



УНІВЕРСИТЕТ імені АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

І.В. ОЛІЙНИК

ПЕДАГОГІЧНА ПРАКТИКА: ПРОГРАМА ТА МЕТОДИКА РЕАЛІЗАЦІЇ





УНІВЕРСИТЕТ імені АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

І.В. ОЛІЙНИК

ПЕДАГОГІЧНА ПРАКТИКА: ПРОГРАМА ТА МЕТОДИКА РЕАЛІЗАЦІЇ

Навчально-методичний посібник

Дніпро
2019

УДК 378.147
О 53

Рекомендовано вченою радою
Університету імені Альфреда Нобеля
(протокол № 1 від 30 січня 2019 р.)

Укладач:

І.В. Олійник, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології, Університет імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро).

Рецензенти:

Н.П. Волкова, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки та психології, Університет імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро);

О.О. Павленко, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри іноземної філології, перекладу та професійної мовної підготовки, Університет митної справи та фінансів (м. Дніпро).

Олійник І.В.

О 53 Педагогічна практика: програма та методика реалізації: навчально-методичний посібник / І.В. Олійник. – Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2019. – 136 с.

ISBN 978-966-434-460-6

Навчально-методичний посібник розроблено відповідно до вимог нормативно-правових актів, що регламентують підготовку здобувачів третього освітньо-наукового рівня вищої освіти.

Посібник містить необхідні для аспірантів матеріали щодо проходження педагогічної практики, в яких відображено загальні положення про організацію педагогічної практики, вимоги до оформлення звітних документів, критерії оцінки діяльності аспірантів. Відповідно до етапів педагогічної практики послідовно розкрито їх зміст, сформульовано загальнопедагогічні й методичні рекомендації з організації навчально-виховного процесу в закладі вищої освіти, розроблено завдання науково-дослідного характеру, запропоновано рекомендації щодо їх виконання. Додатки містять зразки звітних документів, анкети та діагностичні методики для самодіагностики (визначення рівня готовності до практики та ефективності її проходження), діагностичний інструментарій для збору фактичного матеріалу з теми наукового дослідження в період проходження педагогічної практики.

УДК 378.147

© І.В. Олійник, 2019

© Університет імені Альфреда Нобеля,
оформлення, 2019

ISBN 978-966-434-460-6

ЗМІСТ

I. ВСТУП	4
II. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	5
III. ОРГАНІЗАЦІЯ І ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ	8
3.1. Мета і завдання педагогічної практики	8
3.2. Організаційні основи педагогічної практики	9
3.2.1. Обов'язки завідувача відділу аспірантури	10
3.2.2. Обов'язки завідувача кафедри	10
3.2.3. Обов'язки викладача кафедри – керівника практики	10
3.2.4. Права та обов'язки аспіранта-практиканта	11
IV. ЗМІСТ ПРОГРАМИ ПРАКТИКИ	16
V. СТРУКТУРА ЗВІТУ ПРО ПРАКТИКУ	27
VI. ПІДБИТТЯ ПІДСУМКІВ ТА ЗАХИСТ РЕЗУЛЬТАТІВ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ	30
ЛІТЕРАТУРА	32
ДОДАТКИ	36

I. ВСТУП

Забезпечення високоякісної професійної підготовки науково-педагогічних кадрів у сучасних умовах можливе за умови синтезу теоретичної та практичної складових, що є підґрунтям становлення особистості фахівця – майбутнього викладача закладу вищої освіти. Особлива роль у цьому контексті належить педагогічній практиці.

Сучасна освітня парадигма, вимоги до реалізації освітніх програм, що постійно оновлюються, професійних якостей викладачів закладів вищої освіти детермінують необхідність здійснення якісно нового підходу до організації педагогічної практики.

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України №261 від 23 березня 2016 р. «Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії» педагогічна практика є обов'язковою складовою індивідуального плану роботи аспірантів усіх форм навчання (незалежно від виконання ними педагогічної роботи на умовах сумісництва чи погодинної оплати) [41].

Педагогічна практика – тип виробничої практики, що безпосередньо орієнтована на професійну підготовку аспірантів до науково-педагогічної і дослідної діяльності, пов'язана з проведенням наукових досліджень, вирішенням науково-освітніх завдань, спрямована на формування універсальних, загальнопрофесійних і професійних компетенцій, необхідних для аналізу сучасних наукових досягнень, генерування нових ідей у процесі розв'язання дослідних та практичних завдань, підготовки науково-кваліфікаційної роботи.

Програма педагогічної практики передбачає розвиток наукових навичок аспірантів, які можуть бути використані в майбутній професійній діяльності викладача в закладі вищої освіти. У ході практики аспіранти набувають умінь і навичок організації та здійснення наукових досліджень, які використовують в процесі виконання наукових робіт.

Програму педагогічної практики аспірантів розроблено відповідно до вимог нормативно-правових актів, що регламентують підготовку здобувачів *третього освітньо-наукового рівня* вищої освіти з метою оволодіння аспірантами сучасними методами, формами та засобами навчання, формування в них на базі здобутих у закладі вищої освіти знань із базових психолого-педагогічних дисциплін, професійних навичок та вмінь для розв'язання конкретних навчально-виховних завдань в умовах реального педагогічного процесу, виховання потреби в систематичному оновленні своїх знань та творчого їх застосовування в практичній діяльності.

Педагогічна практика аспірантів проводиться на кафедрі педагогіки та психології університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро) й у закладах вищої освіти – партнерів кафедри з освітньо-науковою діяльністю та є обов'язковим компонентом професійної підготовки фахівців.

II. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Педагогічна практика виконує системоутворюючу роль в освітньо-професійній підготовці кадрів вищої кваліфікації, дозволяє фахівцю успішно виконувати основні педагогічні функції викладача сучасного закладу вищої освіти.

Організацію, порядок і контроль практичної підготовки аспірантів регламентує Положення про організацію та проведення педагогічної практики аспірантів.

Педагогічна практика аспірантів здійснюється на підставі таких документів:

– Закону України від 01.07.2014 №1556-VII «Про вищу освіту» (зі змінами і доповненнями);

– Постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 №261 «Про затвердження порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах)»;

– Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти;

– Положення про організацію освітнього процесу, ухвалене рішенням Вченої ради Університету імені Альфреда Нобеля від 26.05.2016 р.

– Положення про аспірантуру Університету імені Альфреда Нобеля;

– нормативно-правових документів, що регламентують освітній процес аспірантів Університету імені Альфреда Нобеля.

Зміст педагогічної практики тісно пов'язаний з дисциплінами навчального плану аспірантів відповідного напрямку підготовки: «Теорія і практика професійної освіти. Інноваційні педагогічні системи XXI ст.», «Педагогічні технології в сучасній вищій освіті», «Психологія вищої школи», «Педагогічна майстерність викладача закладу вищої освіти».

Загальний обсяг педагогічної практики складає 150 годин (5 кредитів ЄКТС).

Термін проходження практики – 3-й, 4-й, 5-й, 6-й семестри.

Керівником педагогічної практики може бути науково-педагогічний працівник зі ступенем доктора філософії або доктора наук.

Об'єктом педагогічної практики аспірантів є науково-дослідна та асистентська діяльність у закладі вищої освіти.

Предметом практики виступають закономірності, технології, методи, прийоми та засоби професійної діяльності.

У системі професійної підготовки здобувачів третього освітньо-наукового рівня вищої освіти педагогічна практика виконує певні взаємообумовлені функції, а саме:

– *адаптаційну* (проявляється в тому, що аспірант не лише знайомиться з видами навчальних занять, методами, прийомами та формами організації навчального процесу в закладі вищої освіти, а й звикає, пристосовується до режиму викладача, починає орієнтуватися в системі відносин, цінностей, традицій ЗВО; усвідомлює всі тонкощі організації науково-педагогічної діяльності);

– *дидактичну* (передбачає перевірку теоретичних знань на практиці; формування основних педагогічних умінь і навичок, розвиток педагогічної свідомості, що в площині ідеальних уявлень переходять у систему реальних установок та поглядів здобувача);

– *розвиваючу* (полягає в тому, що під час практики розвиваються педагогічні здібності аспірантів, формуються компенсаторні вміння; відбувається розвиток в особистісному, професійному, науково-дослідному аспектах);

– *діагностично-прогностичну* (під час практики аспірант може оцінити свій емоційний стан у процесі комунікативної взаємодії зі студентами, колегами, викладачами; реальні умови педагогічної діяльності сприяють формуванню професійних якостей майбутнього фахівця);

– *рефлексивну* (практика передбачає запуск рефлексивних процесів, будь-яке ускладнення, зупинка діяльності сприяють аналізу й пошуку шляху подолання труднощів як можливість продовження дії в розвиненій, удосконаленій формі; формуються три вихідні складові структури рефлексії: дослідницька (відповідає за реконструкцію ситуації), критична (виявляє причину ускладнення), нормована (генерує рішення, створює новий спосіб діяльності).

Організація педагогічної практики аспірантів ґрунтується на принципах креативності (актуалізація та стимулювання творчого підходу аспірантів до підготовки та здійснення навчальної та науково-дослідної діяльності); науковості (добір змісту та побудови навчальних занять у закладі вищої освіти з урахуванням закономірностей педагогічного процесу).

Проведення педагогічної практики аспірантів здійснюється стаціонарним шляхом.

Місяцями проходження практики можуть бути:

– Університет імені Альфреда Нобеля (кафедри, за якими закріплений аспірант);

– місце роботи аспіранта, якщо посада, яку він займає, належить до категорії професорсько-викладацького складу (за умов наявності договору між Університетом імені Альфреда Нобеля та роботодавцем аспіранта про проходження педагогічної практики).

Вимоги до рівня підготовки аспірантів

Відповідно до державних стандартів педагогічна практика передбачена як один із компонентів основної освітньої програми підготовки науково-педагогічних кадрів в аспірантурі.

Аспірант-практикант повинен бути ерудованим, мати фундаментальну наукову підготовку, володіти сучасними інформаційними технологіями, включаючи методи отримання, обробки та зберігання наукової інформації, вміти самостійно організувати і вести науково-дослідну діяльність з обраної наукової спеціальності, володіти системою знань, практичних умінь і навичок здійснення різних видів педагогічної діяльності.

Педагогічна практика покликана забезпечити функцію сполучної ланки між теоретичними знаннями, здобутими при засвоєнні освітньої програми, і практичною діяльністю щодо впровадження цих знань у реальний навчальний процес.

Для успішного проходження педагогічної практики аспіранту необхідно володіти:

- знаннями, вміннями і навичками, отриманими при вивченні обов'язкових і спеціальних дисциплін основної освітньої програми підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів в аспірантурі відповідної наукової спеціальності;
- знаннями видів організації навчально-виховного процесу в ЗВО;
- методикою підготовки й проведення різноманітних форм навчальних занять;
- методикою аналізу навчальних занять;
- знанням сучасних науково-дослідних і освітніх технологій;
- навичками професійно-особистісної самоосвіти й самоудосконалення;
- способами структурування і подання навчального матеріалу, засобами активізації навчальної діяльності;
- основами педагогічного проектування навчально-методичних комплексів дисциплін відповідно до профілю підготовки;
- навичками структурування наукового знання і педагогічно грамотного конструювання його в навчальний матеріал;
- навичками систематизації навчальних і виховних завдань;
- уміннями обґрунтування вибору інноваційних освітніх технологій та їх апробації в навчальному процесі;
- навичками діагностики, контролю й оцінки ефективності навчальної діяльності студентів;
- уміннями проводити різні форми занять, керувати різними видами практик, курсових проєктів, науково-дослідною роботою студентів та магістрантів відповідно до профілю підготовки.

III. ОРГАНІЗАЦІЯ І ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ

3.1. Мета і завдання педагогічної практики

Модернізація системи вищої професійної освіти передбачає випереджаючий розвиток підготовки фахівців вищої кваліфікації за перспективними науковими напрямками. Розв'язання цього та ряду інших актуальних завдань у сфері підготовки майбутніх викладачів закладу вищої освіти потребує удосконалення підходів до вибору ключових факторів та критеріїв якості аспірантських програм.

Педагогічна практика є одним із найбільш складних і багатоаспектних видів навчальної роботи аспірантів, оскільки їхня діяльність у період практики є аналогом професійної діяльності викладача, реальною основою для інтеграції спеціальних, соціальних і психолого-педагогічних знань.

Педагогічна практика – необхідна складова професійної підготовки майбутнього викладача, яка здійснює стимулювання внутрішнього потенціалу особистості й створює основу для формування власного стилю педагогічної діяльності [20, с. 244].

Мета педагогічної практики в системі підготовки фахівця за спеціальністю 015 «Професійна освіта», за рівнем вищої освіти: «Доктор філософії» – розвиток у аспірантів позитивної мотивації до педагогічної діяльності й формування професійних компетенцій, що забезпечують готовність до педагогічного проектування навчально-методичних комплексів дисциплін відповідно до профілю підготовки і проведення різних видів навчальних занять з використанням інноваційних освітніх технологій; формування умінь виконання проектувальних, конструктивних, організаційних, комунікативних, виховних педагогічних, науково-дослідних функцій; закріплення психолого-педагогічних знань у сфері професійної педагогіки та набуття навичок креативного підходу до науково-педагогічних та дослідних завдань.

Педагогічна практика покликана забезпечити функцію сполучної ланки між теоретичними знаннями, здобутими в результаті засвоєння освітньої програми, і практичною діяльністю щодо реалізації цих знань у реальному педагогічному процесі.

Відповідно до мети визначено основні **завдання** педагогічної практики аспірантів:

– ознайомлення зі специфічними особливостями педагогічної діяльності викладача закладу вищої освіти;

- формування навичок педагога-дослідника, оволодіння сучасними методами та технологіями роботи з науковою інформацією (аналіз, синтез, узагальнення);
- оволодіння практичними навичками підготовки та проведення навчальних занять зі студентами, науково-методичного забезпечення навчального процесу в закладі вищої освіти;
- **вивчення навчально-методичної літератури, програмного забезпечення з рекомендованих дисциплін навчального плану;**
- закріплення психолого-педагогічних знань у сфері педагогіки та здобуття творчого підходу до вирішення науково-педагогічних завдань;
- поглиблення знань щодо добору та використання діагностичних методик та емпіричних методів вивчення особистості студента та групи в цілому;
- розвиток творчих здібностей, індивідуального стилю професійної діяльності та дослідницького ставлення до неї;
- формування умінь створювати і підтримувати сприятливе навчальне середовище, що спонукатиме до досягнення навчальних цілей; розвивати у студентів інтерес та мотивацію до навчання; формувати і підтримувати зворотний зв'язок;
- **набуття професійних навичок майбутнього викладача закладу вищої освіти відповідно до вимог ЗВО;**
- поглиблення зв'язку теоретичних знань з педагогічним процесом, використання їх у розв'язанні конкретних навчальних і виховних завдань;
- удосконалення здібностей до виконання **функцій викладача фахових дисциплін** відповідної спеціальності, молодого науковця, тьютора студентської групи, фасилітатора, науковця-дослідника;
- формування психологічної готовності до роботи у закладі вищої освіти;
- **розвиток креативного підходу до педагогічної діяльності та набуття навичок аналізу її результатів;**
- формування потреби в педагогічній самоосвіті, професійному зростанні, самореалізації та науково-дослідній активності;
- набуття навичок організації самостійної дослідної роботи, результатом якої має бути написання наукового дослідження.

3.2. Організаційні основи педагогічної практики

Організацію практики та контроль за її проходженням забезпечують кафедри закладів вищої освіти, за якими закріплені аспіранти.

Терміни проходження практики та її зміст зазначаються в індивідуальному плані практиканта та затверджуються науковим керівником.

Керівником практики призначається керівник наукового дослідження або досвідчений науково-педагогічний працівник цієї ж кафедри. Загальне керівництво практикою покладається на завідувача кафедри.

3.2.1. Обов'язки завідувача відділу аспірантури

1. Забезпечувати необхідні умови для проведення педагогічної практики в умовах закладу вищої освіти.
2. Проводити нараду з керівниками практики з питань організації та підбивання підсумків педагогічної практики.

3.2.2. Обов'язки завідувача кафедри

1. Організовувати спільно з відділом аспірантури проведення практики аспірантів.
2. Проводити нараду з керівниками практики, фахівцями з навчально-методичної роботи кафедр з питань організації та підсумків педагогічної практики.
3. Відвідувати (вибірково) заняття практикантів та брати участь у їх обговоренні.
4. Розглядати питання щодо результатів проходження аспірантами педагогічної практики на засіданні кафедри.

3.2.3. Обов'язки викладача кафедри – керівника практики

1. Брати участь у настановчому інструктажі аспірантів перед початком практики і в підсумковій конференції по завершенні практики.
2. Затверджувати загальний план-графік проведення практики, його місце в системі індивідуального планування аспіранта, давати згоду на допуск аспіранта до викладацької діяльності.
3. Ознайомлювати аспірантів з Положенням, формою і змістом звітної документації.
4. Забезпечувати чітку організацію, планування і облік результатів практики.
5. У випадках неявки аспірантів на практику, порушення ними трудової дисципліни, нехтування своїми обов'язками, а також виникнення конфліктних ситуацій повідомляти про це письмово завідувача кафедри та відділ аспірантури.
6. Спільно з керівником практики надавати методичну допомогу в підготовці й проведенні занять за фахом, організації роботи зі студентським колективом тощо.
7. Відвідувати заняття практикантів (лекції, практичні, семінарські тощо), брати участь у їх обговоренні та оцінювати.
8. Надавати аспірантам допомогу в розробці планів-конспектів лекційних та семінарських занять, затверджувати його (до початку проведення), брати участь у їх обговоренні й оцінювати рівень їх проведення.

9. Консультувати практикантів щодо роботи над проектом та оформленням портфоліо.

10. На засіданнях кафедри доповідати про результати проходження практики.

3.2.4. Права та обов'язки аспіранта-практиканта

1. Дотримуватися графіка проходження практики.

2. Ознайомитися з навчально-виховною документацією кафедри (навчальним планом спеціальності, графіком навчального процесу, індивідуальним планом роботи викладача, робочими програмами тощо).

3. Планувати свою роботу і відобразити її результати в індивідуальному плані, щоденнику практики та портфоліо.

4. Під час проходження практики за попередньою угодою відвідувати навчальні заняття викладачів кафедри з метою вивчення методики викладання, ознайомлення з педагогічним досвідом.

5. Виконувати всі види робіт, передбачені програмою педагогічної практики.

6. Підпорядковуватись правилам внутрішнього розпорядку закладу вищої освіти, розпорядженням адміністрації.

7. З усіх питань, що виникають в процесі проходження практики, звертатися до керівника, користуватися навчально-методичними посібниками, що є в наявності.

8. Брати участь у:

– настановчих зборах та підсумкових конференціях;

– розробленні робочих програм із дисциплін;

– оформленні наочності, підготовці дидактичних матеріалів;

– перевірці залишкового рівня знань студентів, результатів тестів, контрольних завдань;

– проведенні модульного контролю, атестації студентів;

– виконанні доручень кафедри;

– організації позааудиторної роботи зі студентами.

9. У разі невиконання вимог, що пред'являються до практиканта, аспіранта може бути усунено від проходження педагогічної практики.

10. Аспіранти, які не пройшли практику або не виконали її програму з поважних причин, направляються на практику вдруге.

11. Відповідно до індивідуального плану педагогічної практики аспірант зобов'язаний своєчасно протягом встановленого терміну після її завершення надати звітну документацію.

Перелік компетентностей, якими має оволодіти аспірант у ході педагогічної практики наведено у табл. 1. Опис запланованих результатів навчання (РН) аспірантів після проходження педагогічної практики наведено у табл. 2.

**Компетентності випускника освітньо-наукової програми підготовки
здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня**

Група компетентностей	Зміст компетентностей	Шифр
Загальні	Здатність до критичного аналізу та оцінки сучасних наукових досягнень, генерування нових ідей при виконанні дослідних і практичних завдань, зокрема в міждисциплінарних сферах	ЗК-1
	Проектувати, ініціювати та виконувати (індивідуально або в науковій групі) наукові дослідження на основі цілісного системного наукового світогляду, знань історії та філософії науки	ЗК-2
	Здійснювати пошук, оброблення, аналіз і контекстуалізацію значного обсягу наукової інформації з різних джерел, інтерпретацію результатів наукових досліджень	ЗК-3
	Орієнтуватися в інформаційних та Internet-джерелах, працювати з бібліотечними фондами, критично ставитись до отриманої інформації	ЗК-4
	Володіти комп'ютерною та інформаційною культурою, усвідомлювати цінності суб'єктивної позиції в інформаційному просторі	ЗК-5
	Спілкуватися з різними цільовими аудиторіями, використовуючи відповідну лексику, методи, техніки та прийоми	ЗК-6
	Використовувати сучасні методи і технології наукової комунікації рідною та іноземною мовами	ЗК-7
	Проектувати і реалізовувати індивідуальну наукову траєкторію, застосовувати принципи наукової самоорганізації, власного дослідницького стилю	ЗК-8
	Здатність планувати і вирішувати завдання власного професійного та особистісного розвитку	ЗК-9
	Працювати у великій науковій групі, дотримуючись етичних норм професійної діяльності	ЗК-10
Загально-професійні	Володіння сучасною методологією, методикою та методами наукового педагогічного дослідження, зокрема з використанням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій	ЗПК-1
	Здатність до критичного аналізу та оцінки сучасних наукових досягнень у сфері освіти, генерування нових ідей під час розв'язання дослідних і практичних завдань	ЗПК-2
	Проектувати і здійснювати комплексні наукові педагогічні дослідження на основі цілісного системного наукового світогляду, участі в роботі українських і міжнародних дослідних колективів з метою розв'язання наукових і науково-освітніх завдань	ЗПК-3

Група компетентностей	Зміст компетентностей	Шифр
	Інтерпретувати результати педагогічного дослідження, оцінювати межі їх застосування, можливі ризики їх впровадження в освітньому та соціокультурному середовищі, перспективи подальших досліджень	ЗПК-4
	Моделювати, здійснювати й оцінювати навчальний процес та проектувати програми додаткової професійної освіти відповідно до потреб роботодавця	ЗПК-5
	Обґрунтовано обирати і ефективно використовувати освітні технології, методи і засоби навчання й виховання з метою забезпечення запланованого рівня особистісного та професійного розвитку студентів	ЗПК-6
	Здатність проводити аналіз освітньої діяльності організацій за допомогою експертної оцінки та проектувати програми їх розвитку	ЗПК-7
	Готовність до викладацької діяльності у вищій школі	ЗПК-8
Фахові	Здатність виокремлювати актуальні проблеми розвитку сучасної системи освіти, навчання і розвитку студентів	ФК-1
	Моделювати інноваційне освітнє середовище та конструювати зміст, форми, методи та засоби навчання у вищій школі	ФК-2
	Визначати напрями і способи забезпечення освітньої роботи методичними засобами	ФК-3
	Використовувати методичні прийоми організацій різних видів навчально-виховної роботи у вищій школі	ФК-4
	Здатність до активного включення суб'єктів освітнього процесу (викладач-студент) у пошукову навчально-пізнавальну діяльність	ФК-5
	Організувати діалогічне спілкування в освітньому процесі вищої школи задля реалізації студентоцентрованого підходу в навчанні	ФК-6
	Здійснювати змістовну взаємодію з педагогічними кадрами з питань навчання і виховання	ФК-7
	Подавати науковому співтовариству експериментальні досягнення у вигляді наукових статей, доповідей, мультимедійних презентацій відповідно до прийнятих стандартів і форматів професійного співтовариства	ФК-8
	Володіти педагогічною майстерністю, педагогічною технікою, професійними вміннями майбутніх вчених, викладачів вищої школи	ФК-9
	Володіти засобами особистісного, професійного самовираження, протистояння професійним деформаціям особистості	ФК-10

Таблиця 2

**Опис запланованих результатів навчання (РН) аспірантів
після проходження педагогічної практики**

Шифр	Результат навчання
	Знання
РН-1	Здатність демонструвати знання та розуміння сучасної методології, методики та методів наукового педагогічного дослідження, зокрема з використанням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій у вищій школі
РН-2	Кваліфіковано аналізувати основні підходи, теорії та концепції педагогічної науки, здійснювати відбір змісту, необхідного для наукового самовизначення
РН-3	Здатність демонструвати знання та розуміння нормативно-правової бази, що регулює діяльність освітніх установ і сучасні педагогічні технології в реалізації основних освітніх програм вищої освіти
РН-4	Володіти знаннями теоретико-методологічних підходів щодо гуманітаризації та технологізації вищої освіти, принципів, форм, методів, технологій навчання і виховання у вищій школі
РН-5	Володіти основними поняттями, особливостями стратегічного менеджменту навчального закладу
РН-6	Здатність ясно та ефективно описувати етапи проектування нового навчального змісту, технологій, апробації та впровадження педагогічних проектів
РН-7	Здатність використовувати професійно орієнтовані знання та практичні навички під час реалізації принципів, організаційних форм і прийомів управління навчально-виховним процесом з урахуванням сучасних умов, індивідуальних особливостей студентів
	Уміння
РН-8	Самостійно й творчо опрацьовувати, аналізувати і подавати результати педагогічної роботи та наукового дослідження засобами інструментарію інформаційних технологій
РН-9	Володіти методами науково-педагогічних досліджень, формулювати і розв'язувати завдання, що виникають у ході науково-дослідної та практичної діяльності
РН-10	Організувати інформаційний пошук, самостійний добір і якісне оброблення наукової інформації та емпіричних даних
РН-11	Аналізувати, проводити експертну оцінку освітньої діяльності організацій

Шифр	Результат навчання
PH-12	Обирати технології навчання залежно від цілей і завдань, що вирішуються в педагогічному процесі, рівня навченості, вихованості студентів
PH-13	Впроваджувати інноваційні прийоми в педагогічний процес з метою створення умов для ефективної мотивації студентів
	Комунікація
PH-14	Обирати в усному й писемному педагогічному мовленні найдоцільніші формули мовленнєвого етикету
PH-15	Гнучко використовувати власний невербальний репертуар для передавання професійно спрямованої інформації
PH-16	Спілкуватися та подавати ефективно дослідницькі ідеї в усній та письмовій формах перед фаховою та нефаховою аудиторіями
PH-17	Дотримуватись у своїй діяльності професійно-етичних норм, прийнятих в міжнародній практиці педагогічного менеджменту
PH-18	Володіти методами та методиками проектування і організації спільної діяльності педагогів і студентів
PH-19	Презентувати, обговорювати та захищати власні погляди в усній та письмовій формах перед фаховою та нефаховою аудиторіями
PH-20	Створювати умови конструктивної взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу і обирати оптимальні методи, засоби і форми взаємодії, забезпечувати сприятливий морально-психологічний клімат
PH-21	Вирішувати конфліктні ситуації професійної взаємодії і запобігати їм
	Автономність і відповідальність
PH-22	Виявляти ініціативу і самостійність в різноманітних видах діяльності, брати відповідальність за результати своєї професійної діяльності, дотримуватись корпоративної культури ВНЗ
PH-23	Планувати і вирішувати завдання власного професійного та особистісного розвитку
PH-24	Розвивати набуті навички навчання для подальшого процесу навчання на засадах самокерування та автономії
PH-25	Презентувати результати власних наукових досліджень у вигляді наукових статей, доповідей на конференціях

IV. ЗМІСТ ПРОГРАМИ ПРАКТИКИ

Програма практики для майбутніх докторів філософії являє собою сукупність взаємопов'язаних організаційних документів і навчально-методичних матеріалів, що забезпечують організацію і проведення педагогічної практики аспірантів, рівень підготовки науково-педагогічних кадрів в аспірантурі зі спеціальності 015 «Професійна освіта» і входить до циклу професійної підготовки, у якій знання, вміння, навички визначаються спрямованістю програми аспірантури.

