючись до супровідних порад щодо вправ із дихання й розслаблення. Мета цього вступу – відігнати ті думки, які перешкоджають налаштувати мозок на стан "розслабленої готовності" так, аби нова мова безперешкодно "проникала" в мозок.

У цій ситуації музика має потрійне значення: по-перше, вона допомагає розслабитися; по-друге, активізує діяльність своєї правої півкулі до одержання нової інформації; по-третє, допомагає перенести цю інформацію в нагромаджувальний банк довготривалої пам'яті.

Але навчальна методика Лозанова значно глибша і складніша, ніж її можна подати в нашому короткому викладі.

***Як мислити, щоб творити нові ідеї: ідея це нова
комбінація старих елементів***

У школі нас не вчать найважливішого в житті предмету – як творити нові ідеї, а отже, формувати власне майбутнє.

Для цього треба змінити спосіб мислення, навчання, праці й життя, полюбити себе і творити!

Усі найбільші в історії ідеї та винаходи, очевидно, мають одну спільну рису – усіх їх породив людський мозок. І якщо мозок має фантастичний потенціал зберігати інформацію, то він так самоздатний перегруповувати інформацію в новий спосіб - творити нові ідеї.

Отож усе просто, бо *ідея це нова комбінація старих елементів*. В цьому виразі міститься ключ до творення нових ідей. *Немає нових елементів. Існують тільки нові комбінації!*

Усі революційні винаходи – радіо, телебачення, двигун внутрішнього згоряння – це лише нові комбінації старих елементів. Душ поєднує як мінімум три старі елементи – холодну і гарячу воду та змішувач. Нейлон, інші "нові" синтетичні волокна – це тільки нова комбінація молекул, що вже існують сотні років.

Якщо ідея поєднує в собі старі елементи, то в такому разі найліпші творці ідей – це люди, захоплені новими комбінаціями.

Пітер Дракер винайшов нову, інноваційну технологію, назвавши її "систематично організованим кроком у незнане". "На відміну від науки вчорашнього дня, – зазначає вчений, – яка побудована на основі організації знань, ця наука ґрунтується на організації нашого незнання".

Дивовижно, однак цієї науки не викладають у більшості шкіл, хоча вона є ключем до нашого майбутнього.

І що гірше, *шкільні тести скомпоновані за таким принципом, що на одне запитання існує тільки одна правильна відповідь*. Тим часом великий прорив у житті залежить від цілковито нових відповідей. Вони приходять не тоді, коли миримося з реальним становищем, а тоді, коли кидаємо йому виклик.

А тому навчання мислити мусить бути найпріоритетнішим у школі.

В іншому разі підхід "правильного запитання" глибоко вкорінюється в учнівську свідомість. І нехай він, можливо, справджується, коли йдеться про математичну задачу, де справді існує один розв'язок. Однак проблема в тому, що в реальному житті одного розв'язку не існує. Життя – багатозначне, у ньому, залежно від того, чого ти шукаєш, багато правильних відповідей. Коли особа, однак, налаштована на одну правильну відповідь, вона перестає шукати більше, як тільки знайде її.

Як можна застосувати всю силу власного мозку, опираючись на дракерівський принцип систематично організованого кроку в незнане? Найкорисніші поради з цього приводу ми подамо нижче [6, с. 183]:

1. Сформулюйте свою проблему

Перший крок – це наперед сформулювати проблему (чітко, однак не надто регламентовано).

2. Визначтеся з ідеальним розв'язанням і уявіть його

Другий крок полягає у визначенні того, що ви хотіли б досягти в ідеалі аби подолати прірву між тим, хто ви є, і тим, ким ви хочете бути. Так само дуже

допомагає, коли ви уявите ідеальне розв'язання, щоби проілюструвати за допомогою "третього ока" (ока розуму) оптимальний результат.

3. Зберіть усі факти

Позаяк цікава ідея – це нова комбінація старих елементів, то наступний крок - зібрати всі можливі факти. *Допоки ми не знатимемо величезної маси даних стосовно ситуації чи проблеми, доти не зможемо натрапити на нове досконале розв'язання.*

Дані можуть бути *спеціальні* – ті, що стосуються роботи, виробництва, проблеми, – і *загальні* – зібрані з тисячі інших джерел. Стати творцем ідей можна за умови, якщо є негасиме бажання бути пошукувачем – запитувати, читати, кидати виклик, нагромаджувати знання не тільки в записникові, а й на дендритах мозку.

Ніщо не замінить спрямованої на мету, самостійної праці вдома. Те, що виходить, мусить спочатку ввійти.

4. Ламайте усталені схеми й стереотипи

Щоб розв'язати проблему творчо, ви мусите відкрити новий шлях, знайти нові точки зіткнення, виявити нові зв'язки. Для цього потрібно зламати стереотипні схеми. А найлегше – розпочати з запитання, яке б інакше скерувало хід ваших думок. Що трапиться з проблемою, коли ви її подвоїте, поділите навпіл, чи поєднаєте з іншою? А що, коли скасуєте її повністю чи частково або ж заміните її елементом? Що трапиться, коли залучите всі відчуття – запах, звуки, зорові й дотикові враження?

5. Вийдіть за рамки своєї сфери

Спробуйте забути на деякий час про власну спеціальність. Елементи, які ми використовуємо для розв'язання проблеми, не мусять стосуватися тієї галузі, в якій ми працюємо. *Якщо не виходити за рамки власної сфери, то завжди досягатимемо тих самих старих результатів.*

Дайте завдання своєму мозкові додати один до одного, і він автоматично відповість: два. Це запрограмований шлях.

Однак наш мозок зберігає інформацію на тисячі різних тем – від кулінарних рецептів до футболу. Розв'язання проблеми сільського господарства може зродитися в голові від роздумів над космічними дослідженнями. Усі добрі винахідники, новатори і творці справді нових знань.

6. Не бійтеся експериментувати з комбінаціями

Якщо ідея – це нова комбінація старих елементів, не бійтеся експериментувати з комбінаціями. Запишіть їх, як тільки вони спадають вам на гадку. Пробуйте різні вихідні пункти. Виберіть щось випадково – колір, тварину, країну, галузь виробництва – й намагайтеся поєднати свою проблему та її розв'язання.

Працюйте над цим. Заповнюйте свій записник до останньої сторінки! Проте одна заувага: не надто зосереджуйтеся тільки на своїй вузькій галузі, інакше ви ризикуєте обмежити себе власними упередженнями.

Читайте якомога більше – особливо книжки про майбутнє, ті, які стимулюють мислення, і то з галузей, відмінних від вашої. Постійно запитуйте: а що, якби?.. А що, якби я скомбінував це з тим? Чи якби почав звідти, замість звідси? Тож постійно запитуйте.

7. Використовуйте всі свої відчуття

Так само дуже допомагає свідоме залучення своїх відчуттів. Якщо ваше завдання можна вирішити математично, спробуйте уявити собі кілька відповідей. Пам'ятайте, що теорія відносності Альберта Айнштейна зародилася тоді, коли вчений мріяв, уявляючи собі, що він мандрує у космічному просторі.

Працюйте, допоки ваш мозок не почне закипати.

8. Відключіться – нехай усе перетравиться

Це відбувається так само, як після смачно їжі: ваші шлункові соки перетравлюють їжу, тільки тут ідеться про внутрішні соки підсвідомості. Зверніть увагу на техніки релаксації, щоби мозок налаштувався на стан творчого сприйняття.

9. Для розслаблення використовуйте музику чи побудьте на природі

Багато людей стверджує, що дуже корисно послухати класичну музику, яка розслаблює, відвідати мистецьку галерею або ж прогулятися по узбережжю річки чи моря. Усе добре, що спонукає ваш мозок створювати нові комбінації. Але – у кожної людини – свій метод.

10. Засніть із цим

Перед сном пригадайте собі суть проблеми та її ідеальне розв'язання. Коли у вас стислі терміни виконання, то закиньте і їх у свій банк пам'яті. А далі *працюватиме ваша підсвідомість*. Вона ніколи не спить.

11. Еврика! Подіяло!

Наступний крок – найлегший: вона просто народиться! Ви можете приймати душ, спати – і раптом з'являється ідея.

