

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ
ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ
ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
Навчально-виховний комплекс №2 м. Хмельницький**



**ПЕДАГОГІЧНІ РАДИ.
НЕТРАДИЦІЙНІ ФОРМИ
ПРОВЕДЕННЯ**
Методичний посібник

**Укладач: Петровська
Марина Іванівна**

заступник директора з науково-методичної роботи навчально-виховний комплекс №2 м. Хмельницький

Хмельницький – 2014

Укладач: Петровська М.І. – заступник директора з науково-методичної роботи навчально-виховного комплексу №2

Рецензент О.І. Кореганова директор НВК №2

М.І. Петровська Педагогічні ради . Нетрадиційні форми проведення [Методичний посібник] /М.І. Петровська. – Хмельницький. Навчально-виховний комплекс №2, 2013 р.- 87 с.

Методичний посібник містить основні положення про педагогічні ради в загальноосвітньому навчальному закладі , як завдання та форми проведення. У посібнику представлені різні за технологією нетрадиційні педагогічні ради: педрада-суд, педрада-тренінг, педрада захист інновацій, педрада ділова гра. Посібник рекомендовано адміністрації загальноосвітніх навчальних закладів для практичного використання.

ЗМІСТ

ЗМІСТ	3
Вступ	4
ПЕДРАДА, ЇЇ ФУНКЦІЇ, МЕТОДИ І ФОРМИ ПРОВЕДЕННЯ	5
ПЕДАГОГІЧНА РАДА – ДИСПУТ (ДИСКУСІЯ)	14
Педагогічна рада – дискусія "Дитяча обдарованість. Система роботи з обдарованими дітьми"	22
ПЕДАГОГІЧНА РАДА - ЗАХИСТ ІННОВАЦІЙ	30
Педагогічна рада - захист інновацій «Сучасні педагогічні технології	30
ПЕДАГОГІЧНА РАДА – ДІЛОВА ГРА	33
ПРОВОКАЦІЙНА ДІЛОВА ГРА«Декларація педагогічних принципів учителів: за й проти»	36
ПЕДАГОГІЧНА РАДА – СУД	39
Педрада – суд «Про профільне навчання. ПРОФІЛЬНЕ навчання: ЗА Й ПРОТИ»	39
ПЕДАГОГІЧНА РАДА – РОЛЬОВА ГРА	44
Тема педради: «Особливості організації освітнього процесу в школі ХХІ століття»	46
Сценарій рольової гри	47
«Школа індивідуально-орієнтованого навчання й виховання. Міф або реальність?» (Від Школи монологу — до Школи діалогу)	47
ПЕДАГОГІЧНА РАДА ТТРЕНІНГ	56
Педрада-тренінг "Формування навичок ефективної взаємодії"	56
ПЕДРАДА УСНИЙ ЖУРНАЛ «За підсумками атестації»	77
Список використаної літератури	86

Вступ

Однією з дієвих форм науково-методичної роботи та управління закладом освіти на демократичних засадах є засідання педагогічної ради. Ефективність діяльності педагогічної ради залежить від форми й моделі проведення засідань. Адміністрація кожної школи шукає неформальні, творчі, інтерактивні форми засідання цього колегіального органу, які б сприяли спільному вирішенню педагогічних проблем, завдань, шляхів розвитку закладу освіти. Для цього необхідно обирати цікаві і актуальні для всіх учасників навчально-виховного процесу теми, нестандартні форми проведення.

Всім відомо, що саме активні форми навчання дають найкращі результати. В даному посібнику запропоновано методика проведення педрад з використанням активних форм та інтерактивних методів. Посібник складається з двох частин теоретичної і практичної. В теоретичній частині: «Педрада, її функції, методи і форми проведення» проведено загальний аналіз класичних представлень про педагогічну раду, її функції та форми проведення. В другій частині описуються нестандартні форми проведення і запропоновані приклади тематичних педагогічних рад. Даний посібник стане в нагоді творчим заступникам директора, які шукають нестандартні способи вирішення проблем в колективі, прагнуть вдосконалення і спрямовують своїх колег педагогів на шлях самовдосконалення і розвитку.