Для успішного проходження педагогічної практики аспіранту необхідно володіти:

- знаннями, вміннями та навичками, здобутими в ході вивчення обов'язкових дисциплін циклу загальної та професійної підготовки;
- знаннями видів навчальної діяльності та освітніх технологій;
- методикою підготовки та проведення різних форм навчальних занять;
- сучасними інформаційними технологіями, включаючи методи отримання, обробки та збереження наукової інформації;
- методикою аналізу навчальних занять;
- знанням сучасних науково-дослідних і освітніх технологій;
- навичками професійно-особистісної самоосвіти та самовдосконалення для активізації науково-педагогічної діяльності.

Педагогічна практика має комплексний характер і передбачає забезпечення фахової діяльності майбутнього доктора філософії за такими напрямками роботи:

1. Аудиторна робота (асистентська):

- самостійне проведення лекційних та семінарських занять з урахуванням теми, визначеної науковим керівником або викладачем кафедри, за якою закріпленій аспірант на період проходження практики;
- перевірка курсових і контрольних робіт студентів за умови їх наявності;
- присутність на заліках та екзаменах за наявності основного екзаменатора.

2. Методична робота:

- індивідуальне планування і розробка змісту навчальних занять;
- розроблення навчально-методичного забезпечення дисциплін;
- індивідуальна робота зі студентами;
- керівництво науковими дослідженнями студентів;
- надання наукової та методичної допомоги студентам у написанні курсових робіт;
- знайомство з організацією навчально-виховного процесу в закладі вищої освіти;
- вивчення досвіду викладання провідних викладачів;
- аналіз проведення навчальних занять;
- розроблення інноваційних методів ведення занять зі студентами;
- розроблення ділових ігор, кейсів, тестів тощо.

3. Науково-дослідна робота:

- підготовка до публікації тез конференції;
- написання статті відповідно до теми наукового дослідження;
- добір та розроблення діагностичного інструментарію відповідно до теми дослідження;
- організація та здійснення констатувального, формувального та контрольного етапів експерименту.

Педагогічна практика аспірантів безпосередньо спрямована на формування універсальних, загальнопрофесійних, фахових та науково-дослідних компетенцій випускника аспірантури (рис. 1).

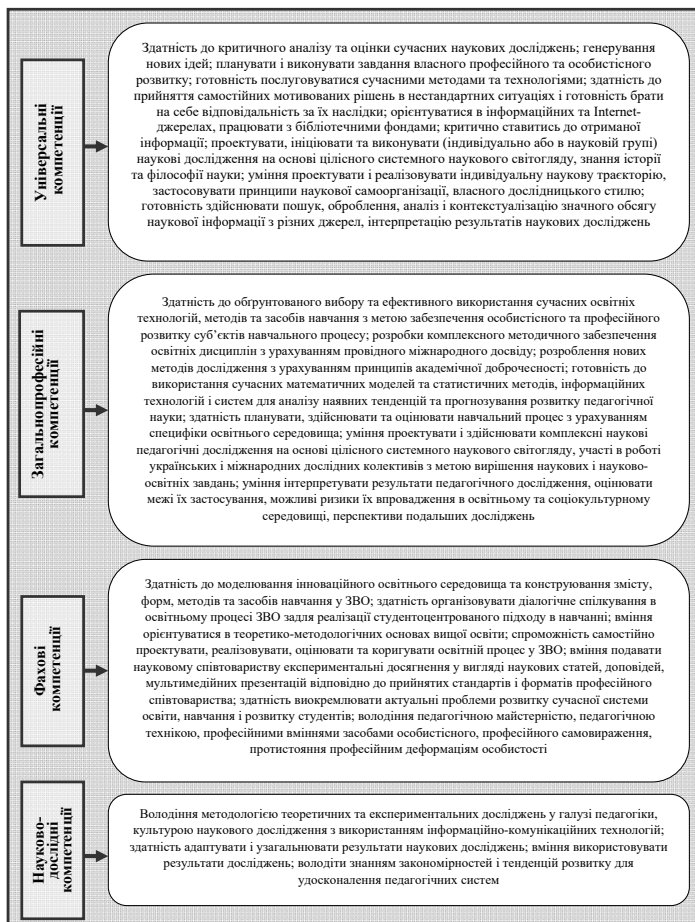


Рис. 1. Вимоги до результатів засвоєння та виконання програми педагогічної практики

Практика включає три етапи: підготовчий, основний, заключний (табл. 3).

Таблиця 3

Основні види діяльності під час педагогічної практики

№	Форма роботи	Зміст	Форма звітності
1. Підготовчий етап			
1	Співбесіда з керівником педагогічної практики	Визначення мети, завдань та змісту практики, особливостей її проходження; здійснення самодіагностики готовності до проходження практики	Оформлення угоди (дод. А); самооцінка аспіранта готовності до педагогічної практики (дод. Н1)
2	Ознайомлення з організацією навчально-виховного процесу в закладі вищої освіти	Ознайомлення аспіранта з основними напрямками діяльності базової кафедри, професійними обов'язками практиканта, робочими програмами та навчальними планами дисциплін	Запис у щоденнику (дод. Б)
3	Вивчення нормативно-правових основ викладацької діяльності в системі вищої освіти	Перегляд законодавчої бази організації вищої професійної освіти в Україні; основних положень і вимог до документів, що регламентують діяльність закладу вищої освіти, кафедри та професорсько-викладацького складу; ознайомлення з посадовими інструкціями штатного персоналу кафедри, державними освітніми стандартами вищої освіти, робочим навчальним планом однієї з основних освітніх програм	Запис у щоденнику (дод. Б), відмітка про виконання
4	Виконання індивідуального завдання	Вибір та виконання 1 з запропонованих індивідуальних завдань	Виконане завдання (дод. В)

№	Форма роботи	Зміст	Форма звітності
5	Освоєння педагогічного досвіду провідних викладачів кафедри університету	Відвідування занять викладачів кафедри з подальшим аналізом; ознайомлення з досвідом викладання провідних викладачів кафедри у ході відвідування навчальних лекційних та семінарських занять, прийомами оцінки навчальної діяльності в закладі вищої освіти, специфікою взаємодії в системі «студент-викладач»; досвідом використання інформаційних і педагогічних технологій організації навчально-виховного процесу в ЗВО	Аналіз 1 заняття викладача (дод. Г); запис у щоденнику, позначка про виконання
2. Основний етап			
6	Відвідування відкритих занять інших аспірантів-практикантів	Аналіз відвіданих занять (1 лекції та 1 семінарського заняття), участь у обговоренні	Запис у щоденнику, позначка про виконання; аналіз відвіданих занять (дод. Г)
7	Підготовка занять із використанням інноваційних педагогічних методів та технологій	Розроблення апаратно-програмного забезпечення, організації занять, розгорнутих план-конспектів занять, підготовка необхідних методичних та дидактичних матеріалів для проведення лекційних та семінарських занять; формування фондів оціночних засобів (контрольних, тестів, творчих та індивідуальних завдань для семінару тощо)	Конспект 1 лекції та 1 семінарського заняття (дод. Д) з використанням інноваційних педагогічних технологій (дод. Ж)

№	Форма роботи	Зміст	Форма звітності
8	Проведення лекційного та семінарського заняття	Проведення на належному методичному рівні заняття відповідно до плану; читання лекції й проведення семінарського (практичного) заняття з використанням сучасних інформаційних технологій; проведення консультацій; аналіз і самооцінка заняття	Запис у щоденнику, позначка про виконання; аналіз занять, проведених іншими аспірантами
9	Участь у прийомі заліків та екзаменів, захисті курсових робіт і проектів	Ознайомлення з документами, що регламентують порядок організації і проведення заліків та екзаменів. Вивчення кафедральної методики щодо захисту курсових робіт. Оцінка ходу освоєння змісту дисципліни на основі фондів оціночних засобів (контрольних робіт, тестових завдань, звітів про практику, рефератів, курсових робіт студентів). Участь у захисті курсових робіт, виробничої практики студентів, у прийомі заліку, екзамену	Запис у щоденнику, позначка про виконання. Розроблення тестового матеріалу або єдиного екзаменаційного білета з дисципліни
10	Підготовка доповіді для участі в конференції з теми дослідження	Підготовка та написання тез доповіді для участі в конференції, публікація матеріалів конференції (дод. K1). відповідно до теми дослідження з дотриманням умов академічної доброчесності (дод. K3)	Запис у щоденнику, позначка про виконання; ксерокопія публікації
11	Підготовка наукової статті з теми дослідження із зазначенням рівня унікальності з подальшою публікацією у фаховому виданні	Написання та публікація 3 наукових статей (у фаховому виданні, закордонному фаховому виданні, виданні Scopus або Web of Science, дод. K2).	Запис у щоденнику, позначка про виконання; ксерокопії публікацій

№	Форма роботи	Зміст	Форма звітності
12	Проведення експериментального дослідження в групі	Добір діагностичного інструментарію відповідно до теми дослідження (дод. Н), розробка анкети, опитувальника або авторської методики відповідно до теми дослідження; подання результатів дослідження	Авторська анкета, опитувальник або методика відповідно до теми дослідження; запис у щоденнику
13	Підготовка проекту	Розробка проекту відповідно до теми дослідження	Проект (дод. Л)
14	Оформлення портфоліо	Підготовка комплексу документів, що містять подання освітніх, науково-дослідних та педагогічних досягнень	Портфоліо (дод. М)
3. Заключний етап			
15	Самооцінка виконаної роботи	Аналіз результатів практики, рефлексія, здійснення самодіагностики за результатами проходження практики шляхом заповнення запропонованих форм самооцінки власних досягнень	Аналіз самооцінки власних досягнень (дод. Н)
16	Складання звіту про проходження практики	Підготовка звітної документації про проходження педагогічної практики та розроблення пропозицій щодо активізації творчої та наукової активності студентів і викладачів, удосконалення системи самостійної навчальної роботи студентів, підвищення якості освіти	Звіт (дод. Р)
17	Захист	Захист результатів практики у встановленому порядку	Подання звітних матеріалів проходження практики

Перший етап педагогічної практики аспірантів включає такі завдання.

1. *Співбесіда з керівником щодо визначення мети, завдань і змісту практики.* Оформлення угоди (дод. А). Тестування на визначення рівня готовності до проходження педагогічної практики та здійснення самодіагностики готовності до творчої самореалізації в професійній діяльності (дод. Н).

2. *Ознайомлення з організацією навчально-виховного процесу в закладі вищої освіти.* Аналіз робочих програм та навчальних планів дисциплін. Оволодіння основами науково-методичної та навчально-методичної роботи, формування компетенцій, пов'язаних з готовністю до викладацької діяльності за основними освітніми програмами вищої освіти: навичками структурування і психологічно грамотного перетворення наукового знання в навчальний матеріал, систематизації навчальних і виховних завдань; методами і прийомами постановки навчальних цілей і завдань, використання інтерактивних вправ, тестів тощо з тем і за розділами курсу, викладу навчального матеріалу з використанням сучасних освітніх технологій.

3. *Вивчення нормативно-правових основ викладацької діяльності в системі вищої освіти.* Перегляд законодавчої бази організації вищої професійної освіти в Україні, основних положень, нормативних основ функціонування системи вищої освіти і вимог до документів, що регламентують діяльність закладу вищої освіти, кафедри та професорсько-викладацького складу; ознайомлення з посадовими інструкціями штатного персоналу кафедри, державними освітніми стандартами вищої освіти, робочим навчальним планом однієї з основних освітніх програм вищої освіти. Ознайомлення з порядком реалізації основних положень, вимог і документів, що регламентують діяльність ЗВО, кафедри, професорсько-викладацького складу щодо удосконалення навчально-виховної, методичної та науково-дослідної діяльності відповідно до діючих нормативних документів.

4. *Виконання індивідуального завдання.* Вибір та виконання одного із запропонованих індивідуальних завдань (дод. В) та подання результатів у звітній документації проходження практики.

5. *Освоєння педагогічного досвіду провідних викладачів кафедри університету.* Ознайомлення з основами організації навчально-методичної роботи в закладі вищої освіти, різними способами структурування і подання навчального матеріалу, порядком організації планування, ведення та забезпечення освітнього процесу з використанням інноваційних технологій навчання, способами активізації навчально-пізнавальної діяльності, особливостями професійної риторики, різними способами і прийомами оцінки навчальної діяльності у ЗВО, специфікою взаємодії в системі «студент – викладач», сучасними методами організації освітнього процесу, змістом та особливостями педагогічної діяльності професорсько-викла-

дацького складу, набуття досвіду підготовки та проведення навчальних занять, досвіду суб'єкт-суб'єктної взаємодії зі студентами та колегами. Засвоєння сучасних підходів до моделювання науково-педагогічної діяльності, основних вимог до теоретичної, практичної та методичної готовності викладача закладу вищої освіти, принципів, методів і форм організації навчально-педагогічного процесу. Аналіз одного заняття викладача (дод. Г).

Другий (основний) етап педагогічної практики аспірантів полягає в такому.

6. Відвідування відкритих занять інших аспірантів-практикантів. Обговорення відвіданих занять на засіданнях кафедри. Під час занять звернути увагу на такі моменти: планування навчальних занять відповідно до навчального плану; забезпечення міждисциплінарних зв'язків курсу з іншими дисциплінами; ясність, логічність викладу змісту матеріалу; організація навчальної діяльності студентів, управління нею й оцінка її результатів; застосування основних методів об'єктивної діагностики знань студентів з предмету; володіння методикою проведення занять із застосуванням мультимедійних засобів навчання; розвиток інтересу та мотивації у студентів до навчання, рівень сформованості вміння постановки навчально-виховних цілей, вибору типу, виду заняття, використання різних форм організації, діагностики, контролю і оцінки ефективності навчальної діяльності. Аналіз одного лекційного та одного семінарського заняття, проведених іншими аспірантами (дод. Г).

7. Підготовка план-конспектів навчальних занять та їх методичного забезпечення з використанням інноваційних педагогічних методів та технологій (дод. Ж). При підготовці розгорнутих конспектів аспірант має звернути увагу на основні моменти: зв'язки предмета з майбутньою професійною діяльністю; міждисциплінарні зв'язки курсу з іншими дисциплінами; аналіз навчальної та методичної літератури і використання її для побудови власного викладу програмного матеріалу; основні методи й прийоми складання завдань, вправ, тестів з різних тем; можливості застосування комп'ютерної техніки в навчальному процесі. Підготовка розгорнутих конспектів 1 лекції та 1 семінарського заняття (дод. Д).

8. Проведення лекційного та семінарського занять. Проведення занять згідно з встановленим графіком з дотриманням основних вимог: використання інноваційних освітніх технологій, методів та прийомів проведення лекційних та практичних занять; дотримання взаємозв'язку науково-дослідного та навчального процесів при викладанні навчального матеріалу, включаючи можливість послуговуватися власними науковими дослідженнями як засобом удосконалення освітнього процесу; виконання ролі фасилітатора, створення творчої атмосфери під час проведення аудиторних занять.

торних занять; здійснення методичної роботи щодо проектування та організації навчального процесу; обговорення проведених занять, виявлення переваг та недоліків.

9. *Участь у прийомі заліків та екзаменів, захисті курсових робіт і проєктів.* Ознайомлення з документами, що регламентують порядок організації і проведення заліків та екзаменів. Вивчення кафедральної методики щодо захисту курсових робіт. Оцінка рівня засвоєння змісту дисципліни на основі фондів оціночних засобів (контрольних робіт, тестових завдань, звітів про практику, рефератів, курсових робіт студентів). Участь у захисті курсових робіт, виробничої практики студентів, прийомі заліку, екзамену. Розробка тестового матеріалу або єдиного екзаменаційного білета з дисципліни за встановленим зразком.

10. *Підготовка доповіді для участі в конференції з теми дослідження.* Публікація матеріалів конференції (дод. К1). відповідно до теми дослідження з дотриманням умов академічної доброчесності (дод. К3).

11. *Підготовка наукової статті з теми дослідження* із зазначенням рівня унікальності з подальшою публікацією у фаховому виданні. Написання та публікація 3 наукових статей (у фаховому виданні, закордонному фаховому виданні, виданні Scopus або Web of Science, дод. К 2).

Пункти 10, 11 передбачають підготовку аспіранта до науково-дослідної роботи, оволодіння практичною діяльністю щодо здійснення науково-дослідного процесу та досвідом ведення наукових дискусій; здобуття навичок оформлення результатів науково-дослідної діяльності у вигляді тез доповідей, наукових статей тощо; вміння подавати наукові результати науково-дослідної діяльності на високому рівні й з урахуванням права на інтелектуальну власність, дотримання основних принципів академічної доброчесності та етичних норм у науковій та науково-дослідній сфері; планування перебігу дослідної діяльності, здійснення самоконтролю за виконанням роботи.

12. *Проведення експериментального дослідження в студентській групі.* Добір діагностичного інструментарію відповідно до теми дослідження (дод. П). Робота з емпіричною базою дослідження відповідно до теми дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії (складання програми і плану емпіричного дослідження, постановка і формулювання завдань, визначення об'єкта, вибір методики, вивчення методів збору і аналізу емпіричних даних). Проведення статистичних та соціологічних досліджень, пов'язаних з темою наукового дослідження аспіранта. Освоєння методик анкетування та інтерв'ювання (складання анкети, опитування, аналіз і узагальнення результатів), спостереження, експерименту і моделювання. Розробка анкети, опитувальника або авторської методики відповідно до теми дослідження; представлення результатів дослідження.

13. *Підготовка проекту* (дод. Л). Дослідний проект за структурою нагадує наукове дослідження. Він включає в себе обґрунтування актуальності обраної теми, постановку завдань дослідження, обов'язкове висунення гіпотези з подальшою її перевіркою, обговорення і аналіз отриманих результатів. При виконанні проекту мають використовуватися методи сучасної науки: лабораторний експеримент, моделювання, соціологічне опитування тощо [13, с. 114].

Основні вимоги до проекту:

– наявність значущої у дослідному, творчому плані проблеми, що потребує інтегрованого знання, науково-дослідного пошуку для її розв'язання;

– практична, теоретична, пізнавальна значущість прогнозованих результатів;

– самостійна (індивідуальна) діяльність аспіранта;

– структурування змістової частини проекту (із зазначенням поетапних результатів).

Виконання проекту передбачає певну послідовність дій та етапів (дод. Л).

14. *Оформлення портфоліо* (дод. М). Підготовка комплексу документів, що містять подання освітніх, науково-дослідних та педагогічних досягнень.

Структура портфоліо аспіранта:

1) персональні дані, автобіографія;

2) досягнення в результаті засвоєння основної освітньої програми підготовки науково-педагогічних кадрів в аспірантурі (результати складених екзаменів, заліків) про засвоєння змісту навчальних дисциплін, підвищення кваліфікації в межах спеціальності;

3) досягнення в науково-дослідній діяльності (обґрунтування теми дослідження, робочі матеріали з тексту наукового дослідження, робочий план, структура дослідження, експериментальні матеріали, методики, програми педагогічного експерименту, реферативні огляди, бібліографія тощо);

4) результати педагогічної практики.

Кожний розділ портфоліо формується аспірантом на основі власних цільових установок і уявлень щодо значущості результатів наукової професійної діяльності.

Портфоліо створюється протягом усього періоду навчання в аспірантурі та дозволяє аспіранту професійно підійти до оцінки власних досягнень, підвищити організаційну структуру, що є важливою складовою рейтингу майбутнього фахівця.

Заключний етап педагогічної практики містить такі завдання.

15. Самооцінка виконаної роботи. Визначення аспірантом, помилок, яких він припустився через брак професійних знань і умінь (вміння добору, структурування й візуалізації навчального матеріалу; вміння активувати студентів, організувати їх самостійну діяльність; варіювати методи та технології в процесі викладання дисциплін тощо) і які зумовлені його особистісними якостями (способи взаємодії, рівень емпатії, стиль спілкування, емоційність тощо). Аналіз результатів практики, рефлексія, самодіагностика власних досягнень за результатами проходження практики шляхом заповнення запропонованих форм самооцінки власних досягнень (дод. Н).

16. Складання звіту (дод. Р) про проходження практики. Підготовка звітної документації про проходження педагогічної практики та розробка пропозицій щодо активізації творчої та наукової активності студентів і викладачів, удосконалення системи самостійної навчальної роботи студентів, підвищення якості освіти.

17. Захист. Захист результатів практики – у встановленому порядку. Подання звітних матеріалів проходження практики.

V. СТРУКТУРА ЗВІТУ ПРО ПРАКТИКУ

Після завершення педагогічної практики аспіранти подають керівнику практики від кафедри звітну документацію. На підставі поданих документів, результатів роботи аспіранта у період проходження практики та захисту звіту керівником практики приймається рішення про виконання завдань практики і виставляється оцінка.

Аспіранти мають вести щоденник практики відповідно до встановленого зразка, що додається до звіту з практики, у якому висвітлюються етапи роботи та їх зміст.

Письмовий звіт надається керівнику практики від кафедри на рецензування.

За результатами практики проводиться залік із захистом дослідного проекту та поданням портфоліо.

Результат захисту практики вноситься в індивідуальний навчальний план аспіранта.

Вимоги до звіту

Матеріали до звіту з педагогічної практики аспіранти збирають протягом усього періоду її проходження, оформлення підсумків здійснюється протягом останніх трьох днів практики.

У звіті аспіранти відображають: мету і завдання практики, індивідуальний план, трудомісткість, місце і час проходження, опис виконаної роботи і розроблених авторських матеріалів (за наявності), сформовані компетенції та рекомендації щодо вдосконалення навчального процесу. Аспіранти мають проаналізувати найбільш складні питання, що виникли під час проходження практики, успіхи та невдачі.

Звіт аспіранта має відповідати **правилам оформлення**:

1. Обсяг звіту – довільна кількість сторінок комп'ютерного набору. До загального обсягу входять титульна сторінка, план, вступ, основна частина, висновки, список використаних джерел та додатки.

2. Текст набирається з використанням шрифтів текстового редактора Times New Roman кеглем 14 через 1,5 інтервала з дотриманням таких розмірів полів: верхнє і нижнє – 20 мм, лівє – 20 мм, правє – 10 мм, абзацний відступ 12,5 мм та роздруковується на аркушах паперу стандартного формату А-4.

3. Оформлення титульної сторінки здійснюється за встановленою формою (дод. Р).

4. Заголовки розділів виконують великими літерами, симетрично до тексту, наприклад: ЗМІСТ, ВСТУП, ОСНОВНА ЧАСТИНА, ВИСНОВКИ, СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ, ДОДАТКИ.

У вступі зазначаються цілі й завдання педагогічної практики.

Основна частина має містити: послідовність проходження педагогічної практики, характеристики підрозділів навчальної установи, що надала базу практики; короткий опис виконаних робіт і терміни їх здійснення; опис проведених науково-практичних досліджень із зазначенням їх напрямів, видів, методів і способів здійснення; характеристику результатів досліджень, оформлену, виходячи з доцільності, у вигляді тексту, таблиць, графіків, схем тощо.

У **висновках** необхідно зазначити оцінку повноти вирішення поставлених завдань, рівня проведених занять; рекомендації щодо подолання проблем, що виникли в ході проходження практики і проведення науково-практичних досліджень.

Додатки до звіту можуть містити: документи, у яких подано відомості про результати роботи аспіранта, тексти статей або доповідей, підготовлених аспірантом за матеріалами під час проходження практики, результати експериментального дослідження в ході практики, аналіз занять, проведених викладачами кафедри та іншими аспірантами, індивідуальне завдання тощо.

5. Список літератури та інших документальних джерел, використаних під час роботи, розміщується після висновків і оформлюється відповідно до чинних стандартів.

До звіту додаються:

1) оформлена угода щодо проходження педагогічної практики у 2 екземплярах (дод. А);

2) результати тестування на визначення рівня готовності до проходження педагогічної практики та діагностики готовності до творчої самореалізації в професійній діяльності (дод. Н);

3) аналіз 1 заняття викладача та 1 лекційного й 1 семінарського заняття, проведених іншими аспірантами (дод. Г);

4) розгорнуті конспекти 1 лекції та 1 семінарського заняття (дод. Д);

5) відгуки викладачів та аспірантів про проведення лекційного та семінарського заняття;

6) власна розробка тестового матеріалу або єдиного екзаменаційного білета з дисципліни;

7) ксерокопії опублікованих тез доповідей та наукових статей;

8) розробки анкет, опитувальників або авторські методики відповідно до теми дослідження; подання результатів дослідження;

9) дослідний проект (дод. Л);

10) портфоліо (дод. М);

11) аналіз результатів практики (дод. Н);

12) результат виконаного індивідуального завдання, обраного із запропонованого переліку (дод. В);

13) щоденник практики з позначками про виконання кожного виду роботи та оцінкою за підписом керівника практики та викладача-консультанта (дод. Б);

14) інші матеріали, використані або зібрані під час практики (фото-, відеоматеріали, методичні розробки, дидактичний матеріал тощо).

VI. ПІДБИТТЯ ПІДСУМКІВ ТА ЗАХИСТ РЕЗУЛЬТАТІВ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ

До захисту допускаються здобувачі вищої освіти ступеня доктора філософії, які у повному обсязі виконали індивідуальний план практики і надали пакет документів, передбачених Програмою.

Здобувачі вищої освіти ступеня доктора філософії, які не виконали індивідуальний план проходження практики, до її захисту не допускаються.

Результати практики та її захист оцінюються на підставі наданих звітних документів, а також висновків, які відображені у відгуку-характеристиці керівника практики.

Аспіранти, які не виконали програму практики з поважних причин, направляються на практику повторно у вільний від навчання час.

Аспіранти, які не пройшли педагогічну практику або не виконали програму практики без поважних причин, отримали негативну характеристику, незадовільну оцінку при захисті звіту, мають ліквідувати заборгованість щодо проходження практики в терміни, встановлені кафедрою, за якою вони закріплені.

Уся звітна документація подається аспірантом у папці з дотриманням логічної послідовності.

Критеріями оцінки педагогічної практики аспіранта є:

- ступінь виконання завдань, передбачених програмою практики та індивідуальним планом;
- рівень оволодіння основними видами професійної діяльності викладача закладу вищої освіти: навчально-виховною, науково-методичною, консультативною, організаційною, науково-дослідною; загальнокультурними і професійними компетенціями, встановленими за відповідним напрямом та програмою практики;
- якість підготовки звітної документації за підсумками практики;
- ступінь сформованості професійних умінь і навичок, здатності до професійного саморозвитку;
- рівень теоретичного осмислення аспірантами своєї практичної діяльності (її цілей, завдань, змісту, методів);
- підсумки захисту звіту.

Педагогічна практика аспірантів оцінюється за всіма видами діяльності відповідно до розробленої системи балів (табл. 4).

Розподіл балів за виконаними видами роботи

Вид роботи	Кількість балів (максимальна)
Результати тестування на визначення рівня готовності до проходження педагогічної практики, діагностики готовності до творчої самореалізації в професійній діяльності та лист самооцінки оволодіння професійною компетентністю	5 балів
Відвідування відкритих занять викладачів кафедри та інших аспірантів-практикантів, їх аналіз	5 балів
Розроблення конспектів та проведення лекційного та семінарського занять	10 балів
Розроблення тестового матеріалу або єдиного екзаменаційного білета з дисципліни	5 балів
Розроблення анкет, опитувальників або авторської методики відповідно до теми дослідження; подання результатів дослідження	5 балів
Участь у прийомі заліків та екзаменів, захисті курсових робіт і проєктів	5 балів
Підготовка доповіді для участі в конференції з теми дослідження	5 балів
Підготовка наукової статті з теми дослідження із зазначенням рівня унікальності з подальшою публікацією у фаховому виданні	10 балів
Проведення експериментального дослідження в групі з поданням результатів	5 балів
Підготовка проєкту	10 балів
Оформлення портфоліо	10 балів
Виконання індивідуального завдання	5 балів
Складання звіту про проходження практики	10 балів
Захист	10 балів

Кожна з форм контролю оцінюються за 100-бальною системою. Порядок перерахунку рейтингових показників нормованої 100-бальної університетської шкали оцінювання в традиційну 4-бальну шкалу та європейську шкалу ECTS:

- 90–100 балів – А «відмінно»;
- 82–89 балів – В «добре»;
- 75–81 балів – С «добре»;
- 67–74 балів – D «задовільно»;
- 60–66 балів – E «задовільно»;
- 35–59 балів – FX «незадовільно»;
- 1–34 балів – F «незадовільно».