Частково це нагадує спосіб, у який ваш мозок обробляє інформацію. Завдяки підсвідомості він здатний не тільки впорядковувати інформацію у схеми, але й ламати усталені моделі і творити нові. Це за умови, що ви будете мати візію і спеціальну мету. Так само варто внести у підсвідомість, у її базу даних, остаточні терміни вирішення проблеми.

12. Перевірте свою ідею

Коли народилося нове розв'язання, перевірте його. Чи повністю воно розв'язує проблему? Чи можна його поправити або й удосконалити? Що можна замінити? Які нові комбінації можна створити? Як можна щось пристосувати чи видозмінити? Що можна збільшити чи поширити?

Є метод: стовідсоткове зосередження на ідеї. Що можна зробити в десять разів швидше, ліпше, дешевше? Що може мати суперприголомшливе застосування в твоїй царині, раптове осяяння, що є ключем до успіху, яке здатне вивести твою компанію, школу до нових вершин успіху.

Щоб це зреалізувати в школі потрібні зміни, бо від моменту, коли дитина переступила поріг школи, її вчать, що відповідь на запитання – готова, що її вже знайдено раніше. Дітей навчають, що їхній успіх полягає в тому, щоб знати обмежений набір цих відповідей, засвоєних від учителя, і вміти їх "видати" в певний момент часу, зокрема на іспиті. А це не шлях, який провадить до інновацій в освіті.

Більшість людей нерозумно обмежує свій мисленневий потенціал. Коли виникає нова проблема, ми всі звично ступаємо второваним шляхом попередніх відповідей, керуючись тенденційними поглядами, табу, упередженнями (емоційними, культурними, релігійними, освітніми, національними, психологічними, статевими,) навіть не усвідомлюючи цього.

Отже, зосереджуйтеся на ідеї, удосконалюйтеся!

Метод справжнього навчання

Відомий західноавстралійський учитель і керівник семінарів Гленн Капеллі стверджує: "Відкиньте увесь свій професійний жаргон. Забудьте про всі авторитети. Те, до чого ми прийшли, можна висловити двома словами: це справжнє навчання"[6, с. 301].

Як би не називалися нові техніки – сугестопедія, нейролінгвістичне програмування, інтегроване прискорене навчання, однак вони оптимально поєднують три речі: навчання мусить бути захопливим, швидким і наповненим. А ще воно має охоплювати релаксацію, дієвість, стимули, емоції й задоволення.

Тоні Стоквелл, освітній психолог з Великобританії, переконаний: "Сьогодні ми знаємо: щоб вивчити щось швидко й надовго, треба побачити, почути й відчутти це" [6, с. 301].

Дослідження, практична робота у школах, коледжах і на бізнесових семінарах свідчать про те, що ефективні вишколи й навчальні програми повинні ґрунтуватися на шести основних принципах. Незалежно від свого віку, ми учні, що вчимося впродовж усього життя, а тому, щоб навчатися було швидше й легше, треба опиратися на ці шість елементів. Важливо, щоб учитель був не просто лектором, а й активним учасником процесу, наставником, який організовує такі засади:

1. Оптимальні умови навчання.
2. Такий спосіб презентації теми, який би залучав до роботи наші відчуття, а одночасно мотивував би до діяльності, був би необтяжливим, захопливим, розмаїтим та енергійним.
3. Творче й критичне мислення, яке стимулює внутрішнє засвоєння інформації.
4. Активізація доступу до засвоєного матеріалу через гру, жарт та широкі можливості практикування.
5. Реальне застосування знань, уміння пов'язувати їх із життям.
6. Регулярне повторення й оцінювання, а при цьому святкування навчальних досягнень.

Розглянемо кожний принцип конкретніше [6, с. 301].

1. Оптимальні умови навчання

Не дивно, що кожен із цих чинників стосовно дорослих діятиме найліпше в умовах, наближених до тих, які маємо в дитинстві, – саме тоді навчання дається нам легко та швидко, власне завдяки забаві й відкриттю нового.

Отже, розглянемо ці умови.

Організація довкілля. Важко уявити собі дворічну дитину, яка навчається, цілий день сидючи за партою. Вона вчиться в дії: торкається, випробовує, нюхає, розмовляє, запитує й експериментує. І це все у феноменально швидкому темпі. Вона дуже швидко сприймає світ і засвоює інформацію з усього, що діється навколо, – з її загального довкілля.

Однак часто, як тільки дитина переходить із дитячого садка у школу, у неї зникає захоплення і радість від навчання. *У багатьох школах по всьому світі дітям кажуть сидіти тихо за партами, що стоять рівними рядами, і слухати вчителя. Не можна досліджувати, сперечатися, запитувати, а отже, брати участі в навчанні.*

Справжній учитель розуміє, що це не метод. А тому він намагається організувати класну кімнату так, щоб полегшити дітям навчання – поставити свіжі квіти, аби приємно пахли й додавали барв, причепити на стінах кольорові плакати й таблиці, підкреслюючи основні тези курсу словесно чи за допомогою малюнків, – адже дуже правдоподібно, що більша частина навчального матеріалу засвоюється завдяки підсвідомості. *Учні запам'ятовують зміст уроку, часто свідомо не замислюючись над цим.*

Щораз більше вчителів використовує музику на початку уроку для створення відповідного настрою, інші, окрім цього, чіпляють ще й кульки та гірлянди, що майже нагадує святкову атмосферу.

І це спрацьовує всюди: від дитячого садка й до бізнесових семінарів із вивчення комп'ютерних технологій.

"Значення правильно скомпонованих кольорових таблиць і плакатів також годі переоцінити," – вважає один із чільних інструкторів із новітніх методик шкільного й бізнесового викладання Тоні Стоквелл. Він вважає, що плакати й таблиці значно ефективніші діапроектора, 35-міліметрові прозирки й дошки до писання маркером.

Плакати – вони мають висіти на стінах у класі ще до початку заняття, становлячи так звані периферійні стимули. Завдяки постійній присутності цих таблиць пам'ять засвоює їхній зміст, навіть якщо про це не думати.

Стоквелл також наголошує на ролі кольорів у психології навчання. "Червоний – це застережливий колір, блакитний – холодний, жовтий уважають кольором інтелекту, зелений і коричневий – заспокійливі, вони теплі і приязні. Не забуваймо, що ефективні таблиці й плакати мають сильний вплив на довготривалу пам'ять, творячи в ній образи, які завжди можна відтворити в потребі, хоч цього ми й не усвідомлюємо".

Важливі уроки з методики навчання освітні інституції можуть почерпнути й у бізнесовців. От кілька прикладів:

На багатьох семінарах із менеджменту завжди є свіжі квіти.

Будь-яка міжнародна авіалінія перед оголошенням інструкції з користування засобами безпеки вітає на борту своїх пасажирів м'якою заспокійливою музикою.

Наступного разу, коли заглянете до школи чи на фірму в семінарську залу, де стоять незручні дерев'яні крісла з прямими спинками й панує сірість і холодна, мертва атмосфера, згадайте ці приклади.

Налаштування учнів на відповідний настрій й загострення їхньої уваги. Канадські вчителі Анна Форестер і Маргарет Рейнгард у чудовій *The Learners' Way* наголошують на важливості приємної атмосфери у класі. Чималу роль у цьому відводять урізноманітненню, несподіванці, фантазії й завданню, яке спонукатиме до дії. "Несподівані гості, таємничі мандрівки, польові дослідження, спонтанні проекти (дні в стародавньому стилі, виставка домашніх тваринок, дослідження, що їх ініціюють діти) збагачують читання, письмо, сприяють дискусії. На підставі прочитаного діти ставлять сценки чи лялькові вистави й самі щораз більше втягаються до організації цього процесу.

У вашому класі рідко буде тихо. Взаємодія й бажання поділитися пізнанням – це життєво важливі компоненти приємної атмосфери. А відкриття, нова інформація, радість від досягнення потребують свого вираження.

Коли після того, як ви зайшли до класу чи добре запроектованого семінарського кабінету, всіх огорнула приємна атмосфера значить, перший крок зроблено: учнів налаштовано на настрій, який сприятиме ефективному навчанню.