ПЕДРАДА, ЇЇ ФУНКЦІЇ, МЕТОДИ І ФОРМИ ПРОВЕДЕННЯ

Педрада в школі – це орган, який об'єднує всіх загальною турботою про сьогоднішній і завтрашній день школи, спонукає до пошуку, творчості, створює в колективі атмосферу довіри, взаєморозуміння і пошани. Педагогічна рада в школі – це лабораторія педагогічної майстерності, одна з умов розвитку інноваційної роботи в школі.

Педагогічна рада є постійнодіючим органом школи для розгляду основних питань навчально-виховної роботи. Вона створюється і діє в тих школах, де працює не менше трьох учителів.

Головним завданням педагогічної ради є об'єднання зусиль педагогічного колективу школи, спрямованих на піднесення рівня навчально-виховної роботи, впровадження в практику досягнень педагогічної науки і передового педагогічного досвіду.

Педагогічна рада школи – колективний орган, що покликаний керувати всім навчально-виховним і господарським життям школи.

Демократичні форми внутрішньошкільного управління передбачають включення педагогів у вирішення повного обсягу важливих проблем життя і діяльності школи з урахуванням і максимальним зближенням інтересів кожного учителя з інтересами держави і суспільства, впровадження економічних важелів і стимулів в організацію спільної роботи педагогів для досягнення реальних результатів навчально-виховної роботи на основі удосконалення стилю спілкування, взаємної поваги і співпраці, високого професіоналізму та єдності педагогічних поглядів учительського колективу.

Педагогічна рада:

- Розглядає питання вдосконалення і методичного забезпечення навчально-виховного процесу;

- Обґрунтовує пропозиції, що надходять від педагогів, організацій, підприємств, установ про моральне та матеріальне заохочення учнів, застосування стягнень, залишення невстигаючих учнів для повторного навчання в тому самому класі або, за певних умов, переведення їх до наступного класу;
- Організовує роботу пов'язану з підвищенням кваліфікації педагогічних працівників, розвитком їхньої ініціативності, впровадженням в практику досягнень науки і передового педагогічного досвіду;
- Розглядає інші питання діяльності педагогічних працівників.

Робота педради планується в довільній формі відповідно до потреб закладу освіти. Члени педагогічної ради мають право виносити на її розгляд усі питання навчально-виховного процесу. Кількість засідань педради визначається їх доцільністю, але не менш як 4 рази на рік. Рішення, прийняті педрадою, реалізуються, як правило, наказами керівника закладу.

Плануючи роботу педради школи, необхідно чітко усвідомлювати соціальне замовлення школі, зміст державних рішень у сфері освіти і культури, директивних і нормативних документів з управління школою, максимально враховувати невирішені проблеми і реальні можливості школи.

Педагогічна рада школи – від слова "радитись". Цю функцію демократичного неформального спілкування з учителями та іншими працівниками школи треба впроваджувати якомога повніше. Чіткі вказівки і завдання, зміст і функції ради викладені в **«Положенні про педагогічну раду»**. Юридичними документами, які визначають статус, повноваження й завдання педагогічної ради є **"Положення про педагогічну раду загальноосвітньої школи"** і **"Положення про загальноосвітній навчально-виховний заклад"**. Зокрема в «Положенні

про загальноосвітній навчальний заклад» п.60, 61, 62 сказано:

п.60 "Директор загальноосвітнього навчального закладу є головою педагогічної ради – постійно діючого колегіального органу управління навчальним закладом".

п.61 "Робота педагогічної ради проводиться відповідно до загальноосвітнього навчального закладу. Кількість засідань педагогічної ради визначається їх доцільністю, але не може бути менше чотирьох на рік".