ЛІТЕРАТУРА

1. Алексюк А.М. Підручник для студентів, аспірантів та молодих викладачів вищих навчальних закладів / А.М. Алексюк. – К.: Либідь, 1998. – 560 с.
2. Андреев Г.И. Основы научной работы и оформление результатов научной деятельности : учебн. пос. / Г.И. Андреев, С.А. Смирнов, В.А. Тихомиров. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 272 с.
3. Артемчук Г.І. Методика організації науково-дослідної роботи: навч. посіб. для студ. та викл. вищ. навч. закл. / Г.І. Артемчук, В.М. Кुरило, М.П. Кочерган; Київ. держ. лінгв. ун-т. – К.: Форум, 2000. – 270 с.
4. Байсара Л.І. Методичний посібник до вивчення курсу «Позитивна психологія» / Л.І. Байсара, Е.Л. Носенко. – Дніпропетровськ, 2014. – 100 с.
5. Білуха М.Т. Методологія наукових досліджень: підруч. для бакалаврів, магістрантів і асп. екон. спец. вищ. навч. закл. освіти / М.Т. Білуха. – К.: АБУ, 2002. – 480 с.
6. Будасси С.А. Самооценка личности / С.А. Будасси // Практические занятия по психологии; под ред. акад. А.В. Петровского. – М., 1972. – С. 30–37.
7. Брэббс Ф. Web-квест. Новая технология работы с информационными интернет-ресурсами [Электронный ресурс] / Ф. Брэббс; пер. О. Корчажиной // Учительская газ. – 2009. – 12 мая. – Режим доступа: <http://www.ug.ru/archive/28204>
8. Быховский Я.С. Образовательные веб-квесты / Я.С. Быховский // Материалы IX конференции-выставки «Информационные технологии в образовании», Москва 9–12 ноября 1999 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ito.su/1999/index.html>.
9. Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи / С.С. Вітвицька. – К.: Логос, 2003. – 221 с.
10. Вітвицька С.С. Практикум з педагогіки вищої школи: навч. посіб. за модульно-рейтинговою системою навчання для студ. магістратури / С.С. Вітвицька. – К.: Освіта, 2005. – 396 с.
11. Вивчення спрямованості особистості (Методика В. Смекала і М. Кучера) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://om.net.ua/10/10_6/10_6100_izuchenie-napravlenosti-lichnosti.html
12. Степко М.Ф. Вища освіта України і Болонський процес: навч. посіб. / М.Ф. Степко, Я.Я. Болюбащ, В.Д. Шинкарук та ін.; за ред. В.Г. Кременя. – Тернопіль: ВЕЖА, 2004. – 230 с.
13. Волкова Н.П. Інтерактивні технології навчання у вищій школі: навч.-метод. пос. / Н.П. Волкова. – Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2018. – 360 с.

14. Галагузов В.М. Основи педагогіки та психології вищої школи в Україні / В.М. Галагузов, М.Б. Євтух. – К.: Освіта, 1995. – 241 с.
15. Грищенко І.М. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / І.М. Грищенко, О.М. Григоренко, В.А. Борисейко. – К.: КНТЕУ, 2001. – 186 с.
16. Дмитрієва С.М. Особистість: практичні засади вивчення: навч.-метод. пос. / С.М. Дмитрієва, Л.М. Король, С.М. Максимець та ін. – Житомир, 2011. – 378 с.
17. Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – 490 с.
18. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології / І.М. Дичківська. – К.: Світ, 2004. – 147 с.
19. Соціометрія: дослідження міжособистісних відносин у групі [Електронний ресурс] / О.Г. Злобіна. – Режим доступу: http://i-soc.com.ua/assets/files/book/zlobina/zlobina_sociometriy.pdf
20. Кайдалова Л.Г. Педагогічна практика аспірантів – передумова становлення особистості викладача [Електронний ресурс] / Л.Г. Кайдалова, Н.Б. Щокіна. – Режим доступу: dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/4058...4.pdf
21. Карелин А.А. Методика «Q-сортировка» (В. Стефансон) / А.А. Карелин // Психологические тесты; под ред. А.А. Карелина: В 2 т. – М., 2001. – Т.2. – С. 65–69.
22. Ковальчук В.В. Основи наукових досліджень : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В.В. Ковальчук, Л.М. Моїсєєв. – 5-те вид. – К.: Професіонал, 2008. – 239 с.
23. Колесников О.В. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / О.В. Колесников. – 2-ге вид. випр. та доп. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 144 с.
24. Коротяєв Б.І. Педагогіка вищої школи / Б.І. Коротяєв, Є.О. Гришин, О.А. Устинко. – К.: Освіта, 1990. – 243 с.
25. Кузьмінський А.І. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / А.І. Кузьмінський. – К.: Знання, 2005. – 486 с.
26. Кушнір В.А. Методологічні основи педагогічних досліджень / В.А. Кушнір, Г.А. Кушнір // Шлях освіти. – 2011. – № 3(61). – С. 9–13.
27. Лабода С. Технология «Open Space», или Чудеса кофе_паузы в «открытом пространстве» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://adukatar.net/wp-content/uploads/2009/12/5_Pages_18-23.pdf
28. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник / уклад.: М.В. Лемак, В.Ю. Петрище. – Вид. 2-ге, випр. – Ужгород : Вид-во Олександрри Гаркуші, 2012. – 615 с.

29. Лісниченко А.П. Підготовка майбутнього вчителя до творчої самореалізації у професійній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук : [спец.] 13.00.04 «Теорія і методика проф. освіти» / Лісниченко Алла Павлівна. – Вінниця, 2011. – 20 с.

30. Луговцова А. Всемирное кафе: маленькие беседы с большим смыслом. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://adukatar.net/wp-content/uploads/2011/07/19>

31. Марушкевич А.А. Педагогіка вищої школи / А.А. Марушкевич. – К. : Логос, 2006. – 215 с.

32. Метод шести шляп мышления Эдварда Де Боно [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://constructor.ru/uspex/metod-shesti-shlyar-myshleniya-edvarda-de-bono.html>

33. Нагаєв В.М. Методика викладання у вищій школі : навч. посіб. / В.М. Нагаєв. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 232 с.

34. Олійник І.В. Використання інтерактивних технологій у процесі формування дослідницької компетентності майбутніх докторів філософії в умовах магістратури / І.В. Олійник // Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. – 2018. – Вип. 1 (36). – С. 59–66.

35. Олійник І.В. Фасилітативний підхід у процесі формування дослідницької компетентності майбутніх докторів філософії в умовах аспірантури / І.В. Олійник // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2017. – № 56–57. – С. 177–189.

36. Олійник І.В. Використання фреймової технології у процесі формування дослідницької компетентності у майбутніх докторів філософії в умовах аспірантури. / І.В. Олійник // Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. – 2018. – №1 (15). – С. 175–180.

37. Основи методології та організації наукових досліджень: навч. посіб. для студентів, курсантів, аспірантів і ад'юнктів / за ред. А.Є. Конверського. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 352 с.

38. Курлянд З.Н. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / З.Н. Курлянд, Р.І. Хмелюк, А.В. Семенова та ін.; за ред. З.Н. Курлянд. – К.: Вища школа, 2005. – 241 с.

39. Педагогічна майстерність: підручник / за ред. І.А. Зязюна. – К.: Вища школа, 1997. – 212 с.

40. Подоляк Л.Г. Психологія вищої школи: навч. посіб. для магістрантів і аспірантів / Л.Г. Подоляк, В.Г. Юрченко. – К.: Дивосвіт, 2006. – 236 с.

41. Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії. Кабінет Міністрів України; Постанова, Поло-

ження від 23.03.2016 № 261 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // HYPERLINK <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-%D0%BF>

42. Про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту) [Електронний ресурс]: лист МОН № 1/9-168 від 25.04.01 р. – Режим доступу : http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/3118/

43. Практические знания по психологии / под ред. А.Ц. Пуни. – М.: Физкультура и спорт, 1977. – С. 11–19.

44. П'ятницька–Позднякова І.С. Основи наукових досліджень у вищій школі : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / І.С. П'ятницька–Позднякова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 116 с.

45. Савицька О.В. Методичні поради до виконання завдань педагогічної практики з психології [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://studfiles.net/preview/5454168/>

46. Сацик В. Академічна доброчесність: міфічна концепція чи дієвий інструмент забезпечення якості вищої освіти? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://education-ua.org/ua/articles/930-akademichna-dobrochesnist-mifichna-kontseptsiya-chi-dievij-instrument-zabezpechennya-yakosti-vishchoji-osviti>

47. Слепкань З.І. Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі : навч. посіб. / З.І. Слепкань. – К. : Вища школа, 2005. – 239 с.

48. Техника: Стратегия Уолта Диснея [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://trenings.ru/entsiklopediya-nlp/tekhniki/465-tekhnika-strategiya-uolta-disneya.html>

49. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Институт Психотерапии – 2002. – 490 с.

50. Харченко Н.В. Креативна педагогіка / Н.В. Харченко. – К.: Шкільний світ, 2007. – 96 с.

51. Шейко В.М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності: підручник / В.М. Шейко, Н.М. Кушнарченко. – К.: Знання-Прес, 2002. – 295 с.

52. Що таке академічна доброчесність? Блог Романа Радейка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://aphd.ua/shcho-take-akademichna-dobrochesnist/>

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

УГОДА № _____ на проведення педагогічної практики аспірантів закладу вищої освіти

м. Дніпро “ _____ ” _____ 20__ р.

Ми, що нижче підписалися, з однієї сторони, «**Університет імені Альфреда Нобеля**» (далі - **Університет**), в особі президента **Холода Бориса Івановича**, що діє на підставі Статуту, і з другої сторони,

(назва підприємства, організації, установи)

(далі – **База практики**), в особі

(посада)

_____, що діє на підставі

(прізвище та ініціали)

(статут підприємства, розпорядження, доручення)

уклали між собою цю угоду на проведення практики аспірантів:

1. База практики зобов'язується:

1.1. Прийняти аспірантів на практику згідно з календарним планом:

	Шифр і назва спеціальності	Рік навчання	Вид практики	Кількість аспірантів	Строки практики	
					початок	закінчення

1.2. Надати до **Університету** повідомлення встановленого зразка про прибуття на практику аспіранта (ів).

1.3. Призначити наказом кваліфікованих фахівців для безпосереднього керівництва практикою.

1.4. Створити необхідні умови для використання аспірантами програм практики, не допускати використання їх на посадах та роботах, що не відповідають програмі практики та майбутній спеціальності.

1.5. Забезпечити аспірантам умови безпечної роботи на кожному робочому місці. Проводити обов'язкові інструктажі з охорони праці: ввідний та на робочому місці. У разі потреби навчати практикантів безпечних методів праці.

1.6. Надати аспірантам-практикантам і керівникам практики від навчального закладу можливість користуватись лабораторіями, кабінетами, майстернями, бібліотеками, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання програми практики.

1.7. Забезпечити облік виходу на роботу аспірантів-практикантів. Про всі порушення трудової дисципліни, внутрішнього розпорядку та про інші порушення повідомляти заклад вищої освіти.

1.8. Після закінчення практики дати характеристику на кожного аспіранта-практиканта, в котрій відобразити якість підготовленого ним звіту.

1.9. Додаткові умови _____

2. Університет зобов'язується:

- 2.1. Узгодити з **Базою практики** програму практики.
- 2.2. Призначити керівниками практики кваліфікованих викладачів.
- 2.3. Забезпечити дотримання аспірантами трудової дисципліни і правил внутрішнього розпорядку. Брати участь у розслідуванні комісією бази практики нещасних випадків, якщо вони сталися з аспірантами під час проходження практики.

3. Відповідальність сторін за невиконання угоди:

- 3.1. Сторони відповідають за невиконання покладених на них обов'язків щодо організації і проведення практики згідно із законодавством про працю України.
- 3.2. Усі суперечки, що виникають між сторонами за цією угодою, вирішуються у встановленому порядку.
- 3.3. Угода набуває сили після її підписання сторонами і діє до кінця практики згідно з календарним планом.
- 3.4. Угода складена в двох примірниках: по одному – **Базі практики і Університету.**
- 3.5. Місцезнаходження сторін і розрахункові рахунки:

Університет:
49000, Україна, м. Дніпро,
вул. Січеславська Набережна 18,
тел.: (0562) 31-24-79
р/р № 26003050336274 в ПАТ КБ «Приватбанк»
м. Дніпро
МФО 305299 ІПН-202016704022
ЄДРПОУ 20201672
Заклад вищої освіти
«Університет імені Альфреда Нобеля»
Президент Б.І. ХОЛОД _____

М.П. « ____ » _____ 20__ р.

База практики:

М.П. « ____ » _____ 20__ р.

З вимогами Закону України «Про охорону праці» ознайомлений (на)

Аспірант _____
(_____)
підпис ПІБ

УНІВЕРСИТЕТ
імені АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ



ALFRED NOBEL
UNIVERSITY

ЩОДЕННИК ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ

_____ *(вид і назва практики)*
Аспіранта _____

_____ *(прізвище, ім'я, по батькові)*
Кафедра _____

Освітньо-кваліфікаційний рівень _____

Спеціальність _____

Курс _____

КЕРІВНИКУ

НАПРАВЛЕННЯ НА ПРАКТИКУ
(є підставою для зарахування на практику)

Згідно з угодою від « ____ » _____ 20__ року № ____, яку укладено з

(повне найменування підприємства, організації, установи)
направляємо на практику аспіранта ____ курсу, який навчається за спеціальністю _____

Назва практики _____
Строки практики з « ____ » _____ 20__ р. по « ____ » _____ 20__ р.
Керівник практики від кафедри _____

(посада, прізвище, ім'я, по батькові)

Аспірант _____
(прізвище, ім'я, по батькові)
прибув до освітньої установи

Печатка
освітньої установи « ____ » _____ 20__ р.

(підпис) (посада, прізвище та ініціали відповідальної особи)

Вибув з освітньої установи

Печатка
освітньої установи « ____ » _____ 20__ р.

(підпис) (посада, прізвище та ініціали відповідальної особи)

**КАЛЕНДАРНИЙ ГРАФІК
ПРОХОДЖЕННЯ ПРАКТИКИ**

№ з/п	Назви робіт	Тижні проходження практики				Позначка про виконання
		1-й	2-й	3-й	4-й	

Тема наукового дослідження _____

Графік консультацій керівника практики від кафедри:

Підпис керівників практики:
від університету _____ від навчальної установи _____

* У відгуку робиться акцент на тематиці навчальних занять, проведених аспірантом; ефективність використання ним освітніх технологій; методи та форми проведення занять; ступінь досягнення навчальних завдань; якість, змістовність та новизна розроблених аспірантом навчально-методичних матеріалів; рекомендації щодо удосконалення педагогічних навичок тощо.

Відгук осіб, які перевіряли проходження практики

**Висновок керівника практики від закладу вищої освіти
про проходження практики**

Дата складання заліку « ___ » _____ 20__ року

Оцінка:

за національною шкалою _____
(словами)

кількість балів _____
(цифрами і словами)

за шкалою ЄКТС _____

Керівник практики від закладу вищої освіти

(підпис) (прізвище та ініціали)

Без заповненого щоденника практика не зараховується.

Індивідуальні завдання

Завдання 1

Відвідайте заняття (лекцію, семінар), складіть протокол і проаналізуйте його з позиції проблеми формування розумової діяльності. При аналізі визначте:

- які завдання ставив викладач?
- які методи були застосовані викладачем на занятті? Чи можна виділити серед них провідний?
- який логічний хід заняття (дедуктивний, індуктивний або їх поєднання)?

– як викладач розвиває самостійність студентів?
 – які питання ставить педагог (репродуктивні, продуктивні, творчі)?
 Які відповіді: відтворення завченого тексту, із залученням наочності й результатів досвіду, аналітико-синтетичного характеру, з доказами і аргументацією?

– як розвиває педагог на занятті логічне мислення студентів? Які методи й методичні прийоми ним використовуються?

– які засоби навчання використовуються на занятті? Чи можна їх використовувати для розвитку розумової діяльності студентів?

Проаналізуйте домашнє завдання студентів з позиції розвитку їх мислення та креативності.

Запропонуйте свій варіант заняття (або етапу заняття, або фрагмента заняття), на якому була б повною мірою, але без шкоди для освітнього процесу, реалізована проблема формування або розвитку розумової діяльності студентів.

Завдання 2

Розробіть таксономію цілей навчання за однією з тем (розділу) навчального предмета.

Цілі й завдання:

- засвоєння рівнів цілепокладання в процесі навчання; сутності й видів таксономії педагогічних цілей;
- розвиток здатностей до розробки педагогічних таксономій і діагностичної постановки цілей.

Методичні рекомендації до виконання завдання

При виконанні завдання варто взяти до уваги, що конкретизація цілей навчання є основою навчального процесу, одним із найважливіших умов його високої результативності.

Традиційне визначення цілей навчання через зміст предмета, процес діяльності викладача або студента не дає повного уявлення про передбачувані результати навчання.

Для діагностичної постановки освітніх цілей необхідно формулювати їх через результати навчання, виражені в діях студентів, причому таких, які викладач або інший експерт можуть надійно впізнати.

Для цього необхідно поставити чітку систему цілей, всередині яких виділені їх категорії і послідовні рівні (ієрархія) – такі системи отримали назву педагогічних таксономій.

Розроблені педагогічні таксономії містять опис цілей в таких основних сферах:

- 1) когнітивна (пізнавальна);
- 2) афективна (емоційно-ціннісна): формування інтересів і схильностей;
- 3) психомоторна: навички письма, мовні навички, міміка та жести.

Для виконання завдання необхідно:

- актуалізувати знання з педагогіки і психології вищої школи;
- розробити таксономію цілей для навчальних занять зі студентами та проаналізувати їх досягнення після реалізації занять.

Завдання 3

Проведіть аналіз навчально-методичного комплексу дисципліни і виявіть основні елементи педагогічної системи, що моделюються в ньому, визначте їх повноту та взаємозв'язок.

Цілі й завдання:

- засвоєння сутності навчально-методичного комплексу дисципліни як інформаційно-діяльної моделі педагогічної системи;
- визначення структурних компонентів навчально-методичного комплексу дисципліни та їх характеристика;
- розвиток аналітичних і конструктивних умінь при розробці навчально-методичного комплексу дисципліни.

Методичні рекомендації до виконання завдання

При виконанні завдання варто враховувати, що навчально-методичний комплекс дисципліни – це пакет документів, у якому відповідно до державного стандарту і завдань розвитку особистості студента визначено зміст дисципліни і оптимальні способи її освоєння здобувачами.

Головна функція навчальної програми дисципліни – фіксація змісту навчального предмета. Програма відображає зміст освіти переліком питань, розташованих у певній послідовності із зазначенням приблизного часу на їх вивчення і служить певним нормативом діяльності викладача.

Оскільки навчально-методичний комплекс дисципліни є інформаційно-діяльною моделлю педагогічної системи, то в ньому мають бути відображені такі елементи:

- 1) програма навчальної дисципліни;
- 2) заплановані результати навчання;
- 3) перелік завдань для індивідуальної та самостійної роботи та методичні рекомендації до їх виконання;

- 4) плани семінарських (практичних) занять;
- 5) батарея тестів;
- 6) матриця формування і оцінювання компетентностей здобувачів вищої освіти з дисципліни;
- 7) орієнтовний перелік питань підсумкового контролю;
- 8) оцінювання результатів навчання;
- 9) рекомендована література (основна, допоміжна);
- 10) інформаційні ресурси в Інтернеті.

Завдання 4

Розробіть способи формування процесуальної мотивації навчання у студентів.

Цілі й завдання:

- засвоїти поняття мотивації та її ролі в процесі навчання;
- визначити психолого-педагогічні умови та шляхи формування мотивації навчання студентів;
- розвивати діагностичні та конструктивні вміння при розробці способів формування процесуальної мотивації навчання студентів з урахуванням змісту дисципліни.

Методичні рекомендації до виконання завдання

Загальний зміст способів формування мотивації полягає в тому, що викладачеві бажано переводити студентів із рівня негативного і байдужого ставлення до навчання до форм позитивного сприйняття освітнього процесу – дійового, усвідомленого, відповідального.

Вихованню позитивної мотивації навчання сприяють загальна атмосфера в закладі вищої освіти, в групі; суб'єкт-суб'єктна взаємодія викладача і студента, залучення студентів до оціночної діяльності та формування у них адекватної самооцінки.

Спеціальні дидактичні прийоми: екскурси в історію, використання художньої літератури і хрестоматійного матеріалу (витягів з робіт вчених, філософів, педагогів тощо); опора на власні дослідження і випадки з практики своєї роботи; зв'язок з досягненнями науки, новими пошуками, показ «білих плям»; розгляд питання з різних сторін; зв'язок із раніше вивченим матеріалом; міжпредметні зв'язки; постановка і розбирання парадоксів; використання прийомів порівняння й аналогій; варіювання завдання, переформулювання питань; використання наочності, інформаційно-комунікаційних технологій тощо.

Для виконання завдання необхідно:

- актуалізувати знання з педагогіки і психології вищої школи;
- вивчити досвід роботи викладачів кафедри з певної проблеми;
- спланувати способи формування навчальної мотивації студентів під час проведених занять і проаналізувати їх ефективність після реалізації занять.

Завдання 5

Розробіть план вивчення теми (розділу) дисципліни з використанням форм і методів активного навчання.

Цілі й завдання:

- визначення форм і методів активного навчання в сучасному закладі вищої освіти;
- засвоєння психолого-педагогічних характеристик форм і методів активного навчання;
- розвиток конструктивних умінь при розробці та раціональному використанні форм і методів активного навчання в закладі вищої освіти.

Методичні рекомендації до виконання завдання

При виконанні завдання необхідно пам'ятати, що одним з основних напрямів підвищення якості освітнього процесу в закладі вищої освіти є не збільшення обсягу інформації, що передається, а створення умов для включення студентів не тільки на рівні інтелектуальної, а й особистісної і соціальної активності.

Активне навчання є не що інше, як перехід від переважно регламентованих, алгоритмізованих, програмованих форм і методів організації освітнього процесу в закладі вищої освіти до розвиваючих, проблемних, дослідних, пошукових, які забезпечують розвиток пізнавальних мотивів, творчої активності студентів.

Використання методів і форм активного навчання базується на експериментально встановлених фактах про те, що в пам'яті людини закарбовується до 90% того, що вона робить, до 50% того, що вона бачить, і тільки 10% того, що вона чує (рис. 2).



Рис. 2. Піраміда навчання

Із цього випливає, що найбільш ефективна форма навчання має ґрунтуватися на активному включенні у відповідну дію.

До числа найбільш ефективних способів активізації пізнавальної діяльності студентів належать: проблемне навчання, ділові ігри, ситуаційні завдання, аналіз конкретних ситуацій, мозкові атаки, реальне проектування, лекції-візуалізації, групові дискусії, гейміфікація тощо.

Для виконання завдання необхідно:

- актуалізувати знання з педагогіки і психології вищої школи;
- вивчити досвід роботи викладачів кафедри з певної проблеми;
- апробувати розроблене заняття із застосуванням активних методів навчання в період педагогічної практики.

Завдання 6

Розробіть для одного розділу або теми навчальної дисципліни систему завдань для самостійної роботи студентів.

Цілі й завдання:

- засвоєння сутності й функцій самостійної роботи студентів;
- ознайомлення з основними видами та формами самостійної роботи студентів;
- розвиток конструктивних здатностей при розробці системи завдань для самостійної роботи студентів з урахуванням змісту дисципліни, що викладається.

Методичні рекомендації до виконання завдання

Самостійна робота студентів сприяє підвищенню ефективності навчання як щодо оволодіння системою знань, умінь, навичок, так і щодо розвитку здібностей, ініціативи і творчості.

Самостійна робота за дидактичним призначенням класифікується як:

- а) самостійна робота для отримання нових знань;
- б) для систематизації та узагальнення знань;
- в) для контролю і оцінки знань, умінь, навичок.

Для виконання завдання необхідно:

- актуалізувати знання з педагогіки і психології вищої школи;
- вивчити досвід роботи викладачів кафедри з певної проблеми;
- апробувати розроблені завдання для самостійної роботи студентів у період педагогічної практики.

Завдання 7

Спираючись на теоретичні знання з методики викладання, педагогічної майстерності та життєвий досвід, опишіть 2–3 ситуації у вигляді педагогічного кейсу або педагогічної задачі, які були у Вашій практичній педагогічній діяльності або під час проходження практики. Зазначте, які шляхи розв'язання цієї ситуації Ви обрали.

ДОДАТОК Г

Г. 1. Схема аналізу лекційного заняття

Згідно з розкладом «_____» _____ 20__ року
проведено лекцію з дисципліни _____

Тема: _____

П.І.Б. _____

викладача _____

Спеціальність _____ Курс _____ Дата _____

Час _____

Група _____ Кількість осіб _____ Присутні _____

<i>Етап аналізу</i>	<i>Бальна шкала</i>				
1. Науковий характер лекції. Влучність розкриття теоретичних положень, категорій, визначень _____ _____ _____	1	2	3	4	5
2. Зв'язок теоретичного матеріалу з практичними досягненнями. Популяризація досягнень вітчизняної науки, передового досвіду _____ _____ _____	1	2	3	4	5
3. Наявність міждисциплінарних зв'язків _____ _____ _____	1	2	3	4	5
4. Архітектоніка лекційного матеріалу (чітка, невпорядкована) _____ _____ _____	1	2	3	4	5
5. Метод викладу (проблемний, пояснювально-ілюстративний, інформаційний, евристичний, комбінований) _____ _____	1	2	3	4	5

<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>											
<p>6. Практична спрямованість: орієнтація на зміст та завдання практичних (семінарських) занять з цієї теми. Точність, визначення завдань і термінів їх виконання</p>	<table border="1"> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>7. Рівень володіння навчальним матеріалом</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>8. Методичний рівень викладання: наявність плану лекції, його зв'язок із попереднім матеріалом, використання структурно-логічних схем, логічність і послідовність викладу матеріалу, аргументованість висновків</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>9. Рівень технічного забезпечення (використання відео, проєкційної апаратури, фонозаписів тощо)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>10. Завдання для самостійної роботи студентів: їх наявність, доцільність, творчий характер, повідомлення термінів та форми перевірки знань</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>11. Відповідність засобів активізації уваги і розумової діяльності складу аудиторії</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>12. Стиль викладання: точність визначень, формулювань, емоційність, демократичність, володіння аудиторією, дисципліна</p>	<table border="1"> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							

<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>											
<p>13. Мовленнєві характеристики: чіткість, легкість голосу, вдале інтонування, тональність</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>14. Оцінка основних особистісних якостей викладача: загальна ерудиція; рівень педагогічної та методичної майстерності; культура мови, темп, дикція, інтенсивність, освіченість, емоційність, загальна та специфічна грамотність; ступінь тактовності та демократичності взаємин зі студентами; зовнішній вигляд викладача, конгруентність</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>15. Раціональне використання форм, методів, прийомів навчання, спрямованих на ефективне досягнення навчальних цілей заняття</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>16. Вплив особистості лектора на аудиторію: методи активізації та підтримки уваги</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>17. Наявність контакту викладача зі студентами, створення атмосфери доброзичливості й вимогливості</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>18. Загальна оцінка ефективності проведеної лекції. Побажання та зауваження</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							

<hr/> <hr/> <hr/>	
-------------------	--

Дата _____ П.І.Б. рецензента _____

Г. 2. Схема аналізу проведеного семінарського (практичного заняття)

Згідно з розкладом « _____ » _____ 20__ року
проведено семінарське (практичне) заняття з дисципліни _____

Тема: _____

П.І.Б. _____

викладача _____

Спеціальність _____

Курс _____

Дата _____

Час _____

Група _____ Кількість осіб _____ Присутні _____

<i>Етап аналізу</i>	<i>Бальна шкала</i>				
1. Визначеність мети, завдань заняття, достатня мотивованість діяльності студентів _____ _____	1	2	3	4	5
2. Оцінка змісту семінарського заняття: науковість, доступність навчального матеріалу; актуальність і зв'язок з життям (теорії з практикою); ступінь новизни, проблемності й цінності навчальної інформації; оптимальність обсягу матеріалу, запропонованого для засвоєння _____ _____	1	2	3	4	5
3. Форма проведення семінарського (практичного) заняття _____ _____	1	2	3	4	5
4. Оцінка ефективності способів діяльності викладача і студентів: раціональність і ефективність використання часу; оптимальність темпу, чергування і зміни видів діяльності; ступінь раціональності та ефективності використання методів і організаційних форм роботи; ступінь доцільності і ефективності	1	2	3	4	5

<p>використання наочності й ТЗН</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>											
<p>5. Форми оцінки знань, умінь та навичок студентів під час проведення семінарського заняття. Доцільність їх застосування</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>6. Використання прийомів активізації навчальної та пізнавально-пошукової діяльності студентів</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>7. Спрямованість семінарського (практичного) заняття на самостійну роботу студентів</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>8. Освітні технології, що були використані в ході заняття</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>9. Активні та інтерактивні методи навчання</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>10. Особливості стилю педагогічної взаємодії викладача зі студентами</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>11. Загальна оцінка ефективності проведеного семінарського (практичного) заняття</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							

<hr/> <hr/> <hr/>	
-------------------	--

Дата _____ П.И.Б. рецензента _____

Д.1. Орієнтовна схема конспекту лекції

Лекція залишається організаційно-методичною основою для усіх форм навчальної діяльності студента.