Роль попередньої фізичної діяльності. Ще один крок – це діяльність, яка передувала б подальшому навчанню й заохочувала б до нього. Барвіста обстановка, кольорові плакати, наочність спонукатимуть до роботи тих, хто має візуальний стиль навчання. Музика стимулює учнів, які найліпше сприймають на слух. А от фізична активність налаштує на навчання тих, хто має кінестетичний стиль. Поєднання цих засобів додасть упевненості, що активізовано три рівні мозку, які відповідають за мислення, почуття й діяльність.

Є й інші вправи, які допомагають учням розслабитися – інтелектуально й фізично.

Існують вправи, які допомагають розбити лід у міжлюдських стосунках та ліпше пізнати одне одного, окресливши таланти кожного учасника, які можуть знадобитися в групі й поза нею.

Є вправи, які налаштовують на позитивний настрій: Сісти у пару з тим, кого ви раніше ніколи не знали, – і за сорок п'ять секунд спробувати перелічити найцікавіші аспекти своєї професійної діяльності. Завдяки цьому кожна особа почне семінар, зосереджуючи свою увагу на власному успіхові (підвищення власної самооцінки). Заспівати пісню для підняття настрою, наприклад, спеціально скомпоновану і т.п. Очевидно, вибраний метод залежатиме від того, чи ви ведете регулярні уроки в класі, провадите спеціальний семінар чи маєте вступні заняття на міжнародному симпозиумі. На навчання впливає два основні чинники: *стан* і *стратегія*. Третім, звичайно ж, є сам зміст навчання. *Стан* – це *правильний настрій*, що налаштовує на навчання. *Стратегія* позначає *стиль чи метод подання матеріалу*. *Зміст* – *предмет*. Будь-який добрий урок має охоплювати ці три елементи. Традиційні шкільні системи часто ігнорують роль *стану*. А

даремно, бо він найвагоміший серед інших. Учень повинен "розкритися" ще до того, як приступить до навчання. І тільки "розкрившись" емоційно, можна досягти стану максимальної кмітливості.

Використовуйте музику. Багато десятків досліджень написано про ефективність музики для скращення навчання. Виявлено, що музика вводить у спеціальний стан релаксації, коли мозок найвідкритіший у сприйнятті інформації.

Велика частка сучасних знань у цій сфері ґрунтується на новаторських дослідженнях з 1950-х років, які провадив болгарський психіатр і педагог Георгій Лозанов і який досягнув дивовижних результатів, особливо у навчанні іноземних мов.

Лозанов виявив, що барокова музика гармонійно налаштовує мозок і тіло. Зокрема вона відмикає "емоційні двері" до суперпам'яті лімбічної системи мозку. Ця система не тільки опрацьовує емоції, а й слугує містком між свідомістю і підсвідомістю.

Для прикладу скажемо, що *чотири пори року* Вівальді – це один із найліпших зразків барокової музики, слухаючи яку можна легко позбутися сторонніх думок й уявляти собі пори року. *Музика на воді* Генделя – також дуже заспокійлива. Вона виконує основне завдання – ввести учнів у стан релаксації, який би налаштовував на сприйняття і навчання.

Долай бар'єри в навчанні. Лозанов стверджує, що у навчанні є три основних бар'єри:

- критично–логічний (школа – це нелегка справа, то як можна вчитися весело й легко?);
- інтуїтивно-емоційний (я дурний і ніколи з тим не дам собі ради);
- критично-моральний (навчання – важка праця, то, може, ліпше й не витрачати зусиль?).

Для кращого взаєморозуміння важливо дізнатися, з якими упередженнями приходять учень. І коли це зроблено, можна легко увійти в його світ, швидко й гладко долаючи опір.

Заохочуйте учнів до того, щоб вони самі визначали цілі й очікувані навчальні здобутки. Варто заохочувати учнів до того, щоб вони самі окреслювали власні цілі й планували своє майбутнє. Коли вони знатимуть, куди прямують, їм буде легше зосередитися на своєму шляхові. Досвід свідчить, що люди досягають більшого, ніж запланували, за умови, якщо вони самі зможуть встановлювати собі цілі (це найголовніший принцип менеджменту).

Надзвичайно важливо, особливо у школі, – як розпочати заняття. Багатьох учнів, що не встигають у навчанні, дратує традиційний вступ до уроку: "А сьогодні ми вивчимо те й те..." Натомість добрий учитель від самого початку мав би запропонувати учням визначити власні цілі й окреслити очікувані результати від цього уроку.

Часто учні приходять із власною "прихованою програмою", не завжди "купуючись" на те, що пропонує вчитель. А тому важливо зробити так, аби навчання відбувалося на партнерських засадах, де б учитель готував набір можливих програмних завдань, а вирішальне слово в тому, що вибрати, належало б учневі.

Спробуйте уявити власну мету. Уява – це могутній навчальний засіб. Тільки поганий учитель звертається до учнів зі словами: "Не забудьте це вивчити, інакше погано пишете тести" (це негативний підсилювач).

Радимо учителям діяти двома шляхами: або заохочувати учнів точно уявляти собі, як можна використати щойно засвоєні знання в майбутньому, або ж підкидати учням позитивну думку, що б спонукало їх погортати підручники в пошуку відповіді, яка б могла знадобитися в майбутньому.

Важливо ще раз наголосити: багато вчителів до кінця ще не усвідомлює, яку руйнівну силу може мати негативне твердження.

Вивільніть свої емоції. Варто підкреслити, що емоційна лімбічна частина мозку – це шлях до довготривалої пам'яті, а тому справжній учитель заохочує до вивільнення бурхливих емоцій. Завдяки цьому те, чого ми навчилися, проникає глибоко в пам'ять.

2. Принципи доброго подання матеріалу

Позитивне мислення і пов'язування матеріалу – це перший із них. Добре подання матеріалу передбачає зосередження на учневі й пов'язування нової інформації з його цілями й попередніми знаннями. Що більше зв'язків наводити, то більше можна навчити.

Подання матеріалу мусить бути позитивним. Наставник ні в якому разі не повинен обмовитися, що це всього лиш розвага, або ж казати таке: "Ну все, перерва закінчилася, пора приступати до важкої праці".

Сила сугестії – поради, навіювання – має величезне значення в навчанні: досягнення можливі тільки тоді, коли ви вірите, що можете це зробити; *ми наражаємось на невдачі, якщо очікуємо невдач.* Кожен дорослий мав змогу простежити, що діти швидше вчаться в позитивній, прихильній атмосфері. Талановиті наставники, що працюють за методикою Лозанова, намагаються відтворити таку ж саму позитивну атмосферу з іграми й розвагами в класних умовах.

Спочатку уявіть загальну картину. Більшість методик ознайомлення з матеріалом полягає у поданні найперше загальної картини, щоб забезпечити загальний огляд, так, як це роблять у складанках, – для допасування окремих фрагментів на своє місце треба спочатку бачити велику (загальну) картину.

Залучіть до роботи всі відчуття. Будь-яке добре подання матеріалу повинне відбуватися з огляду на індивідуальні навчальні стилі учнів. Практично будь-яка шкільна система найчастіше нехтує кінестетичним стилем, тобто рухом. Добре підготовлені навчальні заняття завжди передбачають вербальні стимули, багато музики, наочності, однак справді найліпші вчителі, окрім цього, забезпечують учнів руховими вправами, залучають до активності. Навіть якщо школярі мають візуальний стиль навчання, інформація завдяки діяльності закріплюється в пам'яті.

Відходьте від ролі вчителя. Це, мабуть, найважливіша зміна, яка мала б відбутися у стилі викладання. Усі найліпші вчителі - це передусім активізатори, наставники, тренери, координатори й мотиватори.

Завжди координуйте "несвідомі" процеси. Практики школи Лозанова стверджують, що найголовнішу роль у навчанні відіграє підсвідомість, тому особливу увагу варто звернути на облаштування кімнати, плакати, мову тіла, тон розмови, позитивне ставлення до навчального процесу.

Можливості утілюватися в різні постаті й грати різні ролі. Учителі за методикою Лозанова заохочують учнів грати різні ролі. Є кілька швидких способів до пізнання науки, зокрема зіграти роль відомого науковця або вивчати історію, поставивши себе в певні історичні умови.