п.62 "Педагогічна рада розглядає питання:

- удосконалення і методичного забезпечення навчально-виховного процесу;
- планування та режиму роботи загальноосвітнього навчального закладу;
- переведення учнів до наступних класів і їх випуск, видачі документів про відповідний рівень освіти, нагородження за успіхи у навчанні;
- підвищення кваліфікації педагогічних працівників, розвитку їхньої творчої ініціативи, впровадження у навчально-виховний процес досягнень науки і передового педагогічного досвіду;
- морального та матеріального заохочення учнів та працівників закладу;
- притягнення до дисциплінарної відповідальності учнів за невиконання ними своїх обов'язків.

Завдання педради:

1. Демократизувати систему управління школою.
2. Узагальнювати й аналізувати результати діяльності педколективу за певними напрямками.
3. Виокремлювати невирішені проблеми та затверджувати програму дій для їхньої реалізації.
4. Брати участь у розробках загального підходу до створення й реалізації програми розвитку школи, взаємодії всіх структур школи.

Головне в роботі педради, особливо під час підготовки – надання методичної допомоги вчителям, вихователям і класним керівникам. Діяльністю педагогічної ради керує директор школи, однак велику організаційну роботу з підготовки рад, з контролю за виконанням рішень веде заступник директора школи з навчально-виховної роботи.

ФУНКЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ РАДИ

Сучасна педагогічна рада є багатофункціональною. Серед її функцій можуть бути виділені такі групи:

- **управлінські (адміністративні)**, що включають такі різновиди — законодавчі, дорадчі, діагностичні, планово-прогностичні, експертно-контролюючі, коригувальні;
- **методичні функції** — інформаційні, узагальнюючі, аналітичні, розвиваючий, навчальні, активізуючі;
- **виховні функції** складаються з індивідуально-формуючих, колективно-утворюючих, мотиваційно-цільових, світоглядно-ідеологічних та організаційно-виховних;
- **соціально-педагогічні функції** містять у собі комунікативні, інтегруючі, координуючі, захисні.

У *методичних* функціях педагогічної ради можна відзначити інформаційний, узагальнено-аналітичний, розвиваючий, навчальний, активізуючий напрямки.

Інформаційний напрямок: повідомлення про стан навчально-виховного процесу й шляхи його вдосконалювання, про досягнення педагогічної науки, пропаганда передового досвіду.

Узагальнено-аналітичний напрямок: аналіз стану навчально-виховного процесу, рівня викладання, якості знань і рівня вихованості учнів, узагальнення й аналіз педагогічного досвіду.

Розвиваючий напрямок: розвиток педагогічної майстерності,

оволодіння формами, методами й прийомами навчання, що дають найбільший ефект, використання досвіду педагогів-новаторів, передових шкіл, застосування прогресивних освітніх технологій.

Навчальний напрямок: підвищення кваліфікації педагогічних працівників шляхом різних форм передачі знань, умінь, навичок, педагогічної майстерності.

Активізуючий напрямок: активізація зусиль педагогічного колективу, всіх ланок методичної служби: науково-методичної ради, проблемних груп педагогічної ради, предметних кафедр і методичних об'єднань, методичного кабінету й роботи кожного вчителя над своєю методичною темою.

Виховні функції педагогічної ради спрямовані на формування індивідуальності кожного педагога, суспільної думки, свідомої дисципліни педагогічного колективу.

Формування індивідуальності: допомога в збагаченні й розкритті індивідуальності кожного вчителя.

Виховання колективу відбувається в процесі підготовки засідань педагогічних рад, обговорення питань і прийняття рішень, а також у виконанні ухвалених рішень. Колективна робота виховує свідому внутрішню дисципліну вчителів, організованість, відповідальність, здатність до планомірної діяльності.

Формування мотивації: вироблення системи загальних поглядів на розвиток, навчання й виховання, розробка однакових вимог до дій колег.