Процес підготовки лекції включає такі частини:

– **вступна частина** (складається план лекції, визначається її мета й завдання; коротко характеризується змістовий модуль у цілому, його проблеми, стан, зв'язок з попередніми планами та дисциплінами; надаються методичні поради щодо його самостійного вивчення, рекомендується доцільний список основної і додаткової навчальної та наукової літератури, інших інформаційних джерел та ресурсів);

– **основна частина** (подається стисла характеристика усіх питань, передбачених планом лекції, наводяться докази, факти, приклади, характеристики різних точок зору, визначення власної позиції, зв'язок з вітчизняним і європейським досвідом та практикою);

– **заклучна частина** (формулюються основні висновки, надаються методичні поради щодо самостійної роботи над змістовим модулем, підготовки до тестового модульного контролю, поради та відповіді на запитання; особливу увагу варто приділяти вступній лекції; методично вона має бути побудована таким чином, щоб у студента з'явилася зацікавленість до певної галузі науки, склалося про неї вичерпне уявлення).

Зміст лекцій встановлюється на основі навчальної програми з певної дисципліни. Це потребує жорсткої системи добору матеріалу, вмілого використання наочних посібників, технічних засобів навчання та комп'ютерної техніки.

Ефективність лекції може бути значно підвищена за рахунок раціонального використання технічних засобів навчання, які скорочують витрати часу на технічну роботу, пов'язану з відтворенням плану лекції, рекомендованої літератури, побудови складних графіків, діаграм, схем.

Успіх подання матеріалу багато в чому залежить від знання лектором правил формальної логіки і їх використання. За логікою кожна думка, яка має бути доведена, підпорядковується законам логіки. Вона має бути чіткою і не змінюватися протягом усього часу.

Д. 2. Орієнтовна схема підготовки семінарського (практичного) заняття

Семінарські заняття – це своєрідна форма зв'язку теорії з практикою, яка служить для закріплення теоретичних знань шляхом залучення студентів до розв'язання різних навчально-практичних та пізнавальних завдань. У змісті практичних занять виділяють систему формування загальних і професійних якостей: технічних, педагогічних тощо; професіо-

налізму (репродуктивного засвоєння спеціальної діяльності); досвід професійної творчості у сфері обраної професії і спеціальності; систему норм і стосунків у колективі; досвід оціночно-емоційної діяльності.

Підготовка семінарського (практичного) заняття включає добір типових і нетипових задач, завдань, ситуацій, питань, забезпечення їх методичними матеріалами, перевірку підготовки аудиторії, технічних засобів навчання. Перед початком потрібно ознайомити студентів з метою і завданням занять, вимогами, формами звітності.

Підготовка семінарського (практичного) заняття включає такі частини:

1. Тема заняття.
2. Мета заняття.
3. Завдання заняття.
4. План.
5. Короткий опис виконання роботи кожного пункту плану (питання, форми роботи, зміст).

**Інтерактивні технології, рекомендовані до використання
під час проходження практики**

Ж.1 Таблиця 5.

Використання технологій відповідно до форми заняття

№ з/п	Назва технології	Вид заняття	Коротка характеристика
1	Метод проблемного викладу матеріалу	Лекція	При проблемному викладі матеріалу здійснюється зняття (дозвіл) послідовно створюваних у навчальних цілях проблемних ситуацій (завдань). При розгляді кожного завдання викладач ставить відповідні запитання і спільно зі студентами формулює підсумкові відповіді. Цей метод сприяє розвитку самостійного мислення того, хто навчається, і спрямований на формування творчих здібностей
2	Самостійне вивчення навчальної, науково-методичної і довідкової літератури	Самостійна робота	Самостійне вивчення навчально-методичної та довідкової літератури дозволить усвідомлено виконувати завдання і вести подальші вільні дискусії з освоєного матеріалу. Самостійна робота передбачає активне використання комп'ютерних технологій і мереж, а також роботу в бібліотеці
3	Інтерактивні методи навчання	Семінарське (практичне) заняття	Для інтенсифікації освітнього процесу використовуються інтерактивні методи навчання (дод. Ж 2)

Ж. 2. Інтерактивні технології навчання у закладі вищої освіти [34-36]

Технологія “Open Space”, “Open Space Technology” (OST) – технологія відкритого простору (розроблено в середині 1980-х рр. американським консультантом з організаційного розвитку Харрісоном Оуеном (Harrison Owen) [27]. Ця технологія передбачає плідну та ефективну взаємодію, посилення та удосконалення того, що вже існує: планування і дія, участь і реалізація планів. В основі технології – 4 правила: усі, хто знаходиться тут і тепер – потрібні люди; усе, що відбудеться, – це те, що має відбутися

ся; будь-який час початку – це той самий час; процес завершується сам по собі. Під час застосування цієї технології створюється відкритий простір, де студенти обмінюються думками щодо власного погляду на проблему, дають пропозиції та здійснюють аналіз практичних напрацювань. Це сприяє підвищенню мотивації та утворенню своєрідного кола ідей у процесі взаємодії.

Технології «Інтернаціональне кафе» та «Грейп-коктейль» – технології сфокусованого неформального обговорення, відомі ще з 1995 р. Авторами методу є Д. Айзекс і Х. Браун. Головними умовами цього виду фасилітації є збір інформації від учасників, їх судження стосовно заданої теми; гравці мають «увійти в роль»; фасилітатору необхідно створити відповідну атмосферу, яка сприятиме творчому зростанню та розвитку учасників [30]. Зазначена технологія є ефективною в процесі наукових пошуків, оскільки в умовах неформальної, вільної атмосфери студенти мають можливість обговорити результати своїх досліджень. При цьому дуже часто задається ігровий темп, коли деякі учасники беруть на себе роль рецензентів.

Динамічна фасилітація – трансформаційний підхід до групової фасилітації, одним із перших представників якого вважають Д. Рафа. Метод полягає в тому, що на початку обговорення проблеми учасники, не говорячи жодного слова, розходяться по аудиторії відповідним чином, зображуючи своє ставлення до питання, яке було поставлене фасилітатором.

Graphic facilitation – (графічна фасилітація) відома як візуальне мислення, графічний запис, групова графіка, карти історій. Карти, що створюються з використанням зазначеної технології, допомагають учасникам краще усвідомити реальність, накреслити стратегію та план досягнення успіху. Використання графічної фасилітації потрібне для того, щоб допомогти групі знайти найбільш креативне розв'язання проблеми, сформулювати чіткі цілі, спланувати найбільш швидкий шлях їх реалізації. Графічна фасилітація полягає у візуалізації ідей на папері за допомогою використання слів та ілюстрацій, покращує мисленнєвий процес, змінюючи традиційне лінійне мислення на креативне. Студентам пропонується певна проблема (найчастіше з теми їхнього дослідження) і рекомендується за допомогою графічних записів зобразити шляхи або етапи її розв'язання; учасники передають аркуш зі своєю темою по колу, доки їх графічна карта не повернеться до автора.

Appreciative Inquiry (парадигма позитивних змін) – технологія планування майбутнього проєкту, базована на позитивному підході. Замість традиційного вивчення проблеми фокус уваги переноситься на вивчення позитивного досвіду – розвиток відбувається за рахунок роботи над «слабкими місцями», посилення успіху.

Технологія складається з чотирьох основних етапів (англ. – 4D):

- Discovery – відкриття (пошук джерела енергії, аналіз успіхів);
- Dream – мрія (формулювання можливостей);
- Design – модель (моделювання ідеальної ситуації, базованої на позитивній оцінці);

- Destiny – маршрут (планування шляху до майбутнього, взяття відповідальності). Користуємося цією технологією в процесі творчих зустрічей та роботи над текстами тез конференцій чи наукових статей, творчим проектом.

Технологія SCAMPER (з англ. означає «пробіжка» або «швидкий біг») – методика креативності, запропонована Р. Еберле в 1997 р. SCAMPER – це абревіатура, де кожна літера визначає певний метод: S – Substitute (замінити); C – Combine (комбінувати); A – Adapt (адапувати); M – Modify/Magnify (модифікувати, збільшувати); P – Put to Other Uses (для іншої мети, запропонувати інший спосіб застосування); E – Eliminate (прибрати, виключити або звести до мінімуму); R – Rearrange (or Reverse) (переставити, перевернути, змінити порядок).

Основна сутність роботи за цією технологією полягає у тому, що перед студентами ставиться чітке питання, на яке необхідно знайти відповідь у кожній категорії. У буквальному розумінні зазначений метод допомагає здійснити «пробіжку» по заданій проблемі за допомогою питань, що допомагають модифікувати вже існуюче.

Метод шести капелюхів («Six Thinking Hats») – один із найбільш дієвих прийомів в організації мислення, запропонований англійським письменником, психологом та фахівцем у сфері творчого мислення Е. де Боно.

Цей метод дозволяє розвинути гнучкість розуму, креативність, є ефективним засобом подолання творчої кризи, сприяє правильному прийняттю рішень та більш точному співвіднесенню свого способу мислення з поставленими цілями та завданнями.

Білий капелюх мислення – це режим фокусування уваги на всій інформації, якою володіють учасники: факти, цифри; окрім тих даних, які вони мають. «Вдягаючи білий капелюх», важливо зосередитись на додатковій інформації, якої не вистачає для реалізації цілей та вирішення завдань, поміркувати, де її можна знайти.

Червоний – капелюх емоцій, почуттів та інтуїції, на цьому етапі висловлюються всі інтуїтивні здогадки. Здобувачі діляться емоціями, що виникають у процесі пошуку відповіді. У процесі відкритого обговорення учасники мають бути чесними як щодо до себе, так і щодо оточуючих.

Жовтий – капелюх позитиву. «Вдягаючи» його, учасники мають міркувати над передбачуваними перевагами, які дає вирішення питання. Навіть якщо ця думка здається, на перший погляд, неперспективною, важливо опрацювати саме цей оптимістичний бік і намагатися виявити приховані позитивні ресурси.

Чорний капелюх – повна протилежність жовтому: на думку мають спадати виключно критичні оцінки ситуації (учасникам необхідно виявити обережність, звернути увагу на можливі ризики і недоліки, увімкнути режим пошуку підводних каменів).

Зелений – капелюх творчості та креативності, пошук альтернатив та змін. Учасники мають розкривати всі можливі варіації, генерувати нові ідеї, модифікувати вже існуючі й придивлятися до чужих напрацювань, навіть якщо вони нестандартні та провокаційні, шукати будь-яку альтернативу.

Синій – шостий капелюх мислення, який на відміну від попередніх призначений для управління процесом реалізації ідей та роботи над розв’язанням завдань, а не для оцінки пропозицій. Використання синього капелюха перед приміркою всіх інших – це визначення того, що належить зробити, тобто формулювання цілей, наприкінці – підбивання підсумків і обговорення користі та ефективності методу [32].

Метод «635» (достатньо формалізована варіація відомого методу «мозковий штурм») передбачає таку регламентацію роботи експертної команди: група складається з 6 осіб, кожна з яких протягом 5 хвилин має висунути 3 пропозиції або гіпотези стосовно певного аспекту завдання, яке треба вирішити в процесі ситуативного аналізу. Ідеї кожного з експертів заносяться в спеціальні формуляри, що передаються по колу. Після розгляду всіх аспектів поставленого завдання й висловлювання кожного з експертів, відбуваються обговорення, оцінка рішень та вибір найбільш оптимального або правильного варіанта. Такий метод є дуже цінним, оскільки за відносно короткий проміжок часу можна отримати велику кількість інформації. Студенти виступають у ролі експертів. Серед учасників обирається 6 осіб, які мають протягом 5 хвилин внести у відповідний формуляр (табл. 6) пропозиції щодо шляхів розв’язання означеної проблеми, після чого розглядаються всі зазначені варіанти та обираються найбільш оптимальні.

Таблиця 6

Приклад формуляра

<i>Питання, що потребує рекомендацій (Методики діагностики рівня сформованості професійної майстерності)</i>	
<i>Експерт</i>	<i>Пропозиція</i>
<i>Експерт 1</i>	1. 2. 3.
<i>Експерт 2 ...</i>	
<i>Найбільш оптимальний варіант</i>	

Класичний мозковий штурм (мозкова атака) – метод роботи групи, згідно з яким головною метою є знаходження нових альтернативних варіантів вирішення проблемних ситуацій, які можна поділити на три основні характерні типи: аналітичні чи причинні (яка причина невдачі?); синтетичні (як забезпечити ефективну і достатню реалізацію ідеї?); проблеми вибору (яка ідея є найбільш ґрунтовною та оптимальною?) (рис. 3).

Mind Mapping («створення карт розуму», «інтелект-карти», «ментальні карти») – методика, розробником якої є Тоні Б'юзен, що дозволяє структурувати мисленнєвий процес та стимулювати покрокове мислення. Вагомою перевагою застосування цього методу є його універсальність. В основу методу покладено процес радіального мислення: є основна проблема, від якої, як від стовбура, розгалужуються різноманітні ідеї, пов'язані з нею.



Рис. 3. Модель класичного мозкового штурму

Ментальна карта має бути максимально образною, доповненою кольоровими ілюстраціями. Схематичне зображення проблеми дозволяє за короткий проміжок часу визначити основні структурні елементи питання, що розглядається, та можливі шляхи його розв'язання.

Метод Делфі (інші назви: «Делфійський метод», «Метод делфійського оракула») з'явився в 1950–1960 рр. в США для дослідження військово-стратегічних і військово-технічних проблем. Розроблений корпорацією RAND, авторами є О. Хелмер, Т. Гордон, Н. Долкім. Метод Делфі постає як процедура досягнення достовірного консенсусу думок групи експертів.

Стратегія Уолта Діснея полягає в тому, що передумовою розв'язання складних творчих завдань є вміння не лише генерувати нові ідеї, але й усвідомлювати, аналізувати їх. Цей метод ґрунтується на трьох-

тактному мисленні, який містить три погляди на проблему, що водночас є і трьома етапами її розв'язання:

перший погляд – мрійника, що генерує різноманітні, нерідко фантастичні ідеї; мрійник не має жодних обмежень і перешкод; йому дозволяється жонглювати ідеями, не сприймати проблему серйозно;

другий погляд – реаліста – людини справи, яка точно знає, що треба робити, і завжди може із багатьох пропозицій обрати ті, які можливо реалізувати в умовах певної реальності; кожну ідею мрійник намагається використати для розв'язання проблеми;

третьій погляд – критика, головним завданням якого є запобігти можливим труднощам і помилкам, пов'язаним з втіленням у життя ідей мрійника; він має передбачити всі «підводні камені» на шляху реалізації рішень, побачити всі небезпечні моменти, відчуття загрозу [48].

Метод «Складання кластера». Дефініція «кластер» походить з англійської мови (cluster – «пучок, рій, скупчення») – це окреслення смислових одиниць тексту та їх графічне оформлення у вигляді схеми (інфографіки) [50, с. 8]. Кластер охоплює основні слова, ідеї, подані в логічній послідовності текстових об'єктів, що створюють цілісну й наочну картину; це графічна організація інформаційного матеріалу, що демонструє смислове поле певного поняття, проблеми. Студенти записують посередині аркуша паперу поняття або висловлювання, а від нього малюють стрілки-промені або пелюстки – великі смислові одиниці, від яких можуть відходити дрібніші. Кластер є відображенням нелінійної форми мислення.

Зазначений метод дає змогу подати значний обсяг інформації у структурованому і систематизованому вигляді. Основні переваги методу: за допомогою кластерів формуються й розвиваються вміння ставити запитання; виокремлювати основне; переходити від незначних фактів до загальних висновків; встановлювати причинно-наслідкові зв'язки й робити узагальнення; порівнювати, аналізувати та проводити аналогії; творчо опрацьовувати інформацію, уникати стереотипного мислення; охоплювати значний обсяг інформації; залучати всіх учасників до процесу; розвивати системне мислення, формувати власні судження на основі спостережень, досвіду, здобутих знань; догматичне мислення перетворювати на критичне.

Webquest (освітній веб-квест) – проблемне завдання з елементами рольової гри, для виконання якого використовуються інформаційні ресурси Інтернету. Розробником веб-квесту є **Bernie Dodge, професор освітніх технологій університету Сан-Дієго (США)**.

Веб-квест – це сайт в Інтернеті, з яким працюють студенти, розв'язуючи навчальне завдання або проблему пошукового характеру. Особливістю застосування цього методу є те, що частина або вся інфор-

мація для самостійної чи групової роботи розміщена на різноманітних веб-сайтах [8].

Автором визначено такі завдання для веб-квестів: *переказ* (демонстрація розуміння теми на основі подання матеріалів із різних джерел у новому форматі: створення презентації, плакату тощо); *планування й проєктування* (розроблення плану чи проєкта на основі заданих умов); *самопізнання* (будь-які аспекти дослідження особистості); *компіляція* (трансформація формату інформації, отриманої з різних джерел); *творче завдання* (творча робота в певному жанрі – написання есе, створення відеоролика тощо); *аналітичне завдання* (пошук і систематизація інформації); *наукове дослідження* (вивчення різних явищ, відкриттів, фактів на основі унікальних онлайн-джерел [7].

У процесі роботи з веб-квестом результатом має бути публікація робіт студентів у вигляді веб-сторінок чи веб-сайтів (локально або в мережі Інтернет).

Метод «П'ять «чому?»» є ефективним інструментом для аналізу проблем і з'ясування першопричин. Метод розробив у 40-х роках ХХ ст. керівник компанії Toyota Сакіші Тойода. Завдання фасилітатора – ставити запитання «чому виникла така ситуація?» доти, поки не дістанетеся суті. Його доцільно застосовувати, коли справжня причина проблеми є незрозумілою, задля її розв'язання недостатньо ресурсів для детального дослідження й статистичного аналізу. До того ж важливо не знайти винного, як прийнято в традиційному розумінні, коли в кожній проблемі є конкретна людина та ім'я, а, зокрема, виявити системну причину. Назва методу пояснюється кількістю запитань, які потрібно поставити. Число «п'ять» обрано з огляду на те, що такої кількості зазвичай достатньо для з'ясування суті та джерела проблеми. Незважаючи на те, що метод називається «П'ять «чому?»» для пошуку причин кожної конкретної невідповідності може ставитися і менше, і більше запитань.

Застосовуючи метод «П'ять «чому?»», можна вибудувати «дерево причин», оскільки під час відповіді на поставлене запитання можливе виникнення кількох варіантів (наприклад, чому певна проблема дослідження є актуальною).

Метод «Fishbone» («Риб'ячий скелет») називають ще діаграмою *Ісікави*, на честь одного з найвідоміших японських теоретиків менеджменту професора Каору Ісікави. Це графічний спосіб дослідження найістотніших причинно-наслідкових взаємозв'язків між чинниками й наслідками в досліджуваній ситуації або проблемі [50, с. 11–12].

Суть методу – це ключ до розв'язання проблем, що виникають. Діаграма дає змогу в простій та доступній формі систематизувати всі

потенційні причини розглянутих проблем, виокремити найважливіші та провести пошук першопричини за рівнями. Діаграма Ісікави стимулює *творче мислення* та допомагає *уявити взаємозв'язок між причинами й зіставити їх відносно важливості*. Така модель постановки й вирішення питання дає змогу описати та спробувати вирішити коло проблем (*поле проблем*). Учасникам пропонують інформацію (*текст, відеофільм, лекцію*) проблемного змісту і схему *Fishbone* для систематизації цього матеріалу (*у формі скелета риби*). На верхній «кістці» записують формулювання проблеми, а на нижній – факти, які засвідчують, що ця проблема існує. Робота (*дослідження*) може проводитися індивідуально або в групах. Важливим етапом є *презентація заповненої схеми*, яка продемонструє взаємозв'язок проблем, їх комплексний характер. Хід подальшої роботи визначає педагог, це може бути вихід на подальше дослідження або спроба розв'язати описані проблеми. Метод дає змогу зробити «прив'язку» проблем до потенційних причин помилок і відобразити цей зв'язок графічно. Цей метод доречно застосовувати в різних дослідженнях та діяльності пошукового характеру. Він дає можливість виявити основні взаємозв'язки між різними чинниками та краще зрозуміти досліджуване явище. Результат процесу залежить від багатьох чинників, між якими існують відносини типу «*причина – наслідок (результат)*». *Діаграма причин і наслідків* – це засіб, що дає змогу виявити ці відносини в простій і доступній формі. *Причинно-наслідкова діаграма* – це інструмент, що дає змогу виявити найважливіші чинники (*причини*), що впливають на остаточний результат (*наслідок*). *Досліджувана проблема* – це «*голова риб'ячого скелета*». «*Хребет*» умовно зображено у вигляді прямої горизонтальної стрілки, «*кістки*» – причини зображено похилими стрілками. Для кожної групи пропонують додаткові «*кістки*», які подають окремі причини, а до тих, у свою чергу, «*підлаштовуються*» свої підпричини. У результаті виходить розгалужене дерево, що пов'язує причини виникнення невідповідності, що знаходяться на різному рівні деталізації. Отже, можна знайти первинні причини, усунення яких найсуттєвіше вплине на вирішення проблеми.

Фреймова технологія – педагогічна технологія, що у процесі засвоєння базового концепту (навчальної інформації) дає можливість узагальнювати, структурувати та систематизувати отриману інформацію у схеми, таблиці, матриці, бланки шляхом заповнення відповідних слотів. Фрейм у перекладі з англійської означає «будувати, обрамляти, створювати каркас, логіко-змістову схему, що містить декілька комірок (слотів)» (табл. 7).

Приклад застосування фреймової технології

Слот	Символ (вхідні дані)	Зміст фрейма
1		Тема (проблема)
2		Мета
3		Завдання
4		Гіпотеза (точка зору, судження)
5		Факти
6		Аргументи
7		Прогностичні дані щодо розвитку проблеми
8		Власний погляд (висновок)

Інтерактивні методи

Аналіз конкретних ситуацій (case study) – аналіз реальних проблемних ситуацій, що пов’язані з професійною діяльністю, та пошук шляхів їх розв’язання; цей метод дозволяє удосконалити навички та отримати науковий досвід у процесі виконання таких операцій, як відбір та розв’язання проблем, робота з інформацією – осмислення окремих деталей, аналіз та синтез інформації та аргументів, оцінка альтернатив, прийняття рішень тощо.

Кейс-метод передбачає створення певної проблемної ситуації на основі фактів з реального життя. Цей метод розвиває аналітичне мислення, забезпечує системний підхід до вирішення проблеми, дозволяє виділяти варіанти правильних та помилкових суджень, обирати критерії знаходження правильного рішення.

Метод моделювання конкретних ситуацій активно діє на формування мотивації до конкретної діяльності, в процесі якої відбувається пошук потрібної інформації, що дозволяє розв’язати проблемну ситуацію. У процесі моделювання виділяється проблема, учасники, зв’язки між ними, мета, яку треба реалізувати в процесі вирішення проблеми, моделюється і розв’язується поставлене завдання шляхом використання знань, які є в наявності, та трансформованих із нової, щойно знайденої інформації.

Групова дискусія, спрямована на обговорення будь-якого питання, проблеми за трьома стадіями: *орієнтації* (адаптація учасників дискусії до самої проблеми, один до одного, що дозволяє сформулювати проблему, мету дискусії); *оцінки* (виступ учасників, їхні відповіді на питання, що виникають, збір максимального обсягу ідей, пропозицій тощо); *консолідації* (аналіз результатів дискусії, узгодження думок і позицій, спільне формулювання рішень та їх прийняття). Як інтерактивний метод навчання навчальна дискусія передбачає цілеспрямоване, колективне обговорення конкретної проблеми, що супроводжується обміном ідей, суджень, думок у групі. Ефективність використання цього методу визначається цілим переліком факторів: актуальність обраної проблеми, зіставлення різних позицій учасників, інформованість, компетентність та наукова коректність дискусантів, володіння викладачем методикою дискусивної процедури; дотримання правил та регламенту тощо.

«*Круглий стіл*» можна визначати як інтерактивний метод навчання, що дозволяє активізувати пізнавальну діяльність суб'єктів навчального процесу, використовувати знання, отримані раніше, і заповнювати інформаційні прогалини, яких не вистачає для формування знань при розгляді конкретної ситуації, формувати компетенції, спрямовані на виділення, аналіз та розв'язання проблеми. Бесіда за «круглим столом» є синергетичним поєднанням тематичної дискусії з груповою консультацією та взаємонавчанням. Разом з активним обміном знань формуються комунікативні здібності, що містять здатність взаємодіяти з іншими учасниками, формулювати свої думки, аргументувати та обґрунтовувати пропоновані рішення.

Мозковий штурм (англ. *Brainstorming*) – один із найбільш популярних методів стимулювання творчої активності та креативності, що дозволяє знайти нетрадиційне розв'язання проблеми шляхом застосування спеціальних правил обговорення. Метод і термін «мозковий штурм», «мозкова атака» запропоновані американським ученим А. Осборном як поліпшений варіант сократичного діалогу з широким використанням вільних асоціацій, одночасним створенням психоевристичного мікроклімату в міні-групах для підвищення ефективності розв'язання творчих завдань.

Метод вирішення дилеми (*dilemmadecision*) передбачає активні дії здобувачів вищої освіти у процесі аналізу та розв'язання ситуації. Студенти мають розв'язати проблемну ситуацію шляхом перенесення знань з природничих, загальнотехнічних, спеціальних наук, застосовуючи методи активізації творчого мислення, після чого їм пропонується ознайомитись з реально існуючим варіантом розв'язання ситуації і порівняти їх. Цей метод сприяє підвищенню мотивації до навчання, оскільки дозволяє зануритися в реальні професійні проблемні ситуації, відчути себе учасником їх вирішення.

Рольові та ділові ігри – рольова імітація реальної професійної діяльності з виконанням конкретних функцій фахівців відповідної сфери. Цей метод є творчим, а отже, продуктивним. Застосування методу стимулює пізнавальні інтереси, пошукову активність, формує мотивацію до навчальної, професійної та інноваційної діяльності. Гра як один із видів діяльності знімає психологічну інерцію у суб'єктів навчального процесу, налаштовує на позитивний характер взаємодії. Працюючи над завданнями ігрового характеру, студенти мають можливість зрозуміти свою роль у діловій грі, оцінивши свої здібності. Крім того, цей метод дозволяє перевірити ступінь вміння перенесення знань в діяльність. Створення ігрового середовища, наближеного до реальних умов професійної діяльності, дозволяє навчитися самостійно виділяти проблеми, аналізувати їх, формулювати завдання, знаходити можливі методи їх розв'язання, правильно керувати результатами інтелектуальної та науково-дослідної діяльності.