Створіть умови до зміни діяльності. Найкращі вчителі намагаються створити умови до постійної зміни діяльності учнів, коли, наприклад, спів змінюється дією, яка переходить у розмову чи дослідження, а далі діти римують, малюють асоціативні схеми, завершуючи все груповою дискусією. Така зміна діяльності має подвійну мету:

1. Усталює засвоєну інформацію за допомогою різних навчальних стилів.
2. Поділяє урок на частини, що полегшує навчання.

Усе це має істотний вплив на те, наскільки добре засвоюється інформація. Наприклад, нині вже доведено, що під час будь-якого подання матеріалу найлегше запам'ятовують початок, кінець і якісь визначні моменти розповіді, які збуджують уяву. Зміна діяльності створює можливість до великої кількості таких початків, кінців і наочних прикладів.

Вводьте в будь-який навчальний курс "елементи науки, як учитися."

Знання про те, як учитися, – це, мабуть, найважливіший і найбажаніший загальний результат усього навчання. А тому згадані методики мають утілюватися в усі види діяльності.

Концерти Лозанова. Очевидно, найбільшим досягненням Лозанова у сфері навчання знову ж таки вважають музику: не тільки як засіб релаксації розуму й налаштування особи на найвищий рівень сприйняття, але й як спосіб впровадження нової інформації до дивовижної системи пам'яті.

Лозанов пропонує *два типи концертів. Перший – активний концерт.* Під час того, як учні переглядають текст, учитель вмикає відповідну музику, у супроводі якої відбувається читання. Він спеціально протяжно вимовляє слова, пристосовуючись до музики.

У цьому немає жодної магії: власне тому ми швидше вчимо вірші, покладені на музику, аніж запам'ятовуємо слова зі сторінки із записами. Музика – це своєрідний "носій", а вчитель ковзає по її поверхні майже так, як серфінгіст, ловлячи хвилю.

Пасивний концерт. "Другий концерт іде відразу за першим. У ньому використовують дуже специфічну повільну барокову музику – приблизно шістдесят тактів за хвилину. І якщо перше читання тексту відбувається в драматичному дусі, то друге має більш натуральну інтонацію. Учнів просять заплющити очі, за умови, що їм хочеться це зробити, в іншому разі цього робити не варто. Вони відкладають тексти набік, уявляючи, скажімо, себе в театрі тієї країни, мову якої вивчають, – десь удалині звучить голос акторів, що грають п'єсу. Загалом це останній етап мовного заняття – після цього ученя піде додому й, імовірно, перегляне "іноземну п'єсу" ще раз перед сном. Уночі починає працювати

підсвідомість – і переглянуте автоматично переходить у довготривалу пам'ять. Прихильники Лозанова стверджують, що таке застосування музики дає змогу засвоїти шістдесят відсотків матеріалу впродовж п'яти відсотків часу, призначеного на традиційне вивчення.

До речі, навіть найбільші ентузіасти методики Лозанова не радять використовувати "концертні техніки" на кожному занятті. Навіть під час вивчення іноземних мов варто, мабуть, проводити тільки три концертні заняття на тиждень. Однак інші важливі принципи, подані тут, можна застосовувати на кожному занятті.

3. Обмірковування вивченої інформації, її тривале зберігання в пам'яті

Навчання охоплює не лише засвоєння нової інформації, але й обмірковування та її тривале зберігання в пам'яті.

Навчитися мислити становить вагому частку будь-якої навчальної програми. Добрі наставники використовують "ігри на розвиток мислення" і "розумові ігри" до синтезування інформації, як і до стимулювання "зміни діяльності".

Для глибокого запам'ятовування найбільш придатні "активний" і "пасивний" концерти Лозанова, які призначені для того, щоб відкрити доступ до системи довготривалої пам'яті, щоб на підсвідомому рівні пов'язати нову інформацію з уже засвоєними даними.

4. Активізуйте доступ до вивченого

Зберігання інформації – це так само тільки складовий елемент навчального процесу. До інформації треба мати доступ. А тому наступним кроком мусить бути "активізація".

І тут до активізації банків пам'яті найбільше знадобляться ігри, жарти, дискусії, сценки, які підсилюють "шляхи засвоєння".

І знову ж таки, це не потребує якихось спеціальних зусиль учителя. Учні обожають ставити вистави, організовувати презентації, дебати, ігри. Варто тільки дати їм шанс презентувати щойно засвоєну інформацію решті класу чи групи в такий спосіб, який їм подобається.

5. Застосовуйте те, чого навчилися

На наш погляд, справжнім випробуванням для навчання є не письмові іспити-тести, а вміння застосувати навчання до цільових ситуацій, бажано реальних. Справжнім тестом із вивчення французької буде наскільки добре ви спілкуєтеся по-французьки. Реальним тестом курсів із реалізації товарів стане ваше вміння продавати. Ви вчитеся грати на піаніно, граючи на піаніно, друкувати – друкуючи, їздити на велосипеді – коли їдете на ньому, говорити публічно – коли говорите прилюдно. Тому найліпші вчителі й організатори бізнесових семінарів, щоби застосувати теорію в дії, планують багато практичних занять.

Перетворіть учнів на вчителів. Як і на етапі активізації, доцільно надати можливість учням працювати в парах чи групах, на власний розсуд вирішуючи способи подання основних аспектів теми. Учитель-тренер може запропонувати групам, скажімо, викристалізувати специфічні аспекти освітньої психології. Усе

більше шкіл використовують "систему приятельського навчання", де старший і досвідченіший учень допомагає тому, хто не встигає.

Заохочуйте до малювання асоціативних схем. Засади малювання асоціативних схем ми вже виклали раніше й радимо застосовувати їх не тільки до перегляду вивченого, але й до повторення та нотування інформації. Важливо, щоб схема була побудована за таким принципом, як мозок нагромаджує інформацію, тобто ніби на гілках дерева. І понад це, така схема – найголовніший засіб наступного етапу.

6. Повторюйте, оцінюйте і святкуйте перемоги

Навіть найкращі учні не завжди свідомі того, наскільки вони знають те, що знають. Одним зі способів допомогти учням усвідомити це є гра – кидання їм малого кольорового м'ячика в кінці занять (кожен, хто зловив, згадує щось, що запам'ятав). Завдяки цьому пам'ять одержить поштовх до збереження найважливіших моментів вивченого. Інший метод – це повторення за допомогою "пасивного" концерту, який також сприятиме усталенню головних аспектів вивченого.

І далі надходить найвідповідальніший крок – самооцінювання. Воно відбувається тоді, коли учень видає на-гора справжні перлини вивченого за день. Самооцінювання – це шлях до ефективного мислення: відображення, аналізу, синтезу й судження.

Звичайно, важливим етапом, який підносить урок до найвищої точки, є взаємооцінювання й оцінювання вчителя, проте найважливіше все-таки самооцінювання.

Ще один шлях до повторення вивченого є перегляд асоціативної схеми або ж підкреслення найважливішого, або й те, й інше:

- наступного ранку;
- перед сном того ж дня, коли ви засвоїли інформацію;
- через тиждень через місяць;
- відразу перед тим, як використати засвоєне, або ж перед іспитом.

Якщо ви навчаєтеся на тижневих курсах, що закінчуються іспитом.

Коли пишете статтю або навіть книжку, перегляньте свої асоціативні схеми чи підкреслення в книжках, і ви здивуєтесь, скільки всього можна відновити в пам'яті завдяки цим записам.

І завжди пам'ятайте, що треба святкувати кожну свою перемогу, як це роблять усі спортсмени. Не шкодуйте похвали для цілого класу і, якщо можливо, оберніть її в підсумок того, що вивчено.

Метод оптимізація-навчання або урок-драма

Щоб побіжно ознайомитися з новими стилями навчання, відвідаймо урок хімії у вчителя Лео Вуда, який працює в ліцеї Темпл Кемістрі, штат Арізона і використовує методу Лозанова та доктора Івана Баракова, який її вдосконалив. Тільки-но почався навчальний рік. У класі відразу ж впадає у вічі велика кількість картин і фотографій: "Гірський пейзаж" Моне, портрет Альберта Айнштейна,

Лайнуса Полінга, графіки з хімії, фотографії чудес світу. Стіни від стелі до підлоги завішані плакатами про моделі молекул, поліатомних іонів. Легка барокова музика наповнює кімнату. Клас не створює напруження, він барвистий, цікавий.