Соціально-педагогічні функції полягають:

- у комунікації, зв'язку педагогічного колективу з батьками, учнями, з педагогічними колективами інших шкіл;
- у координації й інтеграції зусиль всіх суб'єктів виховання: школи, родини, громадських організацій;
- в узгодженні доцільних зв'язків, послідовності дій;
- у соціальному захисті дітей і вчительських колективів, виконанні правових норм стосовно учасників педагогічного процесу (здорових умов роботи й навчання, харчування, соціального забезпечення, прийому й звільнення й т.д.).

Педагогічна рада школи має забезпечувати два напрями діяльності:

1. Організаційно-педагогічний: затвердження плану роботи школи, розгляд підсумків роботи школи за певний період, випуск і переведення учнів, аналіз педагогічного процесу в школі.
2. Науково-педагогічний: науково-педагогічна проблема школи й шляхи її реалізації, обговорення підсумків наукових досліджень, апробацій передового досвіду.

Форми науково-методичної діяльності педради є свідчення кваліфікації педагогічного колективу.

Керівники-практики настирливо намагаються переосмислити питання про функціональне призначення педради, шукають і знаходять нові підходи в його підготовці і проведенні..

Демократизація школи вимагає проводити засідання педради з дотриманням процедур:

- починати засідання у визначений час;
- повідомити про кількість присутніх та відсутніх членів ради, причини відсутності;

- представити не членів педради, запрошених на засідання;
- оголосити порядок денний педради, затвердити регламент роботи відкритим голосуванням;
- надавати Слово доповідачу, співдоповідачу, виступаючим;
- слідкувати за реакцією членів ради, їхньою увагою, дисципліною;
- під час засідання вставити ділову репліку, направити на обговорення теми педради, якщо хтось відійшов від неї у своєму виступі;
- не допускати неконкретних зауважень, не обривати критичні виступи, сприяти плюралізму думок членів педради;
- підвести підсумки після обговорення доповіді, накреслити конкретні шляхи поліпшення справ у школі;
- зачитати проект рішення педради і після внесених доповнень, уточнень затвердити його відкритим голосуванням;
- надати можливість членам педради зробити зауваження, оголошення, дати довідки.

Ефективність роботи педради підвищується за наявності експертів, добре підготовлених з тих чи інших питань.

Аналізуючи досвід минулого, слід зазначити, ще передова практика проведення педрад і будь-яких нарад дотримувалась таких принципів:

- актуальність поставленої проблеми, науково-пізнавальний підхід до неї, змістовий аспект питань;
- цікавий, корисний для всіх добір матеріалів, грамотний, емоційний, виразний стиль викладу, а також виклад передового досвіду;
- недоліки в роботі педагогічного колективу з питань, що обговорюються, і шляхи їх виправлення;
- стислість, діловитість, керованість ситуації, прийнятні, розумні рішення і наступна перевірка їх.

Форми педагогічних рад, методика їхнього проведення визначаються змістом, цілями, складом учасників, а також формами діяльності педагогічного колективу. Неможливо говорити про зміст і методику педагогічних рад у відриві від реально сформованої в даній школі технології.

За місцем й роллю в навчально-виховному процесі педрада може бути тактичною, стратегічною; стартовою, поточною, підсумковою; семестровою, річною; позачерговою: за підсумками перевірок, оглядів тощо.

Тактична педагогічна рада визначає й вирішує поточні завдання школи, аналізує її діяльність, розглядає актуальні питання шкільного життя, аналізує якість знань, стан викладання окремих предметів, морального виховання, рівня культури; знайомить з досягненнями психолого- педагогічної науки, з використанням їх педагогічним колективом.

Стратегічна педагогічна рада проводиться для вироблення лінії поведження колективу, системи загальних поглядів на діяльність школи. Результат її роботи - перспективна програма дій, що розрахована на кілька років.