Інформаційний лабіринт (баскетметод) – учасникам необхідно вивчити певну ситуацію і в різних пунктах обрати одну з багатьох альтернативних дій, іншими словами, пройти своєрідний лабіринт. Студенти за допомогою технології інформаційного лабіринту вчаться обирати правильні методи та технології дослідження, навчаючись на своїх помилках.

Брейнрайтинг – термін введено вченими Інституту Баттеля у Франкфурті. Ця методика базується на техніці мозкової атаки, але відмінність її полягає в тому, що учасники висловлюють свої думки не вголос, а в письмовій формі, потім обмінюються своїми ідеями. Думка сусіда стає стимулом для нових пошуків, виникнення нової ідеї, яка має бути зафіксована на отриманому аркуші. Потім знову відбувається обмін аркушами, і так триває протягом певного часу (не більше 15 хвилин).

Проектування – індивідуальна чи колективна діяльність, що передбачає добір, розподіл, систематизацію матеріалу з певної теми, розв'язання конкретного завдання на основі самостійних досліджень проблеми, що має відповідний результат та подано у вигляді презентації та доповіді. Метод проектів сприяє розвитку пізнавальних творчих здібностей та критичного мислення студентів, умінню самостійно конструювати свої знання, орієнтуватися в інформаційному просторі.

Ігрове проектування (ІІІ) – один із найбільш розповсюджених способів інтенсивного навчання, основною метою якого є процес створення або удосконалення проектів. Для здійснення цієї технології учасників розбивають на групи, кожна з яких займається розробкою свого проекту. Функціонально-рольова позиція обумовлена сукупністю цілей та інтересів учасників колективного проектування організаційно-педагогічної системи.

Процес ігрового проектування має містити механізм узгодження різних інтересів учасників. У цьому полягає сутність процесу ІІІ і його

відмінність від будь-якого іншого процесу генерації рішень (наприклад, дискусії), основу яких становить мобілізація колективного досвіду.

Ігрове проектування може включати проекти різного типу:

– *дослідний проект* (перед студентами можуть бути поставлені завдання на кшталт розробки анкети чи системи запитань і проведення анкетування чи інтерв'ю для дослідження думки членів колективу стосовно певної проблеми, що допоможе зробити ситуацію більш чіткою, завершеною, такою, що викликає відчуття «спрямованого напруження» та мотивує до творчого пошуку шляхів та засобів її трансформації);

– *пошуковий проект* (студентам дається опис певної ситуації та декілька альтернативних варіантів її розв'язання; необхідно виконати такі завдання: уважно вивчити, виділити і занотувати переваги кожного з варіантів вирішення (на основі прогнозування, визначити, до яких позитивних змін та результатів він призведе); виявити і записати недоліки (використовуючи прогностичні здібності, виявити можливі наслідки та визначити, з якими втратами доведеться зіткнутися); зваживши «плюси» і «мінуси» усіх варіантів, обрати найбільш оптимальний та ефективний; підготувати проект впровадження і обґрунтувати можливості обраного варіанта);

– *творчий (креативний) проект* (може здійснюватися у двох варіантах: 1) студентам необхідно описати 2–3 ситуаційні задачі (СЗ) або конкретні ситуації (КС) для виконання таких завдань: проаналізувати ситуації, виокремити проблеми, систематизувати їх за ступенем важливості; визначити причини виникнення цих проблем; знайти варіанти розв'язання і зробити прогнози їх позитивних та негативних наслідків; знайти найбільш ефективне вирішення і розробити проект впровадження; опис ситуації може даватися у вигляді вихідної інформації, що подана текстом, додатковими схемами, рисунками, графіками тощо, які ілюструють розвиток ситуації і відповідні умови діяльності; 2) учасникам пропонується проаналізувати професійну діяльність двох або більше практиків і скласти їхні психологічні портрети, для чого їм необхідно підібрати відповідні тести і розробити систему питань для бесіди чи інтерв'ю;

– *прогностичний проект* (студентам дається завдання розробити проект ідеальної моделі майбутнього, наприклад, «Фахівець майбутнього»); процес конструювання перспективи містить елементи творчого ставлення до справжньої реальності, дозволяє краще і глибше зрозуміти явища сьогодення, побачити шляхи розвитку і удосконалення в майбутньому;

– *аналітичний проект* (учасникам ІІІ дається завдання виконати роботу щодо аналізу певної ситуації чи суб'єкта діяльності, на основі отриманого матеріалу і його аналізу запропонувати рекомендації щодо поліпшення ситуації чи діяльності суб'єкта).

Оформлення та узагальнення результатів наукового дослідження**К 1. Тези доповіді**

Тези – коротко сформульовані основні положення доповіді, статті тощо.

Структура

1. Тема (назва) має бути простою і лаконічною, передавати суть доповіді. Сформулювати тему простіше після остаточного складання тез і доповіді, коли вже не передбачається істотне коригування матеріалу.
2. Вступ містить інформацію про актуальність та новизну обраної теми.
3. Основний текст – це частина, що має містити приклади і докази теорій, які висуває автор, або розкриття сутності виконаної роботи.
4. Висновок підсумовує повідомлення, у якому ще раз наголошується на **новизні й унікальності виконаного дослідження із зазначенням перспективи** подальших наукових розвідок.
5. Список використаних джерел відповідно до встановлених вимог до оформлення бібліографічного опису літературних джерел.

К 2. Наукова стаття

Наукова стаття – **закінчений авторський твір, що описує результати оригінального наукового дослідження** (первинна наукова стаття) або присвячена розгляду раніше опублікованих наукових статей, пов'язаних спільною темою (оглядова наукова стаття). Вона є результатом розумового процесу, у якому поєднуються аналіз, структурування, формулювання та висловлення думок.

Основні вимоги:

- 1) наукова стаття має бути написана виключно в науковому стилі;
- 2) усі аргументи і доводи в статті повинні мати наукову платформу, точність фактів;
- 3) використання теоретичних відомостей має здійснюватися лише з авторитетних наукових джерел;
- 4) у статті обов'язково мають бути анотація та ключові слова мовою статті та іноземною мовою;
- 5) стаття повинна мати чітку структуру (*Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Формулювання цілей статті* (постановка завдання). *Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок* у цьому напрямі.
- 6) текст статті повинен мати високий відсоток унікальності та відповідати стандартам академічної доброчесності.

К 3. Принципи академічної доброчесності

Академічна доброчесність – це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Дотримання академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками передбачає:

- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право;
- надання достовірної інформації про результати досліджень та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність;
- контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами освіти.

Дотримання академічної доброчесності здобувачами освіти передбачає:

- самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей);
- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право;
- надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності.

Науково-педагогічні працівники та здобувачі вищої освіти мають проявляти фундаментальні цінності академічної доброчесності (табл. 8).

Таблиця 8

Фундаментальні цінності академічної доброчесності [46]

Чесність	Академічні спільноти доброчесності просувають пошук істини й знання через інтелектуальну та особисту чесність у процесі навчання, викладання, наукових досліджень і надання сервісів за дорученням адміністрації
Довіра	Академічні спільноти доброчесності стимулюють і покладаються на клімат взаємної довіри. Клімат довіри заохочує і підтримує вільний обмін ідеями, який, у свою чергу, дає можливість науковим пошукам реалізуватися найповнішою мірою

Справедливість	Академічні спільноти доброчесності встановлюють чіткі й прозорі очікування, стандарти й практики для підтримання справедливості у стосунках між студентами, викладачами та адміністративним персоналом
Повага	Академічні спільноти доброчесності цінують інтерактивну, кооперативну та партисипативну природу навчання і пізнання. Вони шанують та вважають за належне розмаїття думок та ідей
Відповідальність	Академічні спільноти доброчесності покладаються на принципи особистої відповідальності, що підсилюється готовністю окремих осіб і груп подавати приклад відповідальної поведінки. Підтримують взаємно узгоджені стандарти, а також вживають належних заходів у випадку їх недотримання
Мужність	Для розбудови й підтримання академічних спільнот доброчесності потрібно більше, ніж просто вірити у фундаментальні цінності. Трансформація цінностей від розмов про них до відповідних дій, їх відстоювання в умовах тиску і труднощів потребує рішучості, цілеспрямованості і мужності

Порушенням академічної доброчесності вважається:

- 1) *академічний плагіат* – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства; формою академічного плагіату є самоплагіат, що полягає у відтворенні без посилання на джерело інформації власних раніше опублікованих текстів;
- 2) *фабрикація* – фальсифікація результатів досліджень, посилань або будь-яких інших даних, що стосуються освітнього процесу;
- 3) *обман* – надання завідомо неправдивої інформації стосовно власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу;
- 4) *стисуння* – використання без відповідного дозволу зовнішніх джерел інформації під час оцінювання результатів навчання;
- 5) *хабарництво* – надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна чи послуг матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної вигоди в освітньому процесі.

За порушення *академічної доброчесності педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників* закладів освіти може **бути притягнуто** до такої академічної відповідальності:

– відмова у присудженні наукового ступеня чи присвоєнні вченого звання;

– позбавлення присудженого наукового ступеня чи присвоєного вченого звання;

– позбавлення права брати участь у роботі визначених законом органів чи займати визначені законом посади [52].

Академічній доброчесності в сучасному дискурсі протиставляється категорія академічної нечесності (*academic misconduct, dishonesty*), основні прояви якої знаходимо у таких видах діяльності:

– фабрикація даних (*fabrication*) – передбачає штучне створення вигаданих даних

– фальсифікація даних (*falsification*) – полягає у свідомій зміні чи модифікації вже наявних даних для підтвердження тих чи інших наукових висновків дослідника;

– хабарництво в академічній сфері (*bribery*) – незаконне вимагання від певної особи матеріальних чи грошових цінностей в обмін на академічну вигоду (наприклад, хабар за іспит чи письмову роботу);

– академічний саботаж (*sabotage*) – вчинення дослідником таких дій, які дають йому можливість отримати нелегітимну академічну вигоду чи зменшити таку для інших членів академічної групи чи спільноти (наприклад, шляхом затягування процесу рецензування роботи автора для використання результатів у власних цілях, знищення певних даних відносно інших дослідників-конкурентів);

– професорська нечесність (*professorial misconduct*) – зловживання окремими представниками професорсько-викладацького складу своїми службовими обов'язками з метою примусу і тиску на колеґ чи студентів;

– академічне шахрайство (*cheating*) – така поведінка студентів, коли в ході виконання навчальних завдань вони використовують в корисливих цілях недозволені матеріали, інформацію чи інші допоміжні засоби; найпоширенішою формою академічного шахрайства є списування, зокрема за посередництвом шпаргалок, через заглядання у роботу сусіда під час іспиту, колективну співпрацю між студентами заради отримання спільної для всіх вигоди, вчинення дій, спрямованих на попереднє та незаконне ознайомлення зі змістом екзаменаційних білетів тощо;

– плагіат (*plagiarism*) – академічна поведінка, яка характеризується такими п'ятьма кумулятивними ознаками: «коли певна особа використовує слова, ідеї чи результати праці, що належать іншому визначеному джерелу чи людині без вказування посилання на джерело, з якого вона була запозичена у ситуації, у якій правомірно очікується вказування авторства оригіналу з метою отримати певну користь, пошану, вигоду, які не обов'язково мають бути грошового характеру» [46].

Етапи роботи над проектом

Етап роботи над проектом	Зміст роботи	Діяльність аспіранта
Підготовка	Визначення теми, мети та завдань проекту	Обговорення теми проекту з керівником, отримання додаткової інформації, визначення мети та завдань
Планування	Добір джерел інформації; визначення способу подання результатів проекту (форма звітності)	Розроблення плану дій, формулювання завдань
Дослідження	Збір інформації та розв'язання проміжних завдань	Виконання дослідження, розв'язання проміжних завдань
Аналіз та узагальнення	Аналіз інформації, оформлення результатів, узагальнення, формулювання висновків	Аналіз інформації, узагальнення результатів
Захист проекту	Можливі форми подання результатів (усний, письмовий) проекту	Презентування результатів проекту
Оцінка результатів і процесу виконання	Оцінка результатів та поцесу виконання проекту	Участь в оцінці шляхом колективного обговорення
Самоаналіз та рефлексія	Визначення «+» і «-» розробленого проекту, оцінка його ефективності та результативності власних дій	Критичне осмислення результатів власної діяльності

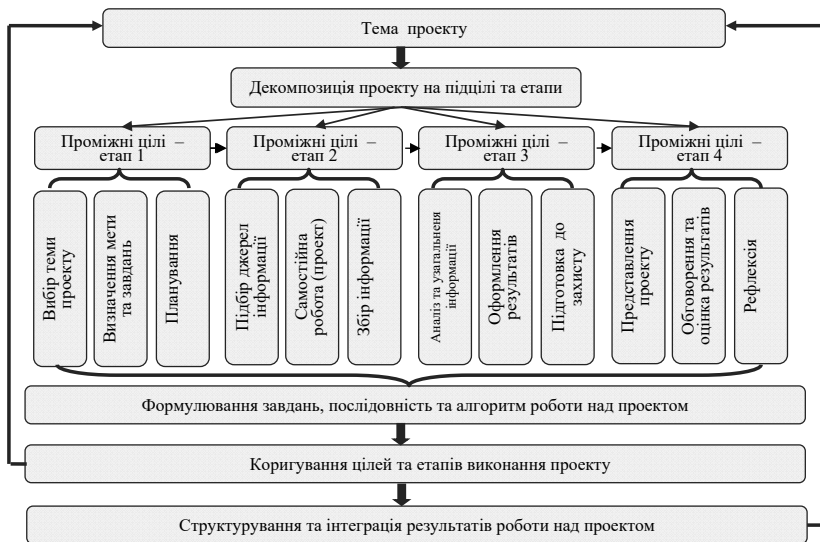


Рис. 4. Структура та послідовність виконання проекту

Портфолію аспіранта

Портфолію є важливим елементом самооцінки аспірантом власної успішності, перебігу та результатів дослідження, що дозволяє контролювати якість та рівень підготовки майбутнього доктора філософії, формування його дослідницької компетентності.

Портфолію аспіранта – це комплект документів, що містить форму обліку та подання його освітніх, науково-дослідних та педагогічних досягнень.

Мета створення портфолію аспіранта – аналіз та подання значущих результатів професійного та особистісного становлення, забезпечення моніторингу культурно-освітнього зростання.

Використання технології портфолію у процесі фахової підготовки аспірантів дозволяє вирішити низку педагогічних завдань: формування та підтримка внутрішньої процесуальної мотивації до навчання, науково-дослідної діяльності особистісного та професійного розвитку; формування вміння постановки та реалізації мети; підвищення рівня самостійного пошуку, самонавчання та самовдосконалення; розвиток професійної рефлексії; формування адекватного сприйняття себе як педагога, науковця, дослідника.

До основних функцій портфолію належать:

- *діагностична* (дозволяє продемонструвати аспекти розвитку особистості, які необхідно сформулювати або удосконалити, а також ті грані, які необхідно перевести з «-» в «+»);
- *цілепокладання* (розвиває вміння ставити мету, завдання, планувати та ефективно здійснювати всі етапи діяльності);
- *мотиваційна* (сприяє підтримці інтересу до навчання, науково-дослідницької діяльності);
- *інформаційна* (допомагає узагальнити та систематизувати навчальну інформацію, створити цілісну картину досягнень);
- *оцінювальна* (отримання зворотного зв'язку й включення процесуальної оцінки, що демонструє результат, засоби та характер його досягнення);
- *контролююча* (інформація про рівень досягнень, етапи та якість оволодіння аспірантами необхідними компетенціями).

Портфолію аспіранта на сьогодні є не лише сучасною ефективною формою оцінки власних результатів в освітній діяльності, але й сприяє:

- розвитку процесуальної мотивації до наукових досліджень;
- обґрунтованій реалізації самоосвіти для розвитку професійних та загальнокультурних компетенцій;

– формуванню уміння об’єктивно оцінювати свій професійний рівень, визначати напрям професійного самовдосконалення та саморозвитку;

– підвищенню конкурентоспроможності майбутнього доктора філософії.

Науковому керівникові наявність портфоліо аспіранта дозволяє:

– отримувати інформацію, що є значущою для оцінки рівня прогресу в межах реалізації індивідуального плану роботи аспіранта;

– виступати як експерт в оцінці досягнень і професіоналізму аспіранта;

– **виявляти проблеми підготовки, визначати перспективні лінії розвитку аспіранта відповідно до його досягнень;**

– забезпечувати супровід науково-дослідної діяльності аспіранта.

Портфоліо доповнює основні контрольні-оцінювальні засоби знань, умінь, досягнень аспіранта, дозволяє враховувати не лише рівень професійних компетенцій, а й рівень всебічної реалізації в освітній сфері.

Структурна схема портфоліо аспіранта

1. Автобіографічні відомості, особистісні якості, досягнення в суспільній діяльності.

2. Освітній досвід до моменту вступу в аспірантуру.

3. Досягнення в результаті засвоєння основної освітньої програми.

4. Результати науково-дослідної діяльності (табл. 10–20).

Таблиця 10

**Список опублікованих наукових видань та наукових робіт до
та під час навчання в аспірантурі**

№ з/п	Назва	Видавництво, журнал (назва, номер, рік) чи номер авторського свідоцтва	Кількість друкованих сторінок	Прізвища співавторів
1				
Навчальні посібники				
1				
Статті у фахових виданнях				
1				
Статті у нефахових виданнях				
1				
Тези і матеріали конференцій				
1				

Здобувач

(підпис)

(прізвище, ініціали)

Науковий керівник

(підпис)

(прізвище, ініціали)

Таблиця 11

**Складання екзаменів та заліків,
передбачених навчальним планом**

Дисципліна	Дата складання	Оцінка

Таблиця 12

Підвищення кваліфікації аспіранта

№ з/п	Назва семінару	Місце проведення	Дата проведення	Результат семінару
1				

Робота над науковим дослідженням

Таблиця 13

<i>Обґрунтування та затвердження теми дослідження</i>	
Тема	
Науковий керівник	
Дата початку роботи над дисертацією	
<i>Основні етапи роботи над дослідженням</i>	<i>Короткий зміст роботи</i>
Розділ I	
Розділ II	
Розділ III (за наявності)	
Результати дослідно-експериментальної роботи та практична значущість дослідження	
Робота з науковими джерелами	
Усього опрацьовано:	
друкованих ресурсів:	
Інтернет-ресурсів:	
Наукові джерела іноземною мовою	

Таблиця 14

Стажування

№ з/п	Спеціальність	Навчальний заклад	Результат
1			

Таблиця 15

Присутність на публічному захисті дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії

ППБ дисертанта	Тема дослідження	Дата захисту	Участь (питання, дискусія)	Власний відежурнал
1				

Таблиця 16

Відвідування занять викладачів та інших аспірантів

№ з/п	Вид заняття (лекція, семінар, практичне заняття)	Дисципліна	Тема заняття, кіл-ть годин	Спеціальність, курс, група	Дата, час	Форми, методи роботи
1						

Таблиця 17

Проведення аудиторних

(читання лекцій, проведення практичних (семінарських) занять)

№ з/п	Вид заняття (лекція, семінар, практичне заняття)	Дисципліна	Тема заняття	Спеціальність, курс, група	Дата, час	Кількість годин
1						

Таблиця 18

Позааудиторна робота

(проведення консультацій з навчальних дисциплін, перевірка домашніх завдань, перевірка і рецензування контрольних робіт)

№ з/п	Форма роботи	Дисципліна	Спеціальність, курс, група	Дата, час	Кількість годин
1					

Таблиця 19

Навчально-методична діяльність аспіранта

(ознайомлення з освітніми стандартами, положеннями про організацію освітнього процесу в закладі вищої освіти, навчальними та робочими планами, навчально-методичним комплексом з дисциплін, підготовка до лекційних та семінарських занять тощо)

№ з/п	Зміст роботи	Кількість годин	Позначка про виконання
1			

Таблиця 20

Організаційна робота

(знайомство зі структурою університету, кафедри, за якою закріплені здобувач, посадовими інструкціями, документами, що регламентують навчально-виховний процес тощо)

№ з/п	Зміст роботи	Кількість годин	Позначка про виконання
1			

Результати педагогічної практики

Аспірант

(підпис)

(прізвище, ініціали)

**Діагностичний інструментарій для самодіагностики аспірантів
(визначення рівня готовності та результатів педагогічної практики)**

Н 1. Таблиця 21

Самооцінка аспірантом готовності до педагогічної практики

№ з/п	Зміст науково-педагогічних компетенцій	Оцінка на початку практики	Яка допомога необхідна для розвитку компетенції й від кого
1	Здатність до аналізу програм й навчально-методичних комплексів дисциплін за фахом	1 2 3 4 5	
2	Здатність здійснювати аналіз відвіданих занять	1 2 3 4 5	
3	Володіння здатністю до складання тестових завдань з фахових дисциплін	1 2 3 4 5	
4	Здатність до виконання ролі фасилітатора	1 2 3 4 5	
5	Здатність до здійснення пошуку методичних рекомендацій з курсу в мережі Інтернет	1 2 3 4 5	
6	Здібність до розробки методичних матеріалів до вивчення навчальної дисципліни	1 2 3 4 5	
7	Здатність до розробки спецкурсів (занять) відповідно до завдань дослідження	1 2 3 4 5	
8	Здатність до проектування самостійної роботи студентів відповідно до завдань навчальної дисципліни	1 2 3 4 5	

* Аспірант фіксує 5–7 найбільш складних або важливих для себе ситуацій в період проходження практики.

Н 2. Методика діагностики готовності майбутніх педагогів до творчої самореалізації в професійній діяльності (автор А.П. Лісниченко) [29].

Анкета «Чинники, які впливають на розвиток і саморозвиток педагогів»

Мета: виявити фактори, що стимулюють професійний розвиток або перешкоджають йому.

Інструкція: оцініть за 5-бальною шкалою чинники, що стимулюють Ваш розвиток або перешкоджають йому:

- 5 – «так» (перешкоджають або стимулюють);
- 4 – швидше «так», ніж «ні»;
- 3 – і «так» і «ні»;
- 2 – швидше «ні»;

1 – «ні».

Чинники, що перешкоджають:

- власна інертність;
- розчарування як результат невдач;
- відсутність підтримки в цьому питанні з боку адміністрації;
- негативне ставлення оточуючих, які не поділяють Ваше бажання до змін;
- відсутність системи роботи методичного об'єднання в цьому напрямі;
- стан здоров'я;
- ліміт часу;
- обмежені ресурси, складні життєві обставини;
- відсутність об'єктивної інформації про Вашу діяльність з боку керівництва та членів колективу;
- втрата інтересу до педагогічної діяльності;
- відсутність спеціалістів, у яких можна було б повчитися.

Чинники, що стимулюють:

- налагоджена система методичної роботи;
- наявність фахівців (курсів), у яких можна навчитися;
- приклад та вплив колег;
- підтримка та увага до цієї проблеми керівника;
- інтерес до педагогічної діяльності;
- особистий приклад керівника школи;
- можливість отримання визнання в колективі;
- новизна діяльності, умови роботи, можливість експериментувати;
- система матеріального стимулювання;
- потреба в самовдосконаленні;
- атмосфера співробітництва й підтримки, яка склалась в колективі.

Обробка результатів. Підсумовуються бали, одержані у розділі «Чинники, що перешкоджають»:

максимум балів – 55;

мінімум балів – 11.

11–27 балів – потреба у розвитку блокована. Усвідомлення неможливості професійного зросту за наявних обставин.

27–33 бали – потреба у розвитку має слабковиражений характер. Сумніви щодо можливості професійного зросту за даних обставин.

33–44 бали – наявність потреби у розвитку. За умови організації відповідних умов педагог схильний до професійного зросту.

44–55 балів – сильно виражена потреба у розвитку. Висока оцінка умов, які сприяють професійному зросту.

Аналогічно обробляються дані у розділі «Чинники, що стимулюють».

Бланк самооцінки оволодіння професійною компетентністю

№ з/п	Група завдань	Перелік основних завдань	Так			Скоріше так			Скоріше ні			Ні			Важко сказати		
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	Володіти інформаційно-комунікаційними технологіями																
2	Планувати освітній процес, спрямований на досягнення освітньо-виховних цілей																
3	Успішно встановлювати взаємодію з усіма суб'єктами освітнього процесу																
4	Створювати та ефективно використовувати освітнє середовище в закладі вищої освіти																
5	Проектувати та здійснювати самоосвіту в професійному напрямі																

1. Сильні сторони професійної компетентності
2. Слабкі сторони професійної компетентності

Рефлексивний лист самоконтролю аспіранта (форма)

Ситуація	Що добре виходило?	Що не зовсім вдалося?	Що наступного разу я зроблю краще?

Н 5. Самооцінка рівня сформованості педагогічної компетентності

Особливістю запропонованого тесту є те, що він дозволяє на основі самооцінки знань, умінь, навичок і особистісних якостей відрефлексувати і визначити актуальний методологічний рівень викладача-дослідника.

Інструкція. Відповідаючи на запитання тесту, оцініть за 9-бальною шкалою ступінь вираженості знань, умінь і особистісних якостей. Незважаючи на те, що всі оцінки є відносними, тест дозволить замислитися і зробити відповідні висновки.

Таблиця 24

Самооцінка рівня сформованості педагогічної компетентності

<i>Питання</i>	<i>Бальна шкала</i>								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Якщо у Вас виникла ідея щодо удосконалення освітнього процесу, якою мірою Ви здатні її обґрунтувати?									
2. Якщо у Вас виникла ідея щодо удосконалення освітнього процесу, якою мірою Ви здатні попередньо теоретично її обґрунтувавши, реалізувати в педагогічній діяльності?									
3. Наскільки Ви спроможні чітко сформулювати сутність педагогічної задачі та здійснити її розв'язання у процесі педагогічної діяльності?									
4. Якою мірою Ви володієте навичками збору, обробки, аналізу та систематизації інформації з теорії та методики професійної освіти; навичками вибору методів і засобів вирішення завдань щодо педагогічного проектування?									
5. Наскільки Ви оцінюєте свої уміння аналізувати альтернативні варіанти розв'язання педагогічних проблем, що виникають під час педагогічної практики?									
6. Як Ви оцінюєте своє вміння самостійно розробити програму одного з видів педагогічної діяльності, що потрібно виконати у ході практики?									
7. Якою мірою Ви володієте навичками критичного аналізу і оцінки сучасних досліджень у сфері педагогічної інноватики, можливості їх використання в освітній практиці закладу вищої освіти?									
8. Наскільки Ви володієте навичками аналізу основних методологічних проблем, що виникають в педагогічній науці на сучасному етапі її розвитку?									
9. Якою мірою Ви володієте основними дидактичними постулатами вищої освіти?									
10. Наскільки високо Ви можете оцінити свої уміння до проектування окремих компонентів педагогічного процесу?									
11. Наскільки Ви оцінюєте своє вміння самостійно підготуватися до проведення семінарського заняття на високому методичному рівні?									
12. Якою мірою Ви володієте технологією самоменеджменту удосконалення педагогічної майстерності?									
13. Чи здатні Ви і якою мірою, узагальнивши результати педагогічної діяльності, написати									

статтю, виступити на науково-методичному семінарі чи конференції?									
14. Наскільки Ви оцінюєте свої уміння та здатність вести наукові дискусії, захищати свою точку зору, пов'язану з вищою освітою?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Чи спроможні Ви і якою мірою до різних типів комунікації із суб'єктами навчання у процесі здійснення педагогічної діяльності?	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Визначте Ваш загальний рівень культури вкладача-дослідника за запропонованою шкалою:

Сума балів	Рівень
Нижче 30	Дуже низький
31...40	Низький
41...51	Нижчий за середній
52...61	Трохи нижчий за середній
62...72	Середній
73...83	Трохи вищий за середній
84...94	Вищий за середній
95...104	Високий
105 і вище	Дуже високий

Проаналізуйте отриманий результат, визначте резерв Вашого професійного розвитку. Зазначте, що Вам необхідно розвивати:

Запропонуйте методи та форми розвитку перелічених вище якостей викладача закладу вищої освіти

Дата заповнення: « ___ » _____ 20__ р.