Урок побудований на основі методики, яка наголошує на важливості застосування музики, образотворчого мистецтва й образних розповідей. Іван Барзаков назвав свій метод *Оптима-навчання*. І якщо Лозанов використовував свою методику головно для вивчення іноземних мов, то Барзаков застосовує свої засади до будь-якого предмету, ефективно поєднуючи "два концерти" Лозанова в один. Він підготував спеціальну вибірку музичних фрагментів, які варто застосовувати не тільки до запам'ятовування та навчання, але й до формування уяви, творчого мислення, умінь розв'язувати завдання й виходити з проблемних ситуацій. Учений ретельно поєднав різні типи музики за принципом контрасту, "тому що розмаїтість стимулює наш розум і утримує його в стані збудження". Було змінено й "текстуру" музики: від скрипки до флейти через мандоліну, клавикорди й піаніно. Унаслідок цього виникло унікальне поєднання звуків, що несуть покій, релаксацію й передчуття готовності.

Заняття з музикою від *Оптима-навчання* часто нагадує перегляд класичного фільму, де музика слугує могутнім засобом донесення теми через вплив на підвідомість, до того додається й образотворче мистецтво.

Уроки хімії в Лео Вуда захоплюють так, як драма. Елементом практичного викладу на початку стає вимкнення світла, музичний аудіозапис для стимулювання уяви й творчого мислення під час змішування хімічних реактивів у пробірці. Музика загострює напругу, у пробірці починають стріляти поодинокі іскорки. Л. Вуд розповідає про взаємодію життя і світла. Іскорки у пробірці, що стають усе яскравіші, з'являються частіше. Учитель ознайомлює учнів з темою: життя – це чудо, і ми з вами є часточками цього чуда. Він підходить до демонстраційного столика, виливає рідину з пробірки до умивальника й зауважує: "Нині будемо навчатися того, яке чудове це життя". В умивальнику з'являються великі іскри, водночас музика набуває кульмінаційної точки. Далі вмикають світло, стихає музика, учні безслівно обмірковують те, що тільки-но трапилось.

Л. Вуд розповідає далі: "Тільки що ми ознайомились із темою на рік, обговорили властивості й густину трьох сполук і продемонстрували відношення й взаємодію між світлом і життям – усе це впродовж п'ятнадцяти хвилин" (Цит. за Драйден Г., Джаннетт Вос. Революція в навчанні / Перекл. з англ. М. Олійник.– Львів: Літопис, 2005. – 542 с.).

Далі вчитель виводить дітей надвір, ставить навпроти сонця, просить заплющити очі, а після повернення до класу пропонує написати про враження від музики Дебюссі.

Наприкінці учні дізнаються про атомну реакцію, що проходить на поверхні Сонця, однак учитель подає цю інформацію не у формі лекції: діти самі стають атомами водню, сполучаючись між собою, беручись за руки, щоб продемонструвати, як відбувається сполучення атомів.

"Наприкінці уроку ми маємо невеликий усний тест, і майже всі набирають сто відсотків. Пізніші іспити так само засвідчують оцінки "відмінно", "дуже добре" і "добре".

Революція в мультимедіа відкрила величезний потенціал використання музики в навчанні. Завдяки ній учителі-фахівці з музики, мистецтва, драми змогли широко застосовувати свої здібності.

Нині на методиках прискороного навчання спеціалізується багато вчителів музики. *Слід однак зауважити, що перші результати не виправдали сподівань громадськості, головно через помилкове розуміння ролі музики.* Багато ентузіастів уважало, що для прискороного навчання підійде будь-яка музика, що далеко не так.

На щастя, розвиток перших методик збігся в часі з великими відкриттями в дослідженнях мозку. Вони супроводжувалися й іншими масштабними дослідженнями в галузі індивідуальних стилів навчання.

Різні типи компетентності та їхнє застосування для особистого та професійного розвитку

Неприспосовання до індивідуальних потреб мільйонів дітей, мабуть, найбільша причина шкільних невдач. Кілька відомих прикладів.

Альберт Айнштайн любив мріяти. Своїми запитаннями часто порушував дисципліну в класі. Вчителі наполягали, що йому ліпше покинути школу. А він став одним із найбільших науковців у світовій історії.

Вінстон Черчилль був слабким учнем, заїкався й шепелявив, та, незважаючи на це, став одним із найкращих керівників та ораторів.

Томаса Алву Едісона у школі карали фізично тільки через те, що той ставив багато запитань. Хлопця шмагали так часто, що мати забрала його зі школи вже за три місяці "формальної" освіти. Згодом він став, мабуть, найпліднішим винахідником усіх часів.

На щастя для Едісона, його мати, колишня шкільна вчителька, була новаторкою справжнього навчання. Її власна концепція, надзвичайна для свого часу, ґрунтувалася на тому, що навчання може приносити радість. Навчаючи сина, вона вигадувала ігри, які називала "дослідницькими мандрівками", для пізнання захопливого світу знань. Перше здивування хлопця переросло у захват. Згодом він почав засвоювати знання так швидко, що мати вже не могла навчати його, однак Едісон і надалі досліджував, експериментував і вчився самостійно.

Айнштайн, Черчилль та Едісон виробили власні стилі навчання, відмінні від тих, що пропонувала школа. *Очевидно, що кожен має свій талент.* Пабло Пікассо, безсумнівно, був великим художником, Вільям Шекспір – талановитим письменником, Енріко Карузо – блискучим тенором, Анна Павлова – славетною балериною. Кожен має свій стиль життя, як і свій стиль роботи. І це ніби-то відомо всім.

Проте багато шкіл і далі діє так, нібито всі учні - зовсім однакові. Шкільна система тестування та оцінювання винагороджує тільки деякі здібності. Унаслідок цього вже в перші роки життя часто відбувається розподіл дітей на тих, хто нібито обдарований та розумний, і тих, хто, як вважають, менш розумний і не встигає з навчанням.

Автори книги "Революція у навчанні" вважають, що мабуть, найгіршим винаходом в освіті стали так звані тести на інтелект, що їх 1905 року придумали два французьких психологи Альфред Біне й Теодор Сімон. Це, звичайно, мало позитивний вплив на тестування конкретних здібностей, проте не всіх. І що гірше, ці тести породили хибне уявлення, що інтелект – це вроджена риса. Однак інтелект неустійнений від народження. А навіть більше, кожен із нас володіє різними центрами компетентності.

Основний недолік тестів на коефіцієнт інтелекту (так званих IQ) полягає у змішуванні двох понять – логічного мислення й загального розвитку, бо ж логіка, як відомо, тільки один компонент мисленнєвих здібностей. У деяких тестах змішуються лінгвістичні й загальні здібності.

За останні роки гарвардський професор педагогіки Говард Гарднер був один із багатьох, хто відважився вперше похитнути міф про усталеність рівня IQ. Упродовж п'ятнадцяти років він провадив велике дослідження, яке довело, що кожна людина має щонайменше сім типів компетентності, а може, й більше. Знання про різні види компетентності допоможуть застосувати їх для особистого та професійного розвитку. Подаємо для практичного використання у роботі вчителя, класного керівника [6].

Мовний тип компетентності

Відповідає за вміння гарно висловлюватися і грамотно писати – надзвичайно розвинутий у таких людей, як Вінстон Черчилль, Джон Кеннеді, багато блискучих письменників.

Імовірні риси	Як використати під час навчання
Чутливий до взірців. Організований. Систематичний. Схильний до розмірковування. Любить слухати. Любить читати. Любить писати. Не має проблем із правописом. Любить мовні ігри. Добре запам'ятовує подробиці. Може бути добрим публічним речником, переконливий у дискусіях. Деякі особи цієї групи віддають перевагу письмовій формі викладу.	Розповідати історії. Грати в ігри на розвиток пам'яті. Читати оповідання й анекдоти. Писати нариси. Читати статті в періодиці. Брати інтерв'ю. Складати загадки, правописні ігри. Поєднувати читання й письмо з іншими галузями. Писати до класної газети й редагувати її. Брати участь у дебатах. Дискутувати. Користуватись комп'ютерним редактором як можливістю пізнати інформаційні технології.