Стартова (настановна) педагогічна рада покликана самостійно виробити власні позиції колективу, орієнтири й напрямки, визначити призначення школи, дати старт серії навчально-виховних заходів, виконанню програми розвитку.

Поточна (робоча) педагогічна рада дає аналіз стану виховного процесу, рівня викладання на якому-небудь відрізку навчального року.

Підсумкова педагогічна рада ставить за мету виявити й позначити поточні й перспективні проблеми (у цьому випадку проблема розуміється

як різниця між існуючими вимогами й нормами й реальним положенням справ); вчасно виявити й ретельно проаналізувати проблеми, щоб просунути вперед і досягти успіху.

Педагогічна рада за підсумками віддалених результатів навчання.

В. І. Шевардінін розроблена методика оцінки роботи школи на основі віддалених результатів навчання. Вона передбачає аналіз і рефлексію педагогічного процесу, що дав ті або інші результати у післяшкільного життя випускників.

Всі педагогічні ради повинні бути зв'язані логікою, впливати одна з іншою, доповнювати, визначати перспективи наступних засідань.

В умовах сучасної модернізації шкільної освіти, іде процес відновлення, як змісту, так і форми роботи, тому сьогодні на перший план виходить така форма проведення педагогічної ради як «думаюча педагогічна рада». Що ж це таке?

«Думаюча педагогічна рада» ґрунтується на наступних принципах:

- мислити нестандартно й самостійно;
- знаходити вихід із самих безвихідних положень;
- докопуватися до суті, до справжніх причин;
- ухвалювати рішення, іноді несподівані, часом ризиковані, але здебільшого ведучі до позитивного педагогічного результату.

Сучасною інтенсифікованою формою традиційної педради є педагогічна рада-семінар. Семінар проводиться як групове заняття для підвищення кваліфікації вчителів. Заздалегідь вивішуються питання, за якими планується співбесіда. Підготовка вимагає попереднього вивчення – читання, конспектування, а в ході педради – активної участі в співбесідах. Виступаючі повинні бути досить підготовлені, особливо якщо піднято нову проблему, яка викликає суперечки, питання.

Потім проходить курс практичних занять з якого-небудь питання, проблеми. У традиційну словесно-логічну «партитуру» педагогічної ради можуть включатися форми організації, що інтенсифікують діяльність учителів : відкритий урок або захід; показ моделей уроків і заходів; використання відеоматеріалів; показ результатів освітнього процесу діяльності школярів.

Серед інноваційних педагогічних рад, що набули поширення в останнє десятиліття, можна назвати такі: ділова гра у формі колективної творчої справи, «круглий стіл», диспут, дискусія, конференція, педагогічний консиліум, творчий звіт, презентація, конкурс, аукціон, фестиваль тощо.

ПЕДАГОГІЧНА РАДА – ДИСПУТ (ДИСКУСІЯ)

Диспут (наукова полеміка) – це форма співробітництва, що виявляє різні точки зору на певні проблеми для виявлення істини. Педагогічна рада- диспут (дискусія) припускає, що кожний учитель (або більшість) колективу

висловить свою думку з питання, ознайомиться з думкою колег. Учасникам педагогічної ради-диспуту, дискусії доцільно сісти обличчям один до одного: так зручніше протистояти один одному, відстоювати протилежні погляди, виробляти загальну думку. Різновидами дискусії є форми «круглого стола», «філософського стола» та ін.

Ціль (диспуту) дискусії – залучення слухачів до активного обговорення проблеми; виявлення протиріч між практикою й наукою; оволодіння навичками застосування теоретичних знань для аналізу дійсності.

Методика її організації:

- визначення мети й змісту обговорюваної проблеми, прогноз підсумків;
- визначення вузлових питань, за якими буде організована дискусія

(випадкові, другорядні питання на обговорення не виносяться);

- складання плану;
- попереднє ознайомлення педагогів з основними положеннями обговорюваної теми

Методика проведення:

- ознайомлення педагогів з проблемою, ситуаційним завданням.