Н 6. Діагностика самоефективності [17]

Шановний аспіранте!

Чи згодні Ви із запропонованими твердженнями? Якщо абсолютно згодні, поставте значення «+5», якщо абсолютно не згодні – значення «-5». Залежно від ступеня своєї згоди або незгоди з твердженнями використовуйте для відповіді проміжні оцінки шкали в області позитивних чи від’ємних значень, відповідно.

Таблиця 25

Бланк тесту

№ з/п	Список тверджень	Шкала відповіді (ступінь згоди)
1	Коли я щось планую, я завжди впевнений (-а), що можу виконати цю роботу	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
2	Одна з моїх проблем полягає в тому, що я не можу одразу взятися за роботу, яку мені необхідно виконати, відкладаючи цей момент до останнього	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
3	Якщо я не можу виконати роботу з першого разу, я продовжую спроби доти, поки не впораюся з нею	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
4	Коли я ставлю важливі для себе цілі, мені рідко вдається досягти їх	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
5	Я часто полишаю справи, не закінчивши їх	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
6	Я намагаюся уникати труднощів	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
7	Якщо щось здається мені занадто важким, я навіть не буду намагатися виконати це хоч як-небудь	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
8	Якщо я роблю щось вкрай необхідне, але не дуже приємне для мене, я все одно буду докладати зусиль доти, поки не доведу справу до кінця	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
9	Якщо я вирішив (-ла) щось зробити, буду йти до кінця	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
10	Якщо мені не вдається швидко вивчити щось нове, відразу полишаю цю справу	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
11	Коли проблеми виникають несподівано, мені не вдається впоратися з ними	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

12	Я не намагаюся навчитися чогось нового, якщо воно здається надто складним для мене	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
13	Невдачі не бентежать мене, а лише змушують робити ще більш наполегливі спроби впоратися з ситуацією	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
14	Я відчуваю впевненість у своїх силах при розв'язанні складних проблем	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
15	Я цілком впевнений (-а) у собі	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
16	Я легко полишаю справи	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
17	Я не схожий(-а) на людину, яка легко долає будь-які проблеми в житті	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
18	Мені важко знаходити нових друзів	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
19	Якщо я зустрічаю людину, з якою мені було б приємно поговорити, йду до неї сам (-а), не чекаючи, поки вона підійде до мене	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
20	Якщо мені не вдається стати близьким другом для людини, яка мене цікавить, я, швидше за все, припиню спроби спілкування з нею	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
21	Якщо я познайомився(-лась) з людиною, яка на перший погляд здається мені не дуже цікавою, все одно не припиняю відразу спілкування з нею	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
22	Я не дуже комфортно почуваюся на зборах, у компаніях, серед великої групи людей	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
23	Я маю (-ла) друзів завдяки своїй здатності встановлювати контакти	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

**Діагностичний інструментарій для збору фактичного матеріалу
з теми наукового дослідження в період проходження
педагогічної практики**

П 1. Соціометрія:

Дослідження міжособистісних відносин у групі [19]

Соціометрична техніка, розроблена Дж. Морено, застосовується для діагностики міжособистісних і міжгрупових відносин з метою їх зміни, поліпшення й удосконалення. **За допомогою соціометрії можна вивчати типологію соціальної поведінки людей в умовах групової діяльності, судити про соціально-психологічну сумісність членів конкретних груп.**

Соціометрична процедура може мати на меті:

- а) вимір ступеня *згуртованості-роз'єднаності* в групі;
- б) виявлення «соціометричних позицій», тобто співвідносного авторитету членів групи за ознаками *симпатії-антипатії*, де на крайніх полюсах виявляються «лідер» групи і «відкинутий»;
- в) виявлення внутрішньогрупових підсистем, згуртованих утворень, на чолі яких можуть бути свої неформальні лідери.

Використання соціометрії дозволяє проводити вимір авторитету формального і неформального лідерів для перегрупування людей у командах так, щоб знизити напруженість у колективі, що виникає через взаємну ворожість деяких членів групи. Соціометрична процедура проводиться груповим методом, не потребує великих часових витрат (до 15 хв). Вона дуже корисна в прикладних дослідженнях, особливо в роботах щодо удосконалення відносин у колективі.

Соціометрична процедура. Загальна схема дій при соціометричному дослідженні полягає в такому. **Після постановки завдань дослідження і вибору об'єктів вимірювання** формулюються основні гіпотези і положення, що стосуються можливих критеріїв опитування членів груп. Тут не може бути повної анонімності, інакше соціометрія виявиться малоєфективною. Вимога експериментатора – розкрити свої симпатії й антипатії – нерідко викликає внутрішні утруднення в опитуваних і виявляється в **небажанні** деяких осіб брати участь в опитуванні. Коли питання чи критерії соціометрії обрані, вони заносяться на спеціальну картку чи пропонуються в усному вигляді за типом інтерв'ю. Кожен член групи зобов'язаний відповідати на них, обираючи тих чи інших членів групи залежно від більшої чи меншої схильності, їхніх переваг порівняно з іншими, **симпатій чи, навпа-**

ки, антипатій, довіри чи недовіри тощо. Надійність процедури залежить насамперед від правильного добору критеріїв соціометрії, що диктується програмою дослідження і попереднім знайомством зі специфікою групи. З метою підтвердження вірогідності відповідей дослідження може проводитися в групі кілька разів. Для повторного дослідження беруться інші питання.

Соціометрична процедура може проводитися у двох формах. Перший варіант – *непараметрична процедура*. У цьому випадку досліджуваному пропонується відповісти на питання соціометричної картки без обмеження числа виборів досліджуваного. Якщо в групі нараховується, скажімо, 12 чоловік, то в зазначеному випадку кожний з опитуваних може обрати 11 осіб (**крім самого себе**). Таким чином, теоретично можливе число зроблених кожним членом групи виборів у напрямку до інших членів групи в зазначеному прикладі буде дорівнювати $(N-1)$, де N – **число членів групи**. Так само і теоретично можливе число отриманих суб'єктом виборів у групі буде дорівнювати $(N-1)$. Зазначена величина $(N-1)$ отриманих виборів є основною кількісною константою соціометричних вимірів. При непараметричній процедурі ця теоретична константа є однаковою як для індивідуума, що робить вибір, так і для будь-якого індивідуума, що став об'єктом вибору.

Перевагою цього варіанта процедури є те, що вона дозволяє виявити так звану емоційну експансивність кожного члена групи, зробити зріз різноманіття міжособистісних зв'язків у груповій структурі. До *недоліків* слід віднести складність обрахування, оскільки при збільшенні розмірів групи до 12–16 чоловік зв'язків стає так багато, що без застосування обчислювальної техніки проаналізувати їх дуже важко. Іншим *недоліком* непараметричної процедури є велика імовірність одержання випадкового вибору. Відповідь «обираю всіх» може мати два пояснення: або у досліджуваного дійсно склалася така узагальнена аморфна і недиференційована система відносин з оточуючими (що малоімовірно), або досліджуваний свідомо дає помилкову відповідь, прикриваючись формальною лояльністю до оточуючих і експериментатора (що більш ймовірно).

Аналіз подібних випадків змусив деяких дослідників спробувати змінити саму процедуру застосування методу й у такий спосіб знизити ймовірність випадкового вибору. Так народився другий варіант – *параметрична процедура* з обмеженням числа виборів. Досліджуваним пропонують обирати строго фіксоване число з усіх членів групи. Величина обмеження числа соціометричних виборів набула назви «соціометричного обмеження» чи «ліміту виборів». Його введення значно підвищує надійність соціометричних даних і полегшує статистичну

обробку матеріалу. Ліміт виборів значно знижує ймовірність випадкових відповідей і дозволяє стандартизувати умови виборів у групах різної чисельності в одній вибірці, що й уможливило зіставлення матеріалу за різними групами.

У цей час прийнято вважати, що для груп у 22–25 учасників мінімальна величина «соціометричного обмеження» має вибиратися в межах 4–5 виборів. Істотна відмінність другого варіанта соціометричної процедури полягає в тому, що соціометрична константа (N -) зберігається тільки для системи одержуваних виборів (тобто з групи до учасника). Для системи відданих виборів (тобто в групу від учасника) вона вимірюється новою величиною d (соціометричним обмеженням). Уведенням цієї величини можна стандартизувати зовнішні умови виборів у групах різної чисельності.

Недоліком параметричної процедури є неможливість розкрити різноманіття стосунків у групі. Можливо виявити тільки найбільш суб'єктивно значущі зв'язки. Соціометрична структура групи в результаті такого підходу буде відображати лише найбільш типові, «обрані» комунікації. Уведення «соціометричного обмеження» не дозволяє судити про емоційну експансивність членів групи.

Загалом проведення соціометричного опитування має відповідати таким вимогам:

1. Опитування можна проводити лише в групах, які мають певний досвід спільної діяльності.

2. Розмір групи має давати її членам можливість активного безпосереднього спілкування.

3. Запитання, що ставляться, мають являти собою критерії.

4. Зміст обраного критерію має бути чітким та зрозумілим для всіх членів групи, яка досліджується.

5. Необхідно зазначити можливу кількість виборів, коли потрібно отримати повну картину взаємовідносин між членами певної групи, дозволяється робити необмежене число виборів (непараметрична процедура). Якщо дослідника цікавлять лише типові елементи структури, то вводиться обмежена кількість виборів (параметрична процедура).

6. Члени групи мають чітко уявляти її межі. Кожний член колективу може обирати партнерів для спільної діяльності тільки в межах свого колективу.

7. Опитування має проводитись сторонньою для певної групи особою.

8. Кожний член групи має робити вибори самостійно, не радячись з іншими.

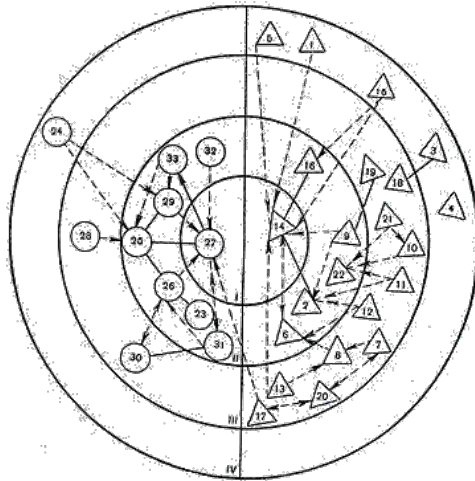
Обробка результатів. Коли соціометричні картки заповнено і зібрано, починається етап їх математичної обробки. Найпростішими способами кількісної обробки є табличний, графічний та індексологічний.

Соціоматриця (таблиця). Результати виборів розносять по матриці за допомогою умовних позначок. Таблиці результатів заповнюють окремо за різними критеріями виборів. По вертикалі записують за номерами прізвища всіх членів групи, що вивчається, по горизонталі – тільки їхній номер. На відповідних перетинах цифрами +1, +2, +3 позначають тих, кого вибрав кожен досліджуваний у першу, другу, третю чергу, цифрами -1, -2, -3 – тих, кого піддослідний не обирає в першу, другу і третю чергу. Після того, як позитивні і негативні вибори занесено в таблицю, треба підрахувати по вертикалі алгебраїчну суму всіх отриманих кожним членом групи виборів (сума виборів). Потім треба підрахувати суму балів для кожного члена групи з огляду на те, що вибір, у першу чергу, дорівнює +3 бали (-3), у другу – +2 (-2), у третю – +1(-1). Після цього підраховується загальна алгебраїчна сума, що і визначає статус у групі.

Аналіз соціоматриці за кожним критерієм дає досить наочну картину стосунків у групі. Можуть бути побудовані сумарні соціоматриці, що дають картину виборів за декількома критеріями, а також соціоматриці за даними міжгрупових виборів. Основна перевага соціоматриці – можливість подати вибори у числовому вигляді, що дозволяє проранжувати членів групи за числом отриманих і відданих виборів, встановити порядок впливів у групі. На основі соціоматриці будується соціограма – карта соціометричних виборів (соціометрична карта).

Соціограма – графічне зображення реакції досліджуваних один на одного при відповідях на соціометричний критерій. Соціограма дозволяє зробити порівняльний аналіз структури стосунків у групі в просторі на певній площині («щиті») за допомогою спеціальних знаків. Вона дає наочне уявлення про внутрішньогрупову диференціацію членів групи за їхнім статусом (популярністю). Приклад соціограми (карти групової диференціації), запропонованої Я. Коломинським, наведено на рис. 5.

Соціограмна техніка є істотним доповненням до табличного підходу в аналізі соціометричного матеріалу, тому що вона дає можливість більш глибокого якісного опису і наочного уявлення групових явищ. Аналіз соціограми полягає у визначенні центральних, найбільш впливових членів, потім – взаємних пар і угруповань. Угруповання складаються з взаємозалежних осіб, що прагнуть обирати один одного. Найчастіше в соціометричних вимірах зустрічаються позитивні угруповання з 2, 3 членів, рідше – з 4 і більше осіб.



- позитивний однобічний вибір,
- ↔ позитивний обопільний вибір,
- - → негативний однобічний вибір,
- < - - > негативний обопільний вибір.

Рис. 5. Приклад соціограми

Соціометричні індекси. Розрізняють персональні соціометричні індекси і групові соціометричні індекси. Перші характеризують індивідуальні соціально-психологічні властивості особистості в ролі члена групи. Інші дають числові характеристики цілісної соціометричної конфігурації виборів у групі. Вони описують властивості групових структур спілкування.

Числове значення *індексу соціального статусу* визначає місце або ранг індивіда в колективі.

Індекс позитивної експансивності характеризує роль особистості в групі як джерела передавання соціальної і психологічної інформації.

Індекс концентрації взаємодії показує здатність особистості як члена групи зосереджувати потоки психологічної та соціальної інформації на собі.

Індекс позитивного (негативного) взаємозв'язку індивіда з іншими членами колективу показує роль індивіда в утворенні взаємних позитивних (негативних) зв'язків у колективі.

Індекс згуртованості виражається у відсотках (%) від теоретично можливої згуртованості, рівної 100%.

Індекс конфліктності показує вираженість негативних явищ у взаємовідносинах між членами колективу.

Індекс зв'язності виражає частоту потоку соціальних зв'язків між членами колективу.

Індекс референтності – це співвідношення позитивних взаємних зв'язків з числом односторонніх виборів. Він характеризує ступінь зв'язку членів з ядром колективу.

П 2. Діагностика міжособистісних стосунків у групі за допомогою методики Q-сортування (В. Стефансона) [21]

Методика дозволяє визначити шість основних тенденцій поведінки людини в реальній групі: залежність (вивляється у внутрішньому прагненні індивіда до прийняття групових стандартів і цінностей), незалежність, комунікабельність (свідчить про контактність, прагнення до емоційних проявів у спілкуванні як у групі, так і за її межами), некомунікабельність, прийняття «боротьби» (виступає як активне прагнення особистості брати участь у житті групи, домагатися високого статусу в системі міжособистісних відносин), уникнення «боротьби» (демонструє прагнення уникати взаємодії, зберігати нейтралітет в групових конфліктах, схильність до компромісів).

Методика діагностики. Досліджуваному відповідно до інструкції пропонується заповнити бланк відповідей, **користуючись опитувальником.**

Інструкція: **Вам пропонується набір із 60 тверджень, що стосуються поведінки людини в групі. Прочитайте послідовно кожне твердження і оцініть «так» ті, які відповідають Вашим уявленням про себе, або «ні» – якщо твердження не відповідає йому. У виняткових випадках дозволяється використовувати оцінку «сумніваюсь». Відповіді фіксуються на бланку для відповідей.**

Опитувальник

1. Я критичний (-а) до товаришів.
2. У мене виникає тривога, коли в групі починається конфлікт.
3. Я схильний (-а) слідувати порадам лідера.
4. Я не схильний (-а) до надто близьких стосунків з товаришами.
5. Мені подобаються дружні стосунки у групі.
6. Я схильний (-а) заперечувати лідеру.
7. Відчуваю симпатію до одного-двох членів групи.
8. Уникаю зустрічей і зборів у групі.

9. Мені подобається схвалення лідера.
10. Я незалежний (-а) у судженнях і манері поведінки.
11. Я готовий (-а) прийняти будь-яку сторону в суперечці.
12. Я схильний (-а) керувати товаришами.
13. Радий (-а) спілкуванню з одним-двома друзями.
14. При проявах ворожості з боку інших членів групи я зовні спокійний (-а)
 15. Я схильний (-а) підтримувати настрої своєї групи.
 16. Не надаю значення особистим якостям членів групи.
 17. Я схильний (-а) відволікати групу від її цілей.
 18. Відчуваю задоволення, протиставляючи себе лідеру.
 19. Бажав (-ла) би зблизитися з деякими членами групи.
 20. Надаю перевагу нейтральності в суперечці.
 21. Мені подобається, коли лідер активний і добре керує.
 22. Надаю перевагу холоднокровному обговоренню розбіжностей.
 23. Я недостатньо стриманий (-а) у вираженні почуттів.
 24. Прагну згуртувати навколо себе однодумців.
 25. Незадоволений (-а) надто формальними (діловими) стосунками.
 26. Коли мене звинувачують, я розгублююся і мовчу.
 27. Вважаю за потрібне погоджуватися з основними напрямками в групі.
28. Я прив'язаний (-а) до групи як цілого більше, ніж до окремих її членів.
 29. Я схильний (-а) затягувати та загострювати суперечку.
 30. Прагну бути в центрі уваги.
 31. Я бажав (-ла) би бути членом меншої групи.
 32. Я схильний (-а) до компромісів.
 33. Відчуваю неспокій, коли лідер діє всупереч моїм очікуванням.
 34. Хворобливо ставлюся до зауважень товаришів.
 35. Можу бути підступним(-ою) і улесливим (-ою).
 36. Я схильний (-а) приймати на себе керівництво групою.
 37. Я щирий (-а) у групі.
 38. У мене виникає нервові хвилювання під час групових суперечок.
 39. Очікую, що лідер братиме на себе відповідальність за планування робіт.
 40. Я не схильний (-а) відповідати на прояви дружелюбності.
 41. Я схильний (-а) ображатися на товаришів.
 42. Я намагаюся вести інших проти лідера.
 43. Легко знаходжу знайомства за межами групи.
 44. Намагаюся уникати втягування в суперечку.
 45. Легко погоджуюся з пропозиціями інших членів групи.

46. Чиню опір утворенню угруповань у групі.
47. Коли роздратований (-а), я іронічний (-а) і глузливий (-а).
48. У мене виникає неприязнь до тих, хто намагається виділитися.
49. Надаю перевагу меншій, більш інтимній групі.
50. Намагаюся не проявляти свої істинні почуття.
51. Пристаю на бік лідера у групових суперечках.
52. Я ініціативний (-а) у встановленні контактів у спілкуванні.
53. Уникаю критики товаришів.
54. Надаю перевагу зверненню до лідера частіше, ніж до інших.
55. Мені не подобається, що стосунки в групі надто фамільярні.
56. Люблю спричиняти суперечки.
57. Прагну мати або утримувати високий статус у групі.
58. Я схильний (-а) втручатися у контакти знайомих і руйнувати їх.
59. Я схильний (-а) до сварок, задиркуватий (-а).
60. Я схильний (-а) висловлювати незадоволення лідером.

Бланк для відповідей

Прізвище, ім'я досліджуваного
Дата

Номер питання	Так	Ні	Сумніваюсь	Номер питання	Так	Ні	Сумніваюсь	Номер питання	Так	Ні	Сумніваюсь
1				21				41			
2				22				42			
3				23				43			
4				24				44			
5				25				45			
6				26				46			
7				27				47			
8				28				48			
9				29				49			
10				30				50			
11				31				51			
12				32				52			
13				33				53			
14				34				54			
15				35				55			
16				36				56			
17				37				57			
18				38				58			
19				39				59			
20				40				60			

Обробка та інтерпретація результатів. Відповіді досліджуваного відповідно до ключа розподіляються за шістьма тенденціями.

Ключ:

- 1) залежність — 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54;
- 2) незалежність — 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60;
- 3) комунікабельність — 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52;
- 4) некомунікабельність — 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58;
- 5) прийняття «боротьби» — 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59;
- 6) уникнення «боротьби» — 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53

Підраховується частота прояву кожної тенденції. При цьому кількість відповідей «так» за однією тенденцією додається до кількості відповідей «ні» за полярною тенденцією в парі. Наприклад, кількість позитивних відповідей за шкалою «залежність» додається до кількості негативних відповідей за шкалою «незалежність». Якщо одержана сума наближається до 20, то можна говорити про перевагу тієї чи іншої стійкої тенденції, притаманної індивіду, яка виявляється не тільки в певній групі, а й за її межами.

У разі коли кількість відповідей «так» однієї тенденції дорівнює кількості позитивних відповідей за протилежною тенденцією (наприклад, залежність-незалежність), то такий стан може свідчити про наявність внутрішнього конфлікту особистості, яка перебуває під владою однаково виражених протилежних тенденцій.

Три-чотири відповіді «сумніваюсь» за окремими тенденціями розглядаються як ознака нерішучості, ухиляння, сором'язливості, але також можуть свідчити про певну вибірковість у поведінці, тактичну гнучкість, тобто стійкість. Краще розглядати такі характеристики в сукупності з іншими параметрами.

П 3. Вивчення мотивації навчання у закладі вищої освіти (Т. Ілляна) [45]

Методика дозволяє вивчити структуру мотивації навчання у закладі вищої освіти. Диференціація відповідей здійснюється за трьома шкалами: «здобуття знань», «оволодіння професією», «отримання диплому».

Для вивчення мотивації навчання аспірант пропонує студенту текст опитувальника з інструкцією.

Інструкція: Уважно прочитайте кожне твердження. Поставте позначку «+» поруч з номером твердження, якщо Ви згодні з ним, і позначку «-», якщо не згодні з цим твердженням.

Твердження:

1. Найкраща атмосфера на занятті – атмосфера вільних висловлювань.
2. Зазвичай я працюю з великим напруженням.
3. У мене рідко бувають головні болі після пережитих хвилювань або неприємностей.
4. Я самостійно вивчаю ряд предметів, які, на мою думку, необхідні для моєї майбутньої професійної діяльності.
5. Яку з притаманних Вам якостей Ви цінуєте найбільше? _____

6. Я вважаю, що життя варто присвятити обраній професії.
7. Я відчуваю задоволення від розгляду на заняттях складних проблем.
8. Я не бачу сенсу у більшості завдань, які виконуються у ЗВО.
9. Я отримую велике задоволення, коли розповідаю знайомим про свою майбутню професію.
10. Я досить-таки посередній студент, ніколи не буду хорошим, а тому немає сенсу докладати зусиль, щоб стати кращим.
11. Я вважаю, що в наш час не обов'язково мати вищу освіту.
12. Я твердо впевнений (-а) в правильності вибору професії.
13. Яких притаманних Вам якостей Ви б хотіли позбутися? _____

-
14. За зручних обставин я користуюся на іспиті підручними матеріалами (конспектами, шпаргалками, записами, формулами).
 15. Найкращий час життя – студентські роки.
 16. У мене надмірно неспокійний і нестабільний сон.
 17. Я вважаю, що для повного оволодіння професією всі навчальні дисципліни потрібно вивчати однаково глибоко.
 18. За можливості я вступив (-ла) би в інший ЗВО.
 19. Зазвичай я беруся за більш прості завдання, а більш складні залишаю на потім.
 20. Для мене важо було зупинитися при виборі професії на одній із них.
 21. Я можу спокійно спати за будь-яких неприємностей.
 22. Я твердо впевнений (-а), що моя професія приноситиме мені моральне задоволення і матеріальне благополуччя в житті.
 23. Мені здається, що мої друзі здатні навчатися краще, ніж я.
 24. Для мене дуже важливо мати диплом про вищу освіту.
 25. З деяких практичних міркувань для мене це найбільш зручний ЗВО.
 26. У мене достатньо сили волі, щоб навчатися без нагадувань адміністрації.
 27. Життя для мене майже завжди пов'язане з незвичним напруженням.
 28. Екзамени потрібно складати, витрачаючи мінімум зусиль.
 29. Є багато ЗВО, у яких я би міг (могла) навчатися з неменшим інтересом.
 30. Яка з притаманних Вам якостей найбільше заважає навчатися _____

-
31. Я людина, що легко захоплюється, але всі мої захоплення певною мірою пов'язані з майбутньою роботою.

32. Неспокій про іспит або роботу, що не виконані вчасно, часто заважають мені спати.

33. Висока заробітня плата після закінчення ЗВО для мене не головне.

34. Мені потрібно бути в доброму гуморі, щоб підтримати загальні рішення групи.

35. Я змушений (-а) був (-ла) вступити у ЗВО, щоб отримати бажаний статус у суспільстві, уникнути служби в армії.

36. Я вивчаю навчальний матеріал, щоб стати професіоналом, а не для успішного складання екзамену чи заліку.

37. Мої батьки – хороші професіонали, і я хочу бути схожим (-ою) на них.

38. Для просування по службі мені необхідно мати вищу освіту.

39. Яка з притаманних Вам властивостей допомагає навчатися у ЗВО

40. Мені важко змусити себе вивчати як слід дисципліни, які прямо не стосуються моєї майбутньої професії.

41. Мене дуже турбують можливі невдачі.

42. Найкраще я навчаюся, коли мене періодично стимулюють, підганяють.

43. Мій вибір цього ЗВО остаточний.

44. Мої друзі мають вищу освіту, і я не хочу відставати від них.

45. Щоб переконати в будь-чому свою групу, мені доводиться самому (-ій) працювати дуже інтенсивно.

46. У мене зазвичай рівний і хороший настрій.

47. Мене приваблює зручність, чистота та легкість майбутньої професії.

48. До вступу у ЗВО я давно цікавився (-лася) цієї професією, багато читав (-ла) про неї.

49. Професія, яку я отримую, найважливіша і найперспективніша.

50. Мої знання про цю професію були достатніми для впевненого вибору цього ЗВО.

Обробка та інтерпретація результатів. Необхідно підрахувати збіги відповідей досліджуваного з ключем. Переважання за однією зі шкал виявляє домінуючу мотивацію:

Шкала «Здобуття знань» (максимум 12,6 бала).

За відповіді «так» на питання №4 – 3,6 бала; №17 – 3,6 бала, №26 – 2,4 бала.

За відповіді «ні» на питання №28 – 1,2 бала; №42 – 1,8 бала.

Шкала «Оволодіння професією» (максимум 10 балів).

За відповіді «так» на питання №9 – 1 бал; №31 – 2 бали, №33 – 2 бали, №43 – 3 бали; №48 – 1 бал, №49 – 1 бал.

Шкала «Отримання диплома» (максимум 10 балів).

За відповіді «так» на питання №24 – 2,5 бала; за №35 – 1,5 бала, №38 – 1,5 бала, №44 – 1 бал.

За відповідь «ні» на питання №11 – 3,5 бала.

Аналіз відповідей пояснює специфіку мотиваційної сфери студента.

П 4. Визначення типу особистості за методикою

Дж. Холланда [45]

Відповідно до типології особистості американського психолога Дж. Холланда розрізняють шість психологічних типів людей: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний (стандартний), заповзятливий, артистичний. Кожен тип характеризується певними особливостями темпераменту, характеру тощо.

Певному психологічному типу особистості відповідають професії, у яких людина може досягти найбільшого успіху.

Для визначення типу особистості слід запропонувати досліджуваному опитувальник з інструкцією та бланк відповіді.