Логіко-математичний тип компетентності

Відповідає за вміння обчислювати, логічно мислити, робити висновки.

Зазвичай найяскравіше виявлений у: математиків, науковців, інженерів, детективів, правників, бухгалтерів.

Імовірні риси	Як використати під час навчання
Мислить абстрактно. Точно висловлюється. Любить рахувати. Любить бути організованим. Застосовує логічні мисленнєві структури. Любить працювати з комп'ютером. Любить розв'язувати завдання. Любить експериментувати, опираючись на логіку. Любить чіткі нотатки.	Стимулювати розв'язування завдань. Грати в ігри, що потребують математичних розрахунків. Аналізувати, інтерпретувати дані. Розмірковувати. Стимулювати розвиток своїх сильних рис. Збагачувати практичний досвід. Прогнозувати. Залучати математику й організованість до інших предметів. Завдання виконувати послідовно, крок за кроком. Мислити дедуктивно. Застосовувати комп'ютер до розрахунків, створювати спеціальні розрахункові документи.

Візуально-просторовий тип компетентності

Відповідає за вміння малювати, робити скульптури чи фотографувати.

Найяскравіше виявлений у: архітекторів, художників, скульпторів, штурманів, шахістів, науковців природничих галузей, фізиків-теоретиків, військових стратегів. Приклади відомих людей: Пабло Пікассо, художник.

Імовірні риси:	Як використати під час навчання
Мислить образами. Творить в уяві розмаїті взірці реальності. Уживає метафорику. Має відчуття цілості. Любить мистецтво - рисунок, живопис, різьблення. Без труднощів відчитує карти, графіки й діаграми. Запам'ятовує інформацію образами. Має добре відчуття кольору. Під час творення образу користується всіма відчуттями.	Під час навчання застосовувати ілюстрації. Машиналино малювати під час будь-якої справи. Малювати графіки й карти. Поєднувати мистецтво з іншими предметами. Користуватися асоціативними схемами. Зорово уявляти завдання. Дивитись відеофільми й творити власні. Змінювати позицію, щоб шукати нові перспективи. Представляти плани і завдання за допомогою діаграм. Групувати елементи. Підкреслювати кольоровими олівцями.

Тілесно-кінестетичний тип

Відповідає за вміння володіти своїм тілом, руками – яскраво виражений у великих спортсменів та акторів.

Зазвичай найяскравіше виявлений у: танцюристів, акторів, атлетів, відомих спортсменів, винахідників, мімів, хірургів, учителів карате, автогонщиків, осіб із технічними та механічними здібностями.

Імовірні риси	Як використати під час навчання
Винятково володіє власним тілом. Уміє оперувати предметами. Уміє розкласти дію в часі. Його реакції автоматичні. Реакції відповідають подразникові. Найкраще вчиться в русі. Любить брати участь у спортивних заходах. Любить сприймати на дотик. Має здібності до майстрування. Любить діяти. Любить навчальні пристрої, якими можна оперувати. Вчиться через діяльність. Пам'ятає радше те, що виконував, а не те, про що говорили чи що показували. Чутливий до оточення. Слухаючи, бавиться різними предметами. Крутиться, якщо замало перерв. Технічно обдарований, любить ручну працю.	Заохочувати до виконання фізичних вправ. Використовувати рухи в навчанні. Дбати про те, щоб змінювати свої стани й мати багато перерв. Уводити рух до всіх предметів, які вивчає. Повторювати подумки матеріал, коли плаваєте чи бігаєте. Послугуватися пристроями, моделями, кубиками Лего. Для концентрування користуватися методами карате. Ходити на прогулянки. Брати участь у командних іграх. Грати сценки та різні ролі. Залучати до різних ігор, рухливої діяльності.

Музичний тип інтелекту

Відповідає за вміння komponувати пісні, співати, грати на музичних інструментах.

Зазвичай найяскравіше виявлений у: музичних виконавців, композиторів, диригентів, слухачів – шанувальників музики, інженерів музичного запису, виробників і настроювачів музичних інструментів, представників культур, що не мають традиційної писемної мови. Приклади відомих людей: Моцарт.

Імовірні риси	Як використати під час навчання
<p>Відчуває ритм, тональності й звукові гами.</p> <p>Чутливий до емоційного навантаження музики.</p> <p>Відчуває складні музичні структури.</p>	<p>Залучати до гри на музичних інструментах.</p> <p>Учитися за допомогою пісень.</p> <p>Учитися за допомогою "активних" і "пасивних" концертів.</p> <p>Учитися в супроводі барокової музики.</p> <p>Працювати з музикою.</p> <p>Записатись на хор.</p> <p>Поєднувати музику з іншими предметами.</p> <p>Змінювати настрої за допомогою музики.</p> <p>Послуговуватися музикою, щоб розслабитися.</p> <p>Уявляти чи малювати власні зорові образи, слухаючи музику.</p> <p>Вчитися за допомогою репу, віршів, хорового читання.</p> <p>Компонувати музику за допомогою комп'ютера.</p>

Міжособистісний, інтраперсональний тип компетентності

Соціальний тип, відповідає за вміння взаємодіяти з іншими.

Міжособистісний (соціальний) тип зазвичай найяскравіше виявлений у: політиків, учителів, релігійних діячів, радників, комерсантів, менеджерів, фахівців зі зв'язків з громадськістю.

Імовірні риси	Як використати під час навчання
<p>Добрий посередник у переговорах.</p> <p>Легко зав'язує контакти з іншими людьми.</p> <p>Уміє вгадувати наміри осіб.</p> <p>Любить перебувати посеред людей.</p> <p>Має багато друзів.</p> <p>Уміє порозумітися з людьми часом ними маніпулює.</p> <p>Любить колективні заняття.</p> <p>Під час дискусій обирає ролі посередника.</p> <p>Охоче співпрацює.</p> <p>Без труднощів тлумачить сенс товариських зустрічей.</p>	<p>Вчитися разом з іншими.</p> <p>Робити багато перерв, які дозволять нав'язувати контакти на особистому рівні.</p> <p>Учитись у парі з іншим учнем, аби допомогти ділитися знаннями.</p> <p>Часто контактувати і спілкуватися з іншими.</p> <p>Вести приватні телефонні розмови з друзями.</p> <p>Організовувати різні заходи ігри.</p> <p>Уводити міжлюдські стосунки у навчання всіх предметів.</p> <p>Працювати у групі.</p> <p>Учитися, допомагаючи іншим.</p> <p>Опікуватися іншими.</p>

Внутріособистісний, інтраперсональний тип компетентності

Відповідає за вміння проникати у власні почуття.

Внутріособистісний (інтраперсональний, чи інтуїтивний) тип.

Зазвичай найяскравіше виявлений у: прозаїків, радників, мудрих старців, філософів, гуру, осіб із глибоким самоусвідомленням, містиків.

Приклади відомих людей: філософ Платон.

Імовірні риси	Як використати під час навчання
Знає власну сутність. Керується власною системою вартостей. Повністю усвідомлює свої почуття. Високо цінує власну життєву мету. Має добре розвинену самосвідомість, інтуїцію. Має здатність до самомотивації. Цілком свідомий власних сильних рис і слабостей. Потайливий. Прагне вирізнятися з-посеред більшості.	"Розмовляти зі своїм серцем". Займатися тими видами діяльності, які стимулюють особистий розвиток, щоб зламати ті бар'єри, які блокують навчання. Докладно запитувати про визначену діяльність. Залишати час на розмірковування. Заохочувати до самостійних досліджень. Дослухатися голосу власної інтуїції. Дискутувати про свої враження та пов'язані з ними почуття, розмірковувати про них та описувати їх. Дозволяти собі бути не таким, як інші. Писати книжки і щоденники про власне життя. Контролювати власне навчання. Вчитися допитливості, самоствердження.

Власний стиль навчання як унікальний потенціал людини

Як нам уже відомо у кожного з нас існує власний стиль навчання, роботи, свій темперамент. 1921 року швейцарський психіатр Карл Юнг зауважив, що люди сприймають речі по-різному. Відповідно до цього він покласифікував їх на тих, хто віддає перевагу почуттям, мисленню, відчуттям та інтуїції. Як нам відомо, Юнг перший поділив людей на екстравертів та інтравертів. Як не прикро, проте більшість постулатів Юнга після 1930 року майже донедавна було забуто. Нам добре відомі люди, які втілюють у собі те, про що говорив Юнг.