Питання педагогам пред'являються послідовно відповідно до плану.

- обговорення протилежних точок зору з суті проблеми, що розглядається.
- висновок, підведення підсумків обговорення.

У висновку ведучий відзначає активність або пасивність аудиторії, оцінює відповіді педагогів, при необхідності аргументовано спростовує неправильні судження, доповнює неповні відповіді, робить загальний висновок за результатами обговорення, дякує педагогам за участь в обговоренні.

Ведучий повинен:

Добре знати проблему, тему дискусії.

Вивчити позицію й аргументи опонентів.

Не допускати відхилення розмови від предмета дискусії, підміни понять.

Організація дискусії – справа непроста. Особливу увагу треба

звернути на створення сприятливої психологічної обстановки.

Перший крок – розсадити учасників по колу. Головне – створити

атмосферу доброзичливості й зацікавленої уваги до кожного. Об'єктом дискусії може стати дійсно неоднозначна проблема, стосовно якої кожний учасник вільно виражає свою думку, якою б непопулярною і несподіваною вона б не була. Успіх або неуспіх дискусії визначається формулюванням проблеми й питань. Чим при цьому треба керуватися? Питання повинні бути спірними, тобто такими, на які можна відповісти й "ні" і "так". Слід враховувати також рівень підготовленості учасників дискусії: чи здатні вони самостійно сформулювати оптимальний варіант рішення проблеми?

Учасникам дискусії потрібно бути готовими до того, що концептуальний конфлікт і розбіжність думок не вдасться подолати швидко.

Разом з тим тривалу активність опонентів слід вважати успішним результатом дискусії.

Після ретельного планування й підготовки весь колектив збирається на засідання-диспут:

- 1) Ведучий представляє учасників, що займають різні позиції.
- 2) Повідомляються правила поведінки на диспуті, регламент.
- 3) Розігруються порядкові номери виступів.
- 4) Захисники першої точки зору у своєму виступі викладають думку своєї сторони, вичерпно обґрунтовуючи їх.
- 5) Ведучий запитує в прихильників другої точки зору, чи правильно зрозуміла та розкрита тема. Керівник другої групи робить короткі уточнення.

6) Захисники другої точки зору викладають думку протилежної сторони.

7) Ведучий запитує в першій групі, чи правильно зрозуміла та розкрита тема. Якщо потрібно, то роблять уточнення.

8) Прихильники першої точки зору ставлять запитання «супротивникам».

9) Прихильники другої точки зору відповідають на запитання. Дається час на обмірковування питань і відповідей.

10) Після відповідей і питань обидві сторони прагнуть довести вірність своєї точки зору й невірність протилежної. Час лімітується.

11) Журі ухвалює рішення й пояснює, яка точка зору вірна.

Може статися, що жодна точка зору не буде правильною. Журі виходить із фактів і науково обґрунтованих аргументів, а не довільних думок сторін, припущень або необґрунтованих рішень.

12) Підводять підсумки, ділові узагальнення.

Варіантом педагогічної ради-диспуту є рішення педагогічних ситуацій. Керівник підбирає банк складних педагогічних ситуацій з проблеми й пропонує його колективу. Форма пред'явлення може бути різноманітною: адресною, за допомогою жеребкування, з поділом на групи. Адміністрація може відігравати роль журі, ведучого, консультанта, опонента тощо.

Закони диспуту

Диспут – вільний обмін думками.

На диспуті всі активні. У суперечці всі рівні.

Кожний виступає й критикує будь-яке положення, з яким не згодний. Говори, що думаєш, і думай, що говориш.

Головне в диспуті – факти, логіка, уміння доводити. Міміка, жести,

вигуки як аргументи не приймаються.

Гостре, влучне слово вітається.