Бланк відповідей

1. 1. Прізвище, ім'я, по батькові _____

1a	1б	2a		2б	3a
3б	4a		4б	5a	5б
6a			6б	7a	
	7б	8a			8б
9a		9б	10a	10б	11a
	11б	12a	12б	13a	
13a	14a	14б	15a		15б
16б	16б	17a		17б	18a
18б	19a		19б	20a	20б
21a			21б	22a	
	22б	23a			23б
24a		24б	25a	25б	26a
	26б	27a	27б	28a	
28б	29a	29б	30a		30б
31a		31б	32a	32б	
	33a	33б	34a		34б
35a	35б	36a		36б	37a
37б	38a		38б	39a	39б
40a			40б	41a	
	41б	42a			42б

Опитувальник Дж. Холланда

Інструкція: Припустимо, що після відповідного навчання Ви можете працювати за будь-якою спеціальністю. Але якщо б Вам довелося обирати між двома можливостями, то чому б Ви не дали перевагу? Позначте колом обрану Вами відповідь на реєстраційному бланку.

Реєстраційна форма

1а	Інженер-технолог	16	Конструктор
2а	Завуч з позакласної роботи	26	Голова профспілкового комітету
3а	Дизайнер	36	Кресляр
4а	Вчений-хімік	46	Бухгалтер
5а	Політичний діяч	56	Письменник
6а	Повар	66	Набірник
7а	Адвокат	76	Редактор наукового журналу
8а	Вихователь	86	Художник по кераміці
9а	В'язальник	96	Санітарний лікар
10а	Нотаріус	106	Постачальник
11а	Перекладач художньої літератури	116	Лінгвіст
12а	Педіатр	126	Статистик
13а	Завідувач магазином	136	Фотограф
14а	Філософ	146	Психіатр
15а	Оператор ЕОМ	156	Карикатурист
16а	Садівник	166	Метеоролог
17а	Вчитель	176	Командир загону
18а	Художник по металу	186	Маляр
19а	Гідролог	196	Ревізор
20а	Завідувач господарством	206	Диригент
21а	Інженер-електронщик	216	Секретар-машиністка
22а	Головний зоотехнік	226	Зоолог
23а	Спортивний лікар	236	Фельетоніст
24а	Водій тролейбуса	24 б	Медсестра
25а	Копіювальник	25 б	Директор
26а	Архітектор	266	Математик

27a	Працівник дитячої кімнати міліції	276	Рахівник
28a	Голова агрооб'єднання	286	Агроном-рахівник
29a	Біолог	296	Офтальмолог
30a	Архіваріус	306	Скульптор
31a	Стенографіст	316	Логопед
32a	Економіст	326	Завідувач магазину
33a	Науковий працівник музею	336	Консультант
34a	Коректор	346	Критик
35a	Радіооператор	356	Спеціаліст з ядерної фізики
36a	Лікар	366	Дипломат
37a	Актор	376	Телеоператор
38a	Археолог	386	Експерт
39a	Закрійник-модельєр	396	Декоратор
40a	Годинникар	406	Монтажник
41a	Режисер	41 6	Вчений
42a	Психолог	426	Поет

Обробка та інтерпретація результатів. На бланку відповіді підрахуємо кількість позначених відповідей у реєстраційному бланку в кожному стовпчику окремо. Отримане числове значення характеризуватиме прояв певного типу особистості за класифікацією Дж. Холланда:

1-й стовпчик – реалістичний тип;

2-й стовпчик – інтелектуальний тип;

3-й стовпчик – соціальний тип;

4-й стовпчик – конвенціональний тип;

5-й стовпчик – заповзятливий тип;

6-й стовпчик – артистичний тип.

Аналіз отриманих даних здійснюється шляхом виділення стовпчика, який містить найбільшу кількість позначених відповідей і відповідає певному типу особистості за Дж. Холландом.

Характеристика типів особистості за Дж. Холландом

1. *Реалістичний тип.* «Чоловічий» тип. Характеризується високою емоційною залежністю, орієнтований на сьогоднішній день. Надає перевагу кон-

кретним об'єктам та їх використанню. Обирає заняття, які потребують моторних навичок (постійний рух), вправності. Надає перевагу професіям з конкретними завданнями: механік, водій, інженер, агроном тощо. Характерними є невербальні здібності, розвиток моторних навичок, просторової уяви (читання креслень). Має шанси досягти успіху в таких галузях, як фізика, економіка, кібернетика, хімія, спорт.

2. *Інтелектуальний тип*. Характерний аналітичний розум, незалежність і оригінальність суджень. Переважають теоретичні і естетичні цінності. Орієнтується на розв'язання інтелектуальних творчих задач. Найчастіше обирає наукові професії. Структура інтелекту гармонійна: розвинуті вербальні і невербальні здібності. Характеризується високою активністю, але в діяльності на спілкування не налаштований. У розмовах найчастіше є передавачем інформації, в основному – інтроверт. Найбільш бажані сфери діяльності: математика, географія, геологія, творчі професії.

3. *Соціальний тип*. Відрізняється вираженими соціальними вміннями (вміння спілкуватися, прагнення до лідерства, потребами в численних соціальних контактах). Незалежний від оточуючих, успішно пристосовується до обставин. Емоційний і чутливий. У структурі інтелекту виражені вербальні здібності. Відрізняється прагненням повчати і виховувати оточуючих, здатністю до співчуття і співпереживання. Найбільш бажані сфери діяльності: психологія, медицина, педагогіка.

4. *Конвенціональний тип*. Надає перевагу структурованій діяльності, роботі за інструкцією, певним алгоритмам. Є здібності до переробки конкретної, рутинної (цифрової) інформації. Підхід до проблем має стереотипний характер. Риси характеру: консерватизм, підлеглість, залежність. У поведінці і спілкуванні дотримується стереотипів, добре слідує традиціям. Слабкий організатор і керівник. Найчастіше переважають невербальні (особливо лічильні) здібності. Найбільш бажані такі спеціальності: бухгалтер, фінансист, товаровознавець, економіст, діловод, машиністка, канцелярський службовець.

5. *Заповзятливий тип*. Обирає цілі і завдання, які дозволяють виявити енергію, імппульсивність, ентузіазм. Рисами характеру є прагнення до лідерства, потреба у визнанні, заповзятливість, певна агресивність. Надає перевагу завданням, які пов'язані з керівництвом, особистим статусом. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Не подобаються заняття, які потребують значної за обсягом праці, ретельності, моторних навичок, концентрації уваги. Найповніше реалізовується в таких професіях: дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер, кооператор.

6. *Артистичний тип*. У стосунках з оточуючими спирається на свою уяву та інтуїцію. Притаманий емоційно складний погляд на життя. Риси

характеру: незалежність у прийнятті рішень, оригінальність мислення. Зазвичай не живе за правилами і традиціями. Надає перевагу заняттям творчого характеру: музика, малювання, діяльність у сфері гуманітарних наук. Добре розвинуті сприймання і моторика. Високий рівень екстравертованості. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Найбільш бажані сфери діяльності: історія, філологія, мистецтво.

П 5. Методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса – Р. Даймонда [28]

Вік досліджуваного: з 14 років.

Процедура дослідження. Дослідник пропонує досліджуваному прочитати висловлювання та порівняти їх зі своїм досвідом. У бланку слід зазначити відповідь, базуючись на таких оцінках:

- 0 – це мене зовсім не стосується;
- 1 – це мене не стосується;
- 2 – мабуть, це мене не стосується;
- 3 – не знаю, чи це мене стосується;
- 4 – це схоже на мене, але маю сумніви;
- 5 – це схоже на мене;
- 6 – це точно про мене.

Текст методики

1. Відчуває незручність, коли вступає з кимось у діалог.
2. Не має бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому подобається ризик, боротьба, змагання.
4. Має до себе високі вимоги.
5. Часто сварить себе за те, що зробив.
6. Часто відчуває себе пригнобленим.
7. Має сумніви, що може подобатися особам протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконує завжди.
9. Має теплі, добрі стосунки з оточуючими.
10. Людина стримана, замкнена; тримається осторонь.
11. У невдачах звинувачує себе.
12. Людина відповідальна; на неї можна покластися.
13. Відчуває, що не в змозі змінити щось, усі зусилля марні.
14. На багато речей дивиться очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила й вимоги, яких варто дотримуватись.
16. Власних переконань і правил не вистачає.
17. Подобається мріяти; важко повертається від мрії до реальності.

18. Завжди готова до захисту і навіть нападу: переживає образи бо-лісно, розмірковуючи над способами помсти.

19. Уміє керувати собою і власними вчинками, примушувати себе до чогось або дозволяти собі щось; самоконтроль для неї – не проблема.

20. Часто змінюється настрої: настає нудьга.

21. Усе, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі, зайнята собою.

22. Люди, як правило, їй подобаються.

23. Не соромиться своїх почуттів, відкрито їх виражає.

24. Серед великого скупчення людей відчуває себе самотньою.

25. Нині бажає усе покинути, кудись сховатися.

26. З оточуючими зазвичай вільно спілкується.

27. Важко боротися із самою собою.

28. Напружено сприймає доброзичливе ставлення оточуючих, якщо вважає, що не заслуговує на нього.

29. У душі – оптиміст, вірить у найкраще.

30. Людина вперта; таких називають важкими.

31. До інших людей критична, засуджує їх, якщо вважає, що вони заслуговують на це.

32. Часто відчуває себе не тим, хто веде, а тим, кого ведуть: не завжди вдається думати і діяти самостійно.

33. Більшість із тих, хто її знають, добре до неї ставляться, люблять її.

34. Іноді бувають такі думки, про які не хочеться комусь розповідати.

35. Людина з привабливою зовнішністю.

36. Відчуває себе безпомічною, має потребу відчувати когось поруч.

37. Приймавши рішення, виконує його.

38. Приймаючи самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.

39. Відчуває почуття провини, навіть коли звинувачувати себе немає сенсу.

40. Відчуває неприязнь до того, що її оточує.

41. Усім задоволена.

42. Почувається погано: не може організувати себе.

43. Відчуває млявість; все, що раніше хвилювало, стало байдужим.

44. Урівноважена, спокійна.

45. Дратівлива, часто не може сприймати ситуацію спокійно.

46. Часто відчуває себе ображеною.

47. Людина спонтанна, нетерпляча, гарячкувата: бракує стриманості.

48. Буває, що поширює плітки.

49. Не дуже довіряє своїм почуттям: вони іноді підводять її.

50. Досить важко бути самою собою.
51. На першому місці – думки, а не почуття: перед тим як щось зробити, добре поміркує.
52. Те, що відбувається, тлумачить по-своєму, здатна нафантазувати зайве.
53. Терпляча до інших і приймає іншого таким, яким він є.
54. Намагається не думати про свої проблеми.
55. Вважає себе цікавою людиною – привабливою як особистість, помітною.
56. Людина сором'язлива.
57. Обов'язково треба нагадувати, підштовхувати, щоб доводила справу до кінця.
58. У душі відчуває перевагу над іншими.
59. Немає нічого, у чому б проявляла індивідуальність, своє «Я».
60. Боїться думок інших про себе.
61. Честолюбна, небайдужа до успіху, схвалення: у тому, що для неї суттєво, намагається бути кращою.
62. Людина, у якої на цей момент багато такого, що викликає презирство.
63. Людина діяльна, енергійна, ініціативна.
64. Пасує перед труднощами й ситуаціями, які загрожують ускладненнями.
65. Просто недостатньо оцінює себе.
66. Ватажок, вміє впливати на інших.
67. Ставиться до себе в цілому добре.
68. Людина наполеглива, їй завжди важливо зробити все по-своєму.
69. Не подобається, коли з кимось порушуються зв'язки.
70. Досить довго не може прийняти рішення, потім має сумніви щодо його правильності.
71. Розгублена, невпевнена у собі.
72. Задоволена собою.
73. Вважає, що їй часто не щастить.
74. Людина приємна, приваблює інших.
75. Можливо, не дуже вродлива, але може подібатись як людина, особистість.
76. З презирством ставиться до осіб протилежної статі й не має контактів із ними.
77. Коли треба щось зробити, її охоплюють страх, сумніви.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно хвилювало б.
79. Уміє наполегливо працювати.
80. Відчуває, що дорослішає: змінюється сама і змінює ставлення до навколишнього світу.

81. Іноді говорить про те, про що насправді не має уявлення.
82. Завжди говорить тільки правду.
83. Схвильована, напружена.
84. Для того, щоб вона щось зробила, треба вперто наполягати на цьому.
85. Відчуває невпевненість у собі.
86. Обставини часто змушують захищати себе, виправдовуватись і обґрунтовувати свої вчинки.
87. Людина поступлива, м'яка у ставленні до інших.
88. Людина, якій подобається розмірковувати.
89. Іноді подобається хизуватися.
90. Приймає рішення і відразу змінює їх; звинувачує себе у відсутності волі, а вдяти із собою нічого не може.
91. Намагається покладатися на свої сили, не розраховує на чийсь допомогу.
92. Ніколи не запізнюється.
93. Відчуває внутрішню несвободу.
94. Відрізняється від інших.
95. Не дуже надійна, на неї не можна покластися.
96. Добре себе розуміє, все в собі приймає.
97. Товариська, відкрита людина; легко спілкується з людьми.
98. Цілі й здібності відповідають тим завданням, які треба вирішувати; все може виконати.
99. Себе не цінує: ніхто її не сприймає серйозно, у кращому випадку усі до неї ставляться поблажливо, просто терплять.
100. Хвилюється, що забагато переймається особами протилежної статі.
101. Усі свої звички вважає позитивними.

Обробка та оцінювання результатів

Підраховуються коефіцієнти за формулами:

Адаптація: $A = a / (a + b) \times 100\%$;

Самосприйняття: $S = a / (a + 1.6b) \times 100\%$;

Емоційна комфортність: $L = 1.2a / (1.2a + b) \times 100\%$;

Сприйняття інших: $E = a / (a + b) \times 100\%$;

Інтегральність: $I = a / (a + 1.4b) \times 100\%$;

Прагнення до домінування: $D = 2a / (2^a + b) \times 100\%$;

Результати, менші за норму, інтерпретуються як надмірно низькі, а більші за норму – як високі.

Інтерпретація результатів

№ з/п	Показник	Номер висловлювань	Норма
А	а	Адаптивність 4, 5, 9, 11, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 68, 72, 74, 75, 78, 79, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98	68–136
	б	Деадаптивність 2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 52, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 65, 70, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	68–136
2		Неправда -	34,45, 48,81,89
		Неправда +	8, 82, 92, 101
S	а	Прийняття себе 33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96	22–42
	б	Неприйняття себе 7, 59, 62, 65, 90, 95, 99	14–28
L	а	Прийняття інших 9, 14, 22, 26, 53, 97	12–24
	б	Неприйняття інших 2, 10,21,28, 40, 60, 76	14–28
E	а	Емоційний комфорт 23,29,30,41,44,47, 78	14–28
	б	Емоційний дискомфорт 6, 42, 43, 49, 50, 83, 85	14–28
I	а	Внутрішній контроль 4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79,91,98	26–52
	б	Зовнішній контроль 13, 25, 36, 52, 57, 70,71,73, 77	18–36
D	а	Домінування 58,61,66	6–12
	б	Підлеглість 16, 32, 38, 69, 84, 87	12–24
8		Ескапізм (уникнення проблем) 17, 18, 54, 64, 86	10–20

П 6. Діагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл) [49].

Нижче Вам буде запропоновано вислови, які так чи інакше відображають різні сторони Вашого життя. Будь ласка, напишіть відповідну цифру праворуч від кожного твердження, виходячи з оцінки Ваших відповідей:

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

Тест

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я маю (-а) змінити у своєму житті.
3. Я спокійний (-а), коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний (-а) спостерігати зміну своїх почуттів.

5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.

6. Коли необхідно, я можу викликати в себе широкий спектр позитивних емоцій, такі як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.

7. Я стежу за тим, як почувуюся.

8. Після того, як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.

9. Я здатний (-а) вислуховувати інших людей.

10. Я не зациклююся на негативних емоціях.

11. Я чутливий (-а) до емоційних потреб інших.

12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.

13. Я можу змусити себе знову і знову долати перешкоди.

14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.

15. Я адекватно реаую на настрої, спонукання і бажання інших людей.

16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.

17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативних почуттів і розбираюся, в чому проблема.

18. Я здатний (-а) швидко заспокоїтися після несподіваного горя.

19. Знання моїх щирих почуттів важливе для підтримання «гарної форми».

20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.

21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.

22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.

23. Я добре уловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, чого інші потребують.

24. Люди вважають мене хорошим знавцем переживань інших людей.

25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще керують своїм життям.

26. Я здатний (-а) поліпшити настрої інших людей.

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

28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.

29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.

30. Я можу легко відключитися від переживань і неприємностей.

Обробка та інтерпретація результатів

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

Шкала «управління своїми емоціями» – пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.

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

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

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

Рівні парціального емоційного інтелекту відповідно до знаку результатів. Якщо за результатами тестування Ви набрали:

14 і більше – високий;

8–13 – середній;

7 і менше – низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту визначається за такими кількісними показниками:

70 і більше – високий;

40–69 – середній;

39 і менше – низький.

П 7. Модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана для вимірювання мотивації досягнення (ТМД), запропонована М.Ш. Магомед-Еміновим [49]

Вам пропонується ряд тверджень, які визначають ставлення людини до певних життєвих ситуацій. Оцініть ступінь своєї згоди або незгоди з кожним із тверджень.

Для кожного твердження поставте позначку в колонці, яка відповідає Вашому вибору.

+3 – повністю згоден;

+2 – згоден;

+1 – скоріше згоден, ніж не згоден;

0 – нейтральний;

-1 – скоріше не згоден, ніж згоден;

-2 – не згоден;

-3 – повністю не згоден.

Не витрачайте часу на обдумування, давайте ту відповідь, яка першою спала на думку, оскільки при обробці результатів проводиться підрахунок балів за певною системою, а не змістовий аналіз відповідей за окремими пунктами. Кожне наступне твердження читайте після того, як оцінили попереднє, намагайтеся нічого не пропускати. Щиро висловлюйте свою думку.

Обробка результатів. За кожну відповідь досліджуваній отримує певну кількість балів. Підрахунок балів проводиться за допомогою ключів простим підсумовуванням. До кожної форми опитувальника додається власний ключ.

Список якостей для вивчення здатності до самооцінки особистості

<i>Ідеал</i>	<i>Якість</i>	<i>Реальне «Я»</i>
	Акуратність	
	Безтурботність	
	Вдумливість	
	Нестриманість	
	Гордість	
	Грубість	
	Доброта	
	Жадібність	
	Життєрадієність	
	Заздрієність	
	Сором'язливість	
	Злопам'ятність	
	Відвертість	
	Вередливість	
	Довірливість	
	Мрійливість	
	Ніжність	
	Невимушеність	
	Нерішучість	
	Нестриманість	
	Вразливість	
	Обережність	
	Педантичність	
	Підозрієність	
	Принциповість	
	Пихатість	
	Привієність	
	Розв'язність	
	Холодність	
	Рішучість	
	Стриманість	
	Сором'язливість	
	Терплячієність	
	Працьовитість	
	Боягузтво	
	Захопленість	
	Наполегливість	
	Поступливість	
	Упертієність	
	Байдужість	
	Чесність	
	Чуйність	
	Егоїзм	

*Щиро дякуємо за участь у дослідженні!
Оцінювання результатів і висновки.*

Для обробки й аналізу результатів необхідно знайти значення d , d_2 , Sd_2 , де d – різниця номерів рангів, d_2 – різниця номерів рангів у квадраті, Sd_2 – сума різниці номерів рангів у квадраті. Далі за формулою Роджерса підрахувати коефіцієнт рангової кореляції: $r = 1 - (6 Sd_2 / n^3 - n)$, n – це число досліджуваних якостей (20).

Рівні самооцінки: якщо r наближається до $+1$, то це вказує на завищену самооцінку; якщо r наближається до -1 , то це вказує на занижену самооцінку; якщо $-0,5 < r < +0,5$ – самооцінка адекватна.

П 10. Дослідження самооцінки за методикою Дембо-Рубінштейн (модиф. А. Прихожан) [16].

Інструкція. Сторони людської особистості можна умовно зобразити вертикальною лінією, нижня точка якої буде символізувати найнижчий розвиток, а верхня – найвищий. Вам пропонується сім таких ліній. Вони позначають: 1) здоров'я; 2) розум, здібності; 3) характер; 4) авторитет серед оточуючих; 5) вміння багато чого робити своїми руками; 6) зовнішність; 7) впевненість у собі.

На вертикальних лініях відзначте певними позначками, як Ви оцінюєте розвиток у себе цих якостей на цей момент часу. Після цього позначкою відзначте, за якого рівня розвитку цих якостей Ви були б задоволені собою або відчули гордість за себе. Час, відведений на заповнення шкали разом з читанням інструкції, 10–12 хв.

Обробка та інтерпретація результатів. Обробка проводиться за шістьма шкалами (перша, тренувальна – «здоров'я» не враховується). Кожна відповідь виражається в балах. Довжина кожної шкали 100 мм, відповідно до цього відповіді педагогів набувають кількісної характеристики (наприклад, 54 мм = 54 бали).

За кожною із шести шкал визначаються:

– рівень домагань – відстань в міліметрах від нижньої точки шкали («0») до знаку «х»;

– рівень самооцінки – від «0» до знаку «-»;

– значення розбіжності між рівнем домагань і самооцінкою – відстань від знаку «х» до знаку «-», якщо рівень домагань нижче самооцінки, він виражається від'ємним числом.

Розрахувати середню величину кожного показника рівня домагань і самооцінки за всіма шкалами.

Рівень домагань. Норму, реалістичний рівень домагань, характеризує результат від 60 до 89 балів. Оптимальний – порівняно високий рівень – від 75 до 89 балів, підтверджує оптимальне уявлення про свої можливості,

що є важливим чинником особистісного розвитку. Результат від 90 до 100 балів зазвичай свідчить про нереалістичне, некритичне ставлення респондентів до власних можливостей. Результат менший за 60 балів свідчить про занижений рівень домагань, він – індикатор несприятливого розвитку особистості.

Рівень самооцінки. Кількість балів від 45 до 74 («середня» і «висока» самооцінка) засвідчують реалістичну (адекватну) самооцінку.

Кількість балів від 75 до 100 і вище свідчить про завищену самооцінку і вказує на певні відхилення у формуванні особистості. Завищена самооцінка може підтверджувати особистісну незрілість, невміння правильно оцінити результати своєї діяльності, порівнювати себе з іншими; така самооцінка може вказувати на суттєві викривлення у формуванні особистості – «закритості для досвіду», нечутливості до своїх помилок, невдач, зауважень та оцінок оточуючих. Кількість балів нижча за 45 вказує на занижену самооцінку (недооцінку себе) і свідчить про крайнє неблагополуччя у розвитку особистості. За низькою самооцінкою можуть приховуватися два абсолютно різні психологічні явища: справжня невпевненість у собі й «захисна», коли декларування (самому собі) власного невміння не докладати жодних зусиль.

П 11. Вивчення спрямованості особистості за допомогою орієнтовної анкети (В. Смейкал, М. Кучер) [11]

Інструкція. Просимо Вас взяти участь в опитуванні. Перед Вами не лише твердження з варіантами відповіді, а й опитувальний аркуш, на якому Ви може побачити дві колонки: «Більше за все» та «Менше за все». З відповідей оберіть той варіант, який найбільше відповідає Вашим переконанням. Букву, якою позначена відповідь, запишіть у опитувальному аркуші напроти номера запитання в стовпці «Більше за все». Потім із цих же відповідей оберіть ту, яка менше за інші відповідає дійсності, та запишіть у стовпець «Менше за все».

1. Найбільше задоволення я отримую від:
 - А) схвалення, високої оцінки моєї роботи;
 - В) розуміння того, що робота зроблена добре;
 - С) розуміння того, що мене оточують друзі.
2. Якщо б я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то хотів би бути:
 - А) тренером, який розробляє тактику гри;
 - В) відомим гравцем;
 - С) обраним капітаном команди.
3. На мою думку, найкращим педагогом є той, хто:
 - А) виявляє цікавість до тих, кого навчає, і має до кожного індивідуальний підхід;
 - В) захоплюється своїм предметом, викликає цікавість до нього, так, що той, хто навчається, із задоволенням поглиблює свої знання з цього предмета;
 - С) створює в колективі доброзичливу атмосферу, за якої ніхто не боїться висловлювати свою думку.
4. На мою думку, найгіршим за все є те, коли педагог:
 - А) не приховує, що деякі студенти йому несимпатичні, насміхається та жартує над ними;
 - В) формує дух суперництва у колективі;
 - С) недостатньо добре знає предмет, який викладає, або створює про нього нецікаве уявлення.
5. Я хотів би, щоб мої друзі:
 - А) були доброзичливі та допомагали людям, коли вони мають на те можливості;
 - В) були вірними та надійними, відданими мені;
 - С) були розумними, цікавими, інтелегентними людьми, мали широке коло інтересів.
6. Найліпшими друзями я вважаю тих:
 - А) з ким складаються добрі відносини;

- В) хто може багато досягти у житті, може зробити більше, ніж інші;
С) на яких завжди можна покластися.
7. Я хотів би бути схожим на того, хто:
А) досяг успіху в житті;
В) по-справжньому цікавиться своєю справою;
С) відрізняється дружелюбністю та доброзичливістю.
8. Якщо б я міг обирати, я хотів би бути:
А) науковим працівником;
В) начальником відділення;
С) досвідченим льотчиком.
9. У дитинстві мені більш за все подобалося:
А) проводити час з друзями;
В) відчуття виконаних справ;
С) коли мене за щось хвалили.
10. Більш за все я не люблю:
А) коли у мене щось не виходить або я зустрічаюся з перешкодами;
В) коли псуються стосунки з товаришами;
С) коли мене критикують.
11. У першу чергу система освіти має:
А) навчити розв'язувати завдання, які ставить життя, підготувати здобувачів до роботи за спеціальністю;
В) розвивати перш за все індивідуальні особливості й самостійність студентів;
С) виховувати якості, які допомагають взаємодіяти та жити з людьми.
12. Мені не подобаються колективи, у яких:
А) недемократична система;
В) людина втрачає індивідуальність у загальній масі;
С) неможливо проявити власну ініціативу.
13. Якщо б у мене було більше вільного часу, я би використав його залюбки на:
А) спілкування з друзями;
В) самоосвіту;
С) відпочинок та розваги.
14. Найбільших успіхів я досягаю тоді, коли:
А) працюю з людьми, які мені симпатичні;
В) у мене цікава робота;
С) мої зусилля добре винагороджуються.
15. Мені подобається, коли:
А) інші мене цінують;
В) відчуваю задоволення від роботи, виконаної належним чином;
С) приємно проводжу час з друзями.