Про типи людей пише і Ллойд Грінг, професор теології з Нової Зеландії, вирізняє такі типи [6, с. 347, 349]:

Екстраверти-мислителі найбільше виявляють себе в менеджменті, військовій стратегії та деяких галузях науки. До цього типу належать, наприклад, Лі Якокка, менеджер-реформатор в автомобільній галузі, Бернард Монтгомері, британський військовий діяч.

Інтраверти-мислителі часто зацікавлені ідеями, цінними самі собою. До цього типу належать філософи Чарлз Дарвін, Рене Декарт і сам Юнг.

Почуттєві екстраверти глибоко цікавляться іншими людьми, наприклад, Мати Тереза. Почуттєві інтраверти переймаються проблемами світу, засвоюють їх, сприймаючи за важку ношу.

Відчуттєві екстраверти шукають розваг і адреналіну, вони палкі шанувальники спорту.

Відчуттєві інтраверти вважають зовнішній світ нецікавим і неприємним, тому прагнуть реалізувати себе у внутрішньому світі. До цього типу належать великі містики.

Інтуїтивні екстраверти з ентузіазмом нав'язують нові стосунки, однак не завжди виявляються надійними. Вони часто змінюють зацікавлення, особливо якщо ті дають плоди не відразу. У цих людей завжди перед очима – бачення нового світу, який треба підкорити чи побудувати, вони популяризатори нових ідей. Серед людей цього типу -Александр Великий, Юлій Цезар, Наполеон, Гітлер, Генрі Форд, творці нинішніх економічних імперій.

Інтуїтивні інтраверти – це мрійники і провидці, які черпають ідеї з власних прихованих ресурсів.

Як зауважує Гірінг, "знання психологічних типів - це перший суттєвий крок до розуміння юнгівського процесу індивідуації, коли кожен із нас починає усвідомлювати власну унікальність і цілісність завдяки прихованому потенціалові". Зараз на цій концепції ґрунтується багато ідей сучасних педагогів.

Як визначити свій індивідуальний стиль навчання

Зараз існує більше двадцяти методів, за якими визначають стиль навчання. Професори Сен і Ріта Данни з університету Сент-Джон (Нью-Йорк) говорять, що загалом ваш навчальний стиль – це поєднання різних чинників, а зокрема [6, с. 349]:

Як ви найлегше сприймаєте інформацію – візуально, на слух, через кінестетичні чи тактильні відчуття; як вам найлегше вчитися – коли читаєте, слухаєте, рухаєтеся чи торкаєтеся? Розвинуті відчуття смаку й нюху надзвичайно важливі не тільки для дегустатора вин і змішувача парфумів, але й для багатьох навчальних стилів.

Як ви впорядковуєте та обробляєте інформацію (яка півкуля мозку у вас домінує: права чи ліва)? Чи мислите ви аналітично, чи "глобально", тобто чи систематично обмірковуєте ситуацію, чи підходите до неї з приблизними розрахунками?

Які умови потрібні вам для засвоєння та зберігання інформації – емоційні, соціальні, фізичні тощо?

Як ви відтворюєте інформацію! Це може бути зовсім по-іншому, ніж коли ви засвоюєте чи запам'ятовуєте її.

Дослідження професорів Сена і Ріти Даннів виявило цікаві закономірності, які слід врахувати у практичній педагогічній діяльності:

1. Тільки тридцять відсотків учнів запам'ятовує сімдесят п'ять відсотків того, про що говорили на уроці.

2. Сорок відсотків дітей запам'ятовує три чверті того, що бачили чи про що прочитали. Такі "візуальні" учні поділяються на два типи: деякі засвоюють інформацію у формі писаного слова, інші – через діаграми чи малюнки.

3. П'ятнадцять відсотків найліпше вчиться за допомогою тактильних відчуттів. Такі учні мусять потримати в руках навчальний матеріал, написати, розмалювати його, тобто залучити до навчання конкретний досвід.

4. Ще п'ятнадцять відсотків становлять учні, які віддають перевагу кінестетичному методу, тобто вони найефективніше вчатьс я тоді, коли виконують якісь фізичні дії, наприклад, беруть участь у практичній діяльності, що безпосередньо стосується їхнього життя.

Нокаут шкільної системи. На думку Даннів, у кожного з нас переважає один основний спосіб сприйняття, часто поєднаний з іншим, вторинним. Якщо навчальний метод у класі чи на семінарському занятті не відповідатиме основному способу сприйняття дитини, вона матиме проблеми з навчанням, хіба що зможе компенсувати цю невідповідність вторинним способом.

Те саме поширюється і на розв'язання проблеми "відрахувань" у середній школі. *Основними кандидатами на невдаха у середній школі є учні з кінестетичним і тактильним стилями навчання.* Їм потрібно рухатися, почувати, торкатися, діяти – і якщо вчительська методика не дає змоги це робити, вони відчують себе відчуженими, не залученими в діяльність, або просто нудяться.

Фахівець у галузі нейролінгвістичного програмування Майкл Гріндер вважає, що в типовому класі з тридцяти учнів двадцять два володіє збалансованими можливостями засвоєння інформації різними способами. Вони загалом добре радять собі, бо інформацію у школі подають візуальним та кінестетичним способами або на слух. Двоє-троє дітей у класі матимуть проблеми з навчанням через своє невідвідування занять.

Решта, приблизно до шести осіб із тридцяти, а це двадцять відсотків, має тільки візуальний стиль навчання, тільки слуховий чи тільки кінестетичний. Вони з великими труднощами засвоюють інформацію, якщо її не подавати відповідно до їхнього способу навчання. Гріндер умовно називає таких дітей ТВ, ТС, ТК, (ТВ – аббревіатура від "тільки візуальний" (англ. VO, "visual only"), ТС – аббревіатура від "тільки слуховий" (англ. AO, "auditory only"), ТК – аббревіатура від "тільки кінестетичний" (англ. KO, "kinesthetic only"), відповідно до їхнього способу сприйняття. Він стверджує, що не випадково аббревіатура КО так само уживається на позначення поняття *нокаutowаний (knocked out)*. *"Ці діти перебувають справді в нокауті стосовно шкільної системи, – зазначає вчений. Часто в наших дослідженнях фігурує термін "діти з групи ризику" – так от, кінестетики становлять більшість із двадцяти шести відсотків тих,*

хто кинув школу" (Цит. за .Драйден Г., Джаннетт Вос. Революція в навчанні / Перекл. з англ. М. Олійник. – Львів: Літопис, 2005. – 542).

Впорядкування і перетворення інформації

Люди з добре розвинутою лівою півкулею сприймають інформацію логічно. Вони легко засвоюють її, якщо вона подана в логічній лінійній послідовності. Люди з розвинутою правою півкулею загалом люблять уявляти узагальнену картину, їм зручніше, коли інформацію подають візуальними засобами, за допомогою музики, мистецтва, що передбачає залучення уяви, інтуїції.

Якщо поєднати потенціал двох півкуль і використовувати різні типи компетентності, нам пощастить ефективно впорядковувати й перетворювати інформацію.

Зазвичай навчанню сприяє відповідне фізичне довкілля. Тут варто зважати на звук, освітлення, температуру приміщення, зручні сидіння, поставу тіла учнів.

Школярі мають різні емоційні потреби. Емоції відіграють важливу роль у навчанні, часто це ключ до системи запам'ятовування, яка є в мозку. Емоційний компонент викладу важить особливо багато, коли йдеться про готовність сприймати інформацію та ідеї.

Фізичні та біологічні потреби, які впливають на навчання

На результат навчання так само впливають час прийняття їжі, рівень енергії, який змінюється відповідно до пори дня, потреба рухатися. Спробуймо, скажімо, вчитися тоді, коли ми голодні. Принаймні для більшості з нас це дуже важко. Існують і ті, хто під час навчання люблять що-небудь їсти.