Перешіптування на місці, недоречні жарти забороняються. Варіантом педагогічної ради-диспуту є **«мозковий штурм»**

Методика проведення «мозкового штурму»

«Мозковим штурмом» звичайно називають метод активізації творчого мислення людини за допомогою спеціальних прийомів, які знижують критичність і самокритичність, що, у свою чергу, позитивно впливає на ступінь упевненості людини в собі й своїх можливостях. У результаті чого людина може дозволити собі спонтанність, відкритість новому.

Тривалість «мозкового штурму» може варіюватися від декількох хвилин до одного часу залежно від цілей і глибини проблеми.

При проведенні «мозкового штурму» необхідно дотримуватися наступних правил роботи:

1. Виключити усякі прояви критики й осуду. Будь-яка точка зору гідна того, щоб вона була висловлена й доброзичливо сприйнята оточуючими.
2. Заохочувати самі безглузді думки й незвичайні асоціації.
3. Прагнути до максимальної кількості ідей, не забуваючи при цьому записувати кожну.
4. Використовувати й розвивати чужі ідеї. Автор, формуючи свою думку, іноді може бути настільки поглинений процесом, що може й не оцінити значимість другорядних деталей своєї ідеї, але їх здатні помітити й розвинути інші.
5. Утримуватися від будь-яких остаточних оцінок. Навіть позитивна

оцінка може сприяти припиненню процесу обговорення й розвитку ідеї.

Етапи проведення «мозкового штурму».

I етап – організаційний.

На даному етапі ведучий формулює проблему для обговорення, обґрунтовує її значимість.

Далі відбувається формування малих груп (не більш 7 людей) і пояснюються правила роботи в режимі «мозкового штурму». Учасників групи необхідно розмістити обличчям один до одного, наприклад, навколо одного столу, що полегшить включення в роботу всіх членів групи, проведення обговорення.

II етап – підготовчий

Завдання даного етапу – допомогти учасникам звільнитися від психологічних бар'єрів. Для цього можна використовувати будь-які ігрові або змагальні вправи для тренування уваги й швидкості реакції, наприклад, жартівна гра «Так – ні» або «Питання – відповідь».

III етап – «мозковий штурм»

На даному етапі здійснюється генерація ідей з проблемі, яка обговорюється. Увага учасників знову акцентується на необхідності виконання правил роботи, запис яких бажано представити на стенді (дошці), так само як і формулювання обговорюваної проблеми. Робота проходить у малих групах, починається одночасно за командою ведучого, який стежить за виконанням регламенту й правил роботи. Регламент виступу: не більш 1-2 хвилин, причому кожний учасник має право багаторазового виступу, але бажане не підряд.

За підсумками роботи звичайно з'являється досить довгий перелік пропозицій і ідей, серед яких має бути вибрано найбільш перспективні й реальні.

IV етап – рейтинг пропозицій

Робота з оцінки й відбору кращих пропозицій вимагає надзвичайної делікатності. Зменшити емоційне тло при виборі пріоритетів можна, використовуючи методи визначення рейтингу пропозицій, наприклад, прямого ранжирування або бальних оцінок. Рейтинг пропозицій (ідей) проводиться в кожній малій групі.

Метод прямого ранжирування.

Спочатку ранжирування здійснюється по черзі всіма членами групи у відповідності зі своїми перевагами. Тобто кожний учасник проставляє порядкові номери (ранги) пропозицій за ступенем їх значимості: 1-й номер одержує найважливіша пропозиція, 2-й – менш важлива і так далі за убубанням. Потім індивідуальні ранги кожної пропозиції підсумуються, а отриманий результат є підставою для визначення підсумкового рейтингу. Чим менше сума індивідуальних балів (рейтингів), тем вище рейтинг даної пропозиції.

Метод бального ранжирування.

Кожний учасник малої групи всі пропозиції оцінює за десятибальною шкалою (10 – найвищий бал, 1 – найнижчий). Проставлені всіма учасниками групи оцінки далі підсумуються, залежно від підсумкової кількості балів кожній пропозиції привласнюється місце – рейтинг. Чим більша підсумкова сума балів, тем вище рейтинг даного пропозиції.