16. Якщо б про мене вирішили написати у газеті, мені б хотілося, щоб:
- А) розповіли про справу, пов'язану з роботою, навчанням, спортом;
 - В) відзначили мої успіхи у справах, написали про мою діяльність;
 - С) обов'язково розповіли про колектив, у якому я працюю, повідомили, що мене часто обирають до ради колективу, лідером команди.
17. Я роблю найбільші успіхи у навчанні, якщо викладач:
- А) має до мене індивідуальний підхід;
 - В) викликає у мене інтерес до предмета, стимулює мене до більш інтенсивної праці;
 - С) влаштовує колективне обговорення проблем, що вивчаються, викликає дискусію з питань, що обговорюються.
18. Для мене немає нічого найгіршого, ніж:
- А) приниження власної гідності;
 - В) невдача при виконанні важливої дії;
 - С) втрата друзів.
19. Більш за все я ціную:
- А) власний успіх;
 - В) можливість доброї співпраці;
 - С) фактичні результати.
20. Мені подобається, коли люди:
- А) радіють виконаній праці;
 - В) із задоволенням працюють у колективі;
 - С) намагаються виконати свою роботу по-справжньому добре.
21. Я терпіти не можу людей, які:
- А) часто сваряться та конфліктують;
 - В) заперечують усе нове;
 - С) ставлять себе вище за інших.
22. Мені хотілося б:
- А) щоб оточуючі вважали мене своїм другом;
 - В) допомагати іншим у спільній праці;
 - С) викликати захват у інших, подобатися їм.
23. На мою думку, керівник, перш за все, повинен бути:
- А) вимогливим;
 - В) мати авторитет;
 - С) бути доступним для всіх.
24. Бажано, щоб на роботі:
- А) рішення приймалися одностайно;
 - В) була можливість самостійно вирішувати проблеми;
 - С) керівництво визнавало мої можливості.
25. У вільний час я із задоволенням прочитав би:

- А) про те, як заводити друзів та підтримувати добрі стосунки з людьми;
 - В) про життя відомих людей;
 - С) із серії «зроби сам».
26. Якщо б у мене були здібності до музики, я був би:
- А) диригентом;
 - В) солістом;
 - С) композитором.
27. Краще за все я відпочиваю у вільний час:
- А) переглядаючи фільми розважального характеру;
 - В) у спілкуванні, розвагах з друзями;
 - С) займаючись своєю улюбленою справою.
28. При однаковому фінансовому успіху я віддав би перевагу:
- А) підготовці цікавого конкурсу;
 - В) перемозі у конкурсі;
 - С) організації конкурсу та керівництву.
29. Для мене важливіше за все знати:
- А) що я хочу зробити;
 - В) як досягти мети;
 - С) як залучити та організувати інших людей для досягнення моєї

мети.

30. Людина має прагнути до того, щоб:
- А) інші були задоволені нею;
 - В) виконувати, перш за все, свої завдання;
 - С) їй не довелося докоряти за виконану роботу.

Дякуємо за участь в опитуванні!

Визначення спрямованості особистості. Спрямованість особистості, ставлення до себе та до оточуючих. Спрямованість як система ставлень особистості до дійсності включає у себе як ядро таку тріаду: ставлення до інших людей як членів колективу; ставлення до праці та результатів, продуктів праці; ставлення до самого себе, своєї особистості. У зв'язку з цим виокремлюють спрямованість на взаємодію (ВД), ділову спрямованість на завдання (НЗ) та особистісну спрямованість, або спрямованість на себе (НС).

Обробка результатів. Якщо літера записана у рубриці «Більше за все», їй дається 2 бали за цим видом спрямованості, якщо у рубриці «Менше за все» – 0 балів. Потім підраховується кількість двійок, кількість нулів та до цієї різниці додають 27. Ця сума характеризує рівень за певним видом діяльності. При цьому слід пам'ятати, що якщо кількість нулів перевищує кількість двійок, то різниця між ними віднімається від 27. Загальна сума балів за трьома видами спрямованості має бути 81.

Аналіз результатів вивчення спрямованості особистості

Спрямованість на взаємодію (ВД)			Ділова спрямованість (НЗ)			Особистісна спрямованість (НС)		
1 А	11 В	21 С	1 С	11 С	21 А	1 В	11 А	21 В
2 В	12 В	22 С	2 С	12 А	22 А	2 А	12 С	22 В
3 А	13 С	23 В	3 С	13 А	23 С	3 В	13 В	23 А
4 А	14 С	24 С	4 В	14 А	24 А	4 С	14 В	24 В
5 В	15 А	25 В	5 А	15 С	25 А	5 С	15 В	25 С
6 С	16 В	26 В	6 А	16 С	26 А	6 В	16 А	26 С
7 А	17 А	27 А	7 С	17 С	27 В	7 В	17 В	27 С
8 С	18 А	28 В	8 В	18 С	28 С	8 А	18 В	28 А
9 С	19 А	29 А	9 А	19 В	29 С	9 В	19 С	29 В
10 С	20 А	30 С	10 В	20 В	30 А	10 А	20 С	30 В

«Ключ» для підрахунку балів

Наприклад, у студента Х після підрахунку «0» та «2» за трьома видами спрямованості отримано такі результати:

НС – три «2» та одинадцять «0»; ВД – вісім «2» та п'ять «0».

НЗ – одинадцять «2» та шість «0». $НС = 27 - (11 - 3) = 19$.

$ВД = 27 + (8 - 5) = 30$.

$НЗ = 27 + (11 - 6) = 32$.

Таким чином, у студента Х домінує ділова спрямованість (32), до неї достатньо близька спрямованість на взаємодію (30) та менше за все виражена спрямованість на себе. Це дозволяє нам припустити, що студент Х відданий інтересам свого колективу, всі сили віддає роботі та має схильність не завжди пам'ятати про себе, власні інтереси та потреби.

П 12. Опитувальник «Цінності в дії» (Values in action, VIA)

(К. Петерсон, М. Селігман, переклад Л. Байсара та Е. Носенко) [4]

Нам було б цікаво зрозуміти, як Ви думаєте і що відчуваєте в різних ситуаціях, а також як Ви поведетесь. Уважно прочитайте кожне твердження і подумайте, наскільки воно описує саме Вас. Поставте позначку навпроти того варіанта відповіді, з яким Ви згодні. Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей не існує. Ваші відповіді не стануть відомі нікому, тому просимо Вас бути щирими. Будь ласка, дайте відповідь на всі запропоновані запитання.

Опитувальник «Цінності в дії»

Позначте хрестиком або галочкою в кожному рядку один із п'яти варіантів відповіді, який найкраще відображає Вашу згоду або незгоду з певним твердженням		Абсолютно не згоден	Скоріше, не згоден	Важко сказати	Скоріше, згоден	Повністю згоден
1	Світ здається мені дуже цікавим					
2	Я ніколи не втрачаю можливості відвідати освітні заходи					
3	Я завжди розумію причини своїх дій					
4	Здатність висувати нові й різноманітні ідеї – одна з моїх сильних сторін					
5	Я добре розбираюся в людях, які мене оточують, і подіях, що відбуваються					
6	Я завжди маю широкий погляд на речі					
7	Мені нерідко доводилося відстоювати свою позицію навіть при сильній протидії					
8	Я ніколи не полишаю справу, поки не доведу її до кінця					
9	Я завжди виконую обіцянки					
10	Я завжди знайду час допомогти другу					
11	Я легко йду на нові знайомства					
12	Я ніколи не пропускаю збори або спільні заходи групи					
13	Я завжди визнаю, що я неправий					
14	Я намагаюся, щоб у колективних справах кожен відчував свою причетність					
15	Мені не важко дотримуватися здорового способу харчування					
16	Я ніколи не кривдив інших навмисно					
17	Для мене важливо жити в оточенні прекрасного					
18	Я завжди дякую людям, які про мене піклуються					
19	Я завжди намагаюся знайти позитивне в подіях, що відбуваються					
20	Духовність – важливий вимір мого життя					
21	Я завжди спокійно сприймаю те хороше, що зі мною трапляється					
22	Коли мої друзі впадають у зневіру, я намагаюся їх розвеселити					
23	Я хочу бути учасником життя, а не його спостерігачем					

24	Я завжди вважаю: що було, те загуло					
25	Я не знаю, що таке нудьгувати					
26	Мені подобається пізнавати нове					
27	Я завжди аналізую обидва боки проблеми					
28	Коли мені радять, як вчинити, мені завжди хочеться зробити інакше					
29	Я знаю, як поводитися в різних соціальних ситуаціях					
30	Що б не відбувалося, я розрізняю головне і другорядне					
31	Я справляюся з емоційними проблемами, не уникаючи їх					
32	Я завжди завершую розпочате					
33	Я не намагаюся удавати із себе щось більше, ніж є насправді					
34	Мені приємно робити невеликі послуги моїм друзям					
35	У моєму житті є люди, яких мої почуття і моє благополуччя турбують не менше, ніж їхні власні					
36	Мені подобається відчувати себе частиною колективу					
37	Мені властива здатність до компромісів					
38	Керуючи групою, я однаково ставлюся до всіх, незалежно від їхнього досвіду					
39	Наявність солодоців ніколи не викликає у мене бажання негайно їх з'їсти					
40	Краще вчасно подумати, щоб згодом не пошкодувати					
41	Доброта інших людей здатна зворушити мене до сліз					
42	Прояви великодушності викликають у мене захоплення					
43	Мені вдається знайти позитивні сторони в тому, що більшості здається однозначно негативним					
44	Я поведжуся відповідно до правил моєї віри (релігії)					
45	Я не люблю виділятися					
46	Багато хто вважає, що зі мною весело					
47	Я ніколи не відчував страху перед завтрашнім днем					
48	Мені не властива злопам'ятність					
49	Я весь час займаюся чимось цікавим					
50	Пізнання нового викликає у мене захоплення					
51	Я приймаю рішення, лише ознайомившись з усіма доступними фактами					
52	Мені подобається думати про нові способи щось робити					
53	Я здатний (-а) зорієнтуватися в будь-якій ситуації					
54	У мене різнобічне уявлення про світ					

55	Я, не вагаючись, готовий (-а) публічно висловити думку, яку більшість не поділяє					
56	Мені властива цілеспрямованість.					
57	Я впевнений (-а), що чесність – основа довіри					
58	Я відкладу свої справи, щоб підбадьорити людину, яка занепала духом					
59	Є люди, які готові прийняти мої недоліки					
60	Я відданий (-а) своєму колективу (групі, компанії)					
61	Я однаково ставлюся до всіх людей, ким би вони не були					
62	Мені добре вдається налагодити спільну роботу групи людей, незважаючи на їхні розбіжності					
63	Я відрізняюся дисциплінованістю					
64	Я завжди думаю, перш ніж сказати					
65	Зустріч з прекрасним викликає у мене глибокі переживання					
66	Хоча б раз на день я думаю про те, що хорошого я встиг (-ла) зробити					
67	З чим би я не стикався (лась), я сподіваюся на краще майбутнє					
68	Віра не покидає мене у важку хвилину					
69	Я не поводжусь так, ніби я кращий (-а) за всіх					
70	Я не уникаю можливості підняти іншому настрій, розсмішивши його					
71	Я ніколи не виявляю байдужого ставлення до справ					
72	Я не мстивий (-а)					
73	Мені завжди цікаво, що відбувається у світі					
74	Кожен день мене не покидає бажання вчитися і вдосконалюватися					
75	Я вважаю себе здатним (-ю) до критичного мислення					
76	Я пишаюся своєю оригінальністю					
77	Я здатний (-а) зацікавити інших людей					
78	Я ніколи не підводив (-ла) знайомих помилковими порадами					
79	Я буду відстоювати свої переконання, навіть якщо це буде загрожувати мені неприємностями					
80	Я завершую справи всупереч усім перешкодам					
81	Я завжди кажу правду, навіть якщо вона неприємна					
82	Я люблю приносити радість іншим					
83	Є люди, в житті яких я посідаю найголовніше місце					

84	Коли я працюю в колективі, я намагаюся зробити все, на що спроможний (-а)						
85	Права всіх людей є однаково значущими для мене						
86	Я успішно справляюся з плануванням групових заходів						
87	Я контролюю свої емоції						
88	Те, що я говорю і роблю, здається оточуючим правильним						
89	Я бачу красу там, де інші люди її не помічають						
90	Коли я отримую подарунок, я завжди намагаюся показати, що він мені подобається						
91	У мене чіткі уявлення про те, що б я хотів (ла) очікувати в майбутньому						
92	Моє життя має чітку мету						
93	Я ніколи не вихваляюся своїми успіхами						
94	Я намагаюся знаходити позитивні моменти в будь-яких ситуаціях						
95	Я люблю те, чим займаюся						
96	Я завжди даю людині шанс забути про помилки і почати все заново						
97	Я мене безліч різних захоплень						
98	Я налаштований (-а) вчитися все життя						
99	Мої друзі цінують мою об'єктивність						
100	Я завжди пропоную нові способи розв'язання проблем						
101	Я завжди знаю, що рухає тією або іншою людиною						
102	Мене вважають не за роками розважливим (ою)						
103	Я вважаю, що краще більше робити і менше говорити						
104	Я – працелюб						
105	Моїм обіцянкам можна вірити						
106	В останній місяць я безкорисливо допоміг у чомусь сусідові						
107	Члени моєї родини і мої близькі друзі не можуть зробити нічого такого, щоб змусило мене не любити їх						
108	Я ніколи не висловлююсь погано про свій колектив на стороні						
109	Кожен має шанс проявити себе						
110	Ефективний лідер має ставитись однаково до всіх						
111	Заради миттєвого задоволення я не буду робити того, що мені в результаті може зашкодити						
112	Я завжди уникаю занять, які пов'язані з ризиком отримати травму						

113	Іноді від краси, показаної в кіно, у мене перехоплює подих						
114	Я вмію бути вдячним (-ою)						
115	Якщо я зазнаю невдачі, шукаю можливість знайти інший вихід із ситуації						
116	В останні дні я провів (-ела) не менше півгодини в молитві, медитації або спогляданні						
117	Я пишаюся, що я такий (така), як і всі						
118	Я намагаюся ставитися з гумором до подій						
119	Я з нетерпінням очікую наступного дня						
120	Найкраще пробачити і забути						
121	У мене різноманітні інтереси						
122	Я часто без попередніх планів заходжу до музею						
123	Коли необхідно, я можу бути вельми раціональним (-ою)						
124	Друзі кажуть, що у мене маса нових ідей						
125	Я легко знаходжу спільну мову з незнайомими людьми						
126	Я завжди здатний (-а) за частковим побачити загальну картину						
127	Я завжди відстоюю свої переконання						
128	Я не люблю відступати						
129	Я відданий (-а) своїм цінностям						
130	Я завжди телефоную друзям, коли вони хворіють						
131	Я постійно відчуваю присутність любові в моєму житті						
132	Збереження гармонії в моєму оточенні є важливим для мене						
133	Я твердо дотримуюся принципів справедливості й рівності						
134	Я переконаний (-а), що прагнення до загальних цілей закладено в природі людини						
135	Мені нескладно дотримуватися дієти						
136	Перш ніж почати діяти, я завжди намагаюся спрогнозувати наслідки						
137	Я завжди відчуваю красу природи, що оточує мене						
138	Я деколи надмірно висловлюю вдячність тим, хто добрий до мене						
139	У мене є плани, чим я буду займатися через п'ять років						
140	Моя віра допомагає мені бути самим (-ою) собою						
141	Нехай про себе кажуть інші, я не люблю це робити						

142	Я ніколи не допущу, щоб несприятлива ситуація позбавила мене гумору					
143	У мене багато енергії					
144	Я завжди готовий (-а) надати людині можливість виправитися					
145	У будь-якій ситуації я можу знайти щось цікаве					
146	Я постійно читаю					
147	Мені властиво продумувати все до кінця					
148	У мене оригінальне мислення					
149	Я добре відчуваю переживання інших людей					
150	У мене зрілі погляди на життя					
151	Я не пасую перед своїм страхами					
152	Коли працюю, я ніколи не відволікаюсь					
153	Я не люблю перебільшувати свої переваги					
154	Я радію успіху інших так само, як своєму власному					
155	Я вмію висловити свою любов до іншої людини					
156	Я підтримую всіх (без винятку) членів моєї групи або команди					
157	Я не люблю отримувати аванси за роботу, яку ще не виконав (-ла)					
158	Мене вважають суворим, але справедливим керівником					
159	Я в будь-який момент можу зупинитися					
160	Я завжди чітко розрізняю, що правильно, а що ні					
161	Я люблю всі види мистецтва					
162	Я вдячний (-а) за те, що я отримав (-ла) в житті					
163	Я знаю, що зможу досягнути поставлених цілей					
164	Я вірю, що в житті кожної людини є мета					
165	Я намагаюся не привертати до себе уваги					
166	У мене гарне почуття гумору					
167	Я охоче беруся за нову справу					
168	Я рідко намагаюся мститися комусь					
169	Мені завжди легко знайти собі розвагу					
170	Якщо я хочу щось дізнатися, відразу ж шукаю потрібну інформацію в бібліотеці чи в Інтернеті					
171	Я завжди зважую всі «за» і «проти»					
172	Моя уява перевершує фантазію більшості оточуючих					
173	Я усвідомлюю власні почуття і мотиви					
174	Інші люди звертаються до мене за порадою					

175	Я пережив (-ла) біль і розчарування						
176	Я послідовний (-на) у своїх намірах						
177	Я швидше помру, ніж здобуду репутацію «пустодзвона»						
178	Люб'язність щодо інших приносить мені задоволення						
179	Я можу прийняти любов іншої людини						
180	Навіть якщо я не згоден (-а) з думкою керівника, не сперечаюся з ним						
181	Якщо мені хтось не подобається, я все одно ставлюся до нього справедливо						
182	Керуючи групою, я намагаюся, щоб кожен отримав задоволення						
183	Усі мої завдання на роботі, у навчанні і вдома я виконую точно до призначеного терміну						
184	Я обережна людина						
185	Я можу захоплюватися простими речами в житті, які інші приймають як належне						
186	Коли я дивлюся на своє життя, знаходжу багато чого, за що мені слід бути вдячним (-ою)						
187	Я впевнений (-а), що мій підхід приведе до гарних результатів						
188	Я вірю в Бога як вищу силу						
189	Мені казали, що мене вирізняє скромність						
190	Я отримую задоволення, коли викликаю в інших посмішку або сміх						
191	Мені не терпиться дізнатися, що підготувало для мене життя в найближчому майбутньому						
192	Зазвичай я готовий (-а) дати людині ще один шанс						
193	Я вважаю моє життя цікавим						
194	Я читаю багато різних книжок						
195	Я намагаюся приймати важливі рішення, маючи на те чіткі підстави						
196	В останній місяць мені вдалося знайти оригінальне розв'язання однієї з моїх життєвих проблем						
197	Я завжди знаю, що треба сказати, щоб співрозмовник почувався добре						
198	Я вважаю себе достатньо розумним (-ою), хоча і не кажу про це						
199	Я не можу промовчати, коли хтось починає говорити неприємні речі						

200	Коли я будую плани, впевнений (-а), що буду їх виконувати						
201	Друзі вважають мене відкритою людиною						
202	Я щасливий (-а), коли мені вдається переключити увагу, спрямовану на мою персону, на інших людей						
203	У моєму оточенні є людина, яка мені дуже симпатична						
204	Для мене справа принципу – дотримуватися загальногрупових рішень						
205	Кожен має право висловлювати свою думку						
206	Керуючи групою, я намагаюся дати кожному можливість висловити свою думку						
207	Важко в навчанні – легко в бою						
208	Я завжди роблю вибір відповідально						
209	Я часто прагну отримати переживання від справжнього великого мистецтва, такого як музика, театр чи живопис						
210	Я вдячний (-а) долі за кожен прожитий день						
211	Коли я в поганому гуморі, завжди думаю про те хороше, що є в моєму житті						
212	Мої переконання надають значущості моєму життю						
213	Мене не можна назвати самовпевненими (-ою)						
214	На мою думку, життя більше схоже на ігровий майданчик, ніж на поле бою						
215	Я прокидаюся у збудженні від майбутніх можливостей						
216	Я не бажаю страждань навіть злому ворогові						
217	Інформація про інші країни і культури захоплює мене						
218	Мені приносить задоволення читання пізнавальної літератури						
219	Друзям подобається моя розсудливість						
220	У мене сильне бажання в майбутньому році створити щось оригінальне						
221	Рідко комусь вдається залишити мене з "носом"						
222	Я маю репутацію вагомої людини						
223	Я вважаю себе хороброю людиною						
224	Якщо я досягаю того, чого прагну, то це завдяки наполегливій праці						
225	Інші довіряють мені свої секрети						
226	Я завжди вислуховую людей, які говорять про свої проблеми						
227	Я легко ділюся почуттями з іншими						

228	Я охоче принесу особисті інтереси в жертву благополуччю моєї групи						
229	До будь-якої думки варто прислухатися						
230	Виконуючи керівні функції, я ніколи не звинувачую інших в проблемах, що виникають						
231	Я регулярно займаюся фізичними вправами						
232	Я не можу уявити собі, що можу брехати або обманювати інших						
233	За останній рік мені вдалося створити щось красиве						
234	Життя подарувало мені багато чого						
235	Я сподіваюся на краще						
236	У мене в житті є покликання						
237	Людей приваблює моя скромність						
238	Люди вважають, що я маю почуття гумору						
239	Оточуючі відзначають мою життєлюбність						
240	Якщо хтось погано до мене ставиться, я намагаюся ставитися до цього із розумінням						

Дешифратор

Цінність «Мудрість», що є показником когнітивних можливостей людини, які виявляються в її активному прагненні до здобуття знань і їх застосування у професійній діяльності, поєднує такі позитивні властивості:

– *креативність* – спроможність людини винаходити нові засоби досягнення результатів, використовувати новаторські прийоми діяльності (номери 4, 28, 52, 76, 100, 124, 148, 172, 196, 220);

– *любов до пізнання* – прагнення людини до постійного навчання, пізнання нового, що надає їй задоволення (номери 2, 26, 50, 74, 98, 122, 146, 170, 194, 218);

– *допитливість* – здатність людини виявляти цікавість до будь-якого нового доступного досвіду (номери 1, 25, 49, 73, 97, 121, 145, 169, 193, 217);

– *відкритість новому досвіду* – реалізація людиною всебічного і реального аналізу різних явищ, прагнення покладатись тільки на істотні доводи при прийнятті рішень (номери 3, 27, 51, 75, 99, 123, 147, 171, 195, 219);

– *усвідомлення перспективи* – готовність виявляти широту розуму в оцінці фактів і ситуацій, бути в змозі давати розумні поради іншим, виходячи з власного бачення світу і наявного досвіду (номери 6, 30, 54, 78, 102, 126, 150, 174, 198, 222).

Цінність «*Сміливість*» передбачає виявлення людиною стійкості й життєвої енергії, необхідної для забезпечення активних зусиль, спрямованих на досягнення мети при виникненні труднощів і перешкод. Навколо неї групуються такі позитивні властивості, як:

– *хоробрість* – здатність людини не ухилятися від загроз, труднощів чи болю, а приймати виклики життя (номери: 7, 31, 55, 79, 103, 127, 151, 175, 199, 223);

– *чесність* – спроможність людини бути відвертою не тільки в аспекті висловлювання правдивих речей, але й в аспекті способу життя: готовність поводитись щиро та правдиво (номери 9, 33, 57, 81, 105, 129, 153, 177, 201, 225);

– *наполегливість* – здатність людини працювати, не відволікаючись від мети, із задоволенням, що дає змогу завершувати всі справи своєчасно (номери 8, 32, 56, 80, 104, 128, 152, 176, 200, 224);

– *ентузіазм* – здатність людини працювати енергійно, завзято, з натхненням та повною віддачею справі (номери 23, 47, 71, 95, 119, 143, 167, 191, 215, 239).

Цінність «*Гуманність*» виявляється у спроможності людини формувати і підтримувати доброзичливі соціальні зв'язки. Вона поєднує такі позитивні властивості, як:

– *соціальний інтелект* – здатність усвідомлювати почуття та мотиви інших людей, вміння правильно поводитися в різних ситуаціях міжособистісної взаємодії спілкування (номери: 5, 29, 53, 77, 101, 125, 149, 173, 197, 221);

– *доброзичливість* – здатність людини бути доброю стосовно до інших людей і готовою надати допомогу іншим людям, навіть якщо вона не знає їх достатньо добре (номери 10, 34, 58, 82, 106, 130, 154, 178, 202, 226);

– *любов* – здатність цінувати близькі стосунки з іншими людьми та бути готовими до прояву щирих почуттів до інших (номери 11, 35, 59, 83, 107, 131, 155, 179, 203, 227).

«*Справедливість*» виявляється у наявності громадянської позиції та сприяттві суспільному благополуччю і поєднує такі властивості особистості, як:

– *об'єктивність та справедливість* – здатність людини ставитись до інших об'єктивно та не дозволяти власним почуттям вносити елемент

упередженості стосовно оточуючих (номери 13, 37, 61, 85, 109, 133, 157, 181, 205, 229);

– *лідерство* – здатність людини до успішного керування групою або колективом, мобілізувати кожного учасника на виконання справи та створювати гармонійну атмосферу, де кожний відчуває себе безпосереднім учасником групи, колективу (номери 14, 38, 62, 86, 110, 134, 158, 182, 206, 230);

– *громадянська позиція та кооперація* – здатність людини до роботи в колективі та прагнення врахувати думку кожного із учасників (номери 12, 36, 60, 84, 108, 132, 156, 180, 204, 228).

Цінність «*Помірність*» виявляється в стриманості, саморегуляції та поєднує такі властивості, як:

– *здатність пробачати проступки інших*, яка зумовлена співчуттям до оточуючих та відсутністю будь-якого бажання помститися (номери 24, 48, 72, 96, 120, 144, 168, 192, 216, 240);

– *обачливість* – характеризує людину як розсудливу, яка завжди виявляє обережність у власному виборі, намагається не робити того, про що потім буде шкодувати (номери 16, 40, 64, 88, 112, 136, 160, 184, 208, 232);

– *скромність* – характеризує людину як таку, що не намагається бути в центрі уваги, прагне того, щоб її досягнення промовляли самі за себе (номери 21, 45, 69, 93, 117, 141, 165, 189, 213, 237);

– *саморегуляція* – характеризує людину як дисципліновану, що здатна регулювати власні почуття та дії (номери 15, 39, 63, 87, 111, 135, 159, 183, 207, 231).

Цінність «*Трансцендентність*» виражається в наявності у людини розвинених уявлень про зміст життя і відчуття власного зв'язку з навколишнім світом та поєднує такі особистісні властивості, як:

– *розуміння прекрасного* – здатність людини помічати та цінувати красу, досконалість та майстерність у всіх сферах життя – природі, мистецтві, науці та повсякденному житті (номери 17, 41, 65, 89, 113, 137, 161, 185, 209, 233);

– *вдячність* – здатність людини усвідомлювати та цінувати те, що відбувається в її житті, та не сприймати все як таке, що мало відбутися за будь-яких умов (номери 18, 42, 66, 90, 114, 138, 162, 186, 210, 234);

– *надія, оптимізм* – характеризують людину як таку, що очікує кращого в майбутньому та робить все, що від неї залежить, для досягнення цього, тобто майбутнє розуміється як таке, що можна контролювати (номери 19, 43, 67, 91, 115, 139, 163, 187, 211, 235);

– *почуття гумору* – здатність людини знаходити світлий, позитивний бік у будь-якій ситуації, привітно ставитися до оточуючих та викликати посмішку в інших людей (номери 22, 46, 70, 94, 118, 142, 166, 190, 214, 238);

– *духовність* – характеризує людину як таку, що вірить у вищу силу та сенс життя, усвідомлює власну мету життя та живе з надією на підтримку (номери 20, 44, 68, 92, 116, 140, 164, 188, 212, 236).

Форма титульної сторінки звіту про практику

**УНІВЕРСИТЕТ імені АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ**

ЗВІТ

ПРО ПЕДАГОГІЧНУ ПРАКТИКУ

аспіранта ____ курсу
спеціальності _____

прізвище, ім'я, по батькові

Місце практики _____
(найменування ЗВО)

Термін проходження практики _____

Керівник практики:
від кафедри _____
(посада, прізвище, ім'я та по батькові)

Дніпро
20__

ДЛЯ ПОДАТОК

Навчальне видання

Олійник Ірина Вікторівна

**ПЕДАГОГІЧНА ПРАКТИКА:
ПРОГРАМА ТА МЕТОДИКА РЕАЛІЗАЦІЇ**

Навчально-методичний посібник

Редактор *О.О. Шевцова*
Комп'ютерна верстка *А.Ю. Такій*

Підписано до друку 15.04.2019. Формат 60×84/16.
Ум. друк. арк. 7,90. Тираж 100 пр. Зам. № .

ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля».
49000, м. Дніпро, вул. Січеславська Набережна, 18.
Тел. (056) 720-71-54, e-mail: rio@duan.edu.ua
Свідоцтво ДК № 5309 від 20.03.2017 р.

Віддруковано у ТОВ «Роял Принт».
49052, м. Дніпро, вул. В. Ларіонова, 145.
Тел. (056) 794-61-05, 04

Свідоцтво ДК № 4765 від 04.09.2014 р.