Деякі люди – "жайворонки", які працюють зранку. Інші – "нічні сови". Оптимально, коли шкільні уроки збігаються в часі з індивідуальною активністю учнів. І хоча деякі навчальні заклади (стосується тих шкіл, які досліджувалися) пристосовуються до індивідуальних способів і стилів навчання учнів, однак більшість середніх шкіл усе ще тяжіє до академічного двовимірного викладання, орієнтованого на учнів із мовним та логічним типами компетентності. Не випадково до адміністрацій шкіл здебільшого входять спеціалісти з лінгвістичним чи логіко-математичним складом розуму – для них такий стан речей видається природним.

Як визначити індивідуальний стиль навчання учня?

Найпростіше, звичайно ж, запитати. Проста бесіда чи дискусія про навчальні стилі, яким учні віддають перевагу, здатна подолати бар'єр між учителем та учнями. Аналізуючи спосіб розповіді учня, можна так само визначити його стиль навчання.

Пояснюючи щось, *учень із візуальним стилем навчання* заходиться малювати схеми. Коли починає розуміти якийсь складний предмет, зауважує: "Я вже бачу, про що тут ідеться". Коли прочитати йому меню в ресторані, він особисто захоче взяти його до рук, щоб прочитати ще раз самостійно. Вибираючи такій особі подарунок, ви не помилитеся, якщо купите книжку, однак спочатку дізнайтеся, що вона любить – текст чи ілюстрації. В останньому випадку можна купити й відеокасету. Більшість тих, хто віддає перевагу візуальному стилеві навчання (однак не всі), добре організовані, акуратні, гарно вдягнені.

Особи, що віддають перевагу слуховому стилеві, загалом не читають книжок та інструкцій з експлуатації товару, вони завжди запитують про все, що їх цікавить. Такі люди купують автомашину не заради її вигляду – вони купують її задля стереосистеми, умонтованої в автомобіль. Коли прагнете зробити їм приємний подарунок, купіть програвач, а не книжку.

Особа з тактильним стилем навчання завжди хоче бути в русі. Коли вона випадково зіткнеться з вами, то відразу ж, перепрошуючи, спробує вас обійняти. Коли така особа засвоює нову інформацію, її примовка така: "Я це відчував". Що подарувати їй на Різдво? Мабуть, портативний комп'ютер.

Використовуйте нові знання для школи та власних потреб

Ми переконані, що кожен розглянутий аспект поданих вище досліджень суттєво допоможе покращити навчання і саму школу. Для самостійного домашнього навчання надзвичайно важливо знати свої сильні сторони й стиль навчання, аби могли скористатися цим. Якщо вам важко довго всидіти на одному місці – ви, безперечно, кінестетик. Тому починайте свої заняття з попереднього перегляду величезної асоціативної схеми на велетенському аркуші паперу. Розгорніть його на підлозі й рухайтесь, вивчаючи схему. Після перегляду матеріалу увімкніть класичну музику, порухайтесь в її ритмі. Далі вам потрібне фізичне навантаження – підіть на прогулянку чи в басейн або ж одночасно займіться фізичними, й інтелектуальними вправами, наприклад, за допомогою наочних матеріалів закріпіть те, що тільки-но засвоїв ваш мозок. Коли ви кінестетик, зверніть особливу увагу на навчальну атмосферу навколо, вона має бути вільна, як і позиція, в якій ви перебуваєте. Коли ви найліпше сприймаєте на слух, записуйте свої зауваги на магнітофонну плівку на тлі барокової музики. Коли ж у вас візуальний стиль навчання, не вагайтеся малювати асоціативні схеми, креслення, символи й малюнки, щоб мати перед очима те, з чого можна вчитися. Для такого учня один малюнок може замінити тисячі слів.

Інтелектуальне самоврядування

Для контролю за власним життям кожен із нас має те, що має назву *стиль керування* (доктор Р.Стернберг, професор Єлю). Останній стверджує, що "спосіб, яким учень користує зі свого інтелекту, так само важливий, як і його здібності. Діти, до речі, як і дорослі, потребують спрямування своєї діяльності,

і, керуючи собою, вони вибирають такий стиль, який їм найбільше підходить. Мозок діє майже так само, як керівництво держави. Законодавча функція спрямована на те, щоб творити, існувати, уявляти та планувати. Виконавча функція зосереджується на втіленні ідей у діях. Судова відповідає за судження, оцінювання, порівняння. Інтелектуальне самоврядування охоплює ці три функції, однак у кожної людини котрась із них домінуватиме" (Цит. за .Драйден Г., Джаннетт Вос. Революція в навчанні / Перекл. з англ. М. Олійник.– Львів: Літопис, 2005.–542 с.).

Надіємося, що подані вище матеріали згодяться вчителям, котрим потрібно підібрати відповідний стиль викладання на основі аналізу навчального стилю учня. Звичайно, це непроста робота, неможливо одночасно догодити всім. Однак якщо будь-яку навчальну програму на кожному своєму етапі пристосувати до якогось стилю навчання, то учень буде навчатися легко і майже без спротиву.

1. Безруких М. М. Ступеньки к школе: Книга для педагогов и родителей, 3-е изд.– М.: Дрофа, 2002.– 256 с.
2. Бухлова Н. Навчаємо вчитися: діагностика і формування самоосвітньої компетентності учнів. – К.: Вид. дім "Шкільний світ": Вид. Л. Галіціна, 2006. – 128 с. – (Б-ка "Шкіл. світу"). – Бібліогр.: С.124-127.
3. Ващенко Л. Інноваційні процеси в системі загальної середньої освіти особливості управління//Освіта і управління. – 2003. – т. 6. – №3. – С. 97–104.
4. Галіціна Л. Інноваційна діяльність ЗНЗ / Упоряд. Л.Галіціна.–К.: Вид.дім "Шкільний світ": Вид. Л.Галіціна, 2005. – 128 с.– (Б-ка "Шкіл.світу").
5. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: Навчальний посібник. – К.: Академвидав, 2004.– 352 с. (Альма-матер).
6. Драйден Г., Джаннетт Вос. Революція в навчанні / Перекл. з англ. М. Олійник. – Львів: Літопис, 2005.–542 с.
7. Климчик І. Ділова кар'єра: принципи планування і управління //Освіта і управління. – 2004. – № 3-4. – С.31-36.
8. Лактіонова Г. Виховання в епоху глобалізації: нові можливості, нові ризики // Шлях освіти. – 2005. – № 4. – С. 2-6.
9. Мармаза О.І. Проектний підхід до управління навчальним закладом. – Х.: Видав. Гр. "Основа", 2003. – 80 с. (Серія "Бібліотека журналу "Управління школою"; Вип.12).
10. Клепко С.Ф. Наукова робота і управління знаннями: Навчальний посібник. - Полтава: ПОППО, 2005. – 201с.
11. Клепко С. Шляхи вдосконалення досліджень в освіті//Управління освітою.–2004. – № 10-11. – С.2-3.
12. "Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід: метод. посіб. авт.-укл.: О. Пометун, Л. Пироженко. – К.: А.П.Н.; 2002, – 136с.
13. Підласий І.П. Практична педагогіка або три технології. Інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти – К.: Видавничий дім "Слово", 2004. – 616 с.
14. Сиротенко Г.О. Інновації як основа змін освітньої практики. Інформаційно-методичний збірник: /Упорядник Г.О. Сиротенко, Полтава, ПОППО, 2005.- 160с.

ДЛЯ НОТАТКІВ

Інноваційна діяльність педагога: від теорії до успіху. Інформаційно-методичний збірник /Упорядник Г.О. Сиротенко. – Полтава: ПОІППО, 2006. – 124 с.

Технічний редактор Кіптілий І.О.

Літературний редактор Козлов О.Є.

Комп'ютерна верстка Шарлай Т.В.

Оформлення обкладинки Дружиніна А.В.

Комп'ютерний набір Сиротенко Г.О.

ISBN 966-7215-58-X

Підписано до друку 5.12.2006.

Ум. друк. арк. 7,3. Друк офсетний.

Тираж 500.

Редакційно-видавничий відділ ПОІППО

360289, м. Полтава, Жовтнева, 64.

Тел. (0532) 7-26-08, тел./факс: 50-80-85.

e-mail:redpm@pei.poltava.ua