V етап – резюме

На даному етапі підводять підсумки. Найбільш оптимальний спосіб підведення підсумків – це презентації від кожної малої групи кращих ідей з обґрунтуванням їх переваги.

Різновиди «мозкового штурму»

1. «Рада піратів»

У маленьких групах (6—10 осіб) цікаво проходить мозковий штурм у вигляді гри «Рада піратів». Усі, крім експерта, розсідаються в коло, розподіляють ролі — від юнги до капітана піратського брига, що потрапив у катастрофу — і, починаючи від молодшого за статусом до старшого, іде обговорення теми. Кожен повинен висловити нову ідею. Той, хто не зможе сформулювати ідею (а це непросто, особливо коли піде по другому або третьому колу), того «з'їдають» голодні пірати, тобто він вибуває з гри. Зрештою залишається самий плідний пірат.

2. «Мозкова атака 66» Д.Філіпса

Усі учасники діляться на групи по шість осіб і протягом шести хвилин проводять пряму мозкову атаку. Після цього усі найцікавіші ідеї передаються

іншим групам для фантазування й генерування асоціацій. Ці вторинні ідеї і є основою для вирішення проблем, які обговорюються.

3. «Подвійне кільце Сократа»

У групах від 15 осіб ефективна робота в так званім подвійнім кільці Сократа. Усі учасники діляться на дві групи: у центрі й навколо. У центрі ставляться сім стільців, шість з них займають учасники, а сьомий завжди вільний. У зовнішньому колі, на периферії, існує заборона на розмови — тут можна лише писати. Говорити й обговорювати тему можуть тільки ті, хто у внутрішньому колі. Якщо в когось із зовнішнього кола виникає бажання щось висловити, він займає вільний

стілець, і тоді хтось із внутрішнього кола повинен піти, звільнивши сьомий стілець.

Педагогічна рада – дискусія

"Дитяча обдарованість. Система роботи з обдарованими дітьми"

Мета :

- Визначити загальні методологічні й психолого-педагогічні позиції колективу школи в роботі з обдарованими дітьми.
- Виробити систему роботи з обдарованими дітьми.

Попередня підготовка.

Тематична адміністративна перевірка «Робота з обдарованими дітьми на уроках і в позаурочний час»

Аналіз відвіданих уроків і заходів, самоаналіз педагогами.

Пошук і відбір обдарованих дітей, визначення ступеня спрямованості їх обдарованості. (психолог)

Хід педради.

1. Вступне слово директора .

Оголошується тема педради, її цілі. Дається інформація про висновки за результатами тематичної перевірки.

2. Повідомлення заступника директора з навчально-виховної роботи з теми педради.

Соціально-економічні перетворення в суспільстві обумовили необхідність формування інтелектуального й духовного потенціалу нації. У зв'язку із цим особливо актуальним стає завдання створення інтелектуальної еліти. Робота з обдарованими дітьми визнана одним із пріоритетних напрямків в освіті на державному рівні.

Ціль, яку ми повинні ставити перед собою, полягає в розробці й реалізації системи планомірних і цілеспрямованих дій, що забезпечують оптимальний розвиток обдарованих дітей.

«Обдаровані діти» — це особливі діти, і завдання педагогів - зрозуміти їх, спрямувати всі зусилля на те, щоб передати їм свій досвід і знання. Щоб працювати з обдарованими дітьми, потрібна велика психологічна підготовка. Педагог повинен розуміти, що ці діти потребують підтримки з боку дорослих, які покликані навчити їх справлятися з непомірно завищеними очікуваннями стосовно своїх здібностей. Цілісний

підхід до обдарованої людини, як до особистості, необхідний, щоб реалізувати його дарунок. У процесі цілеспрямованої діяльності, що опирається на пізнавальні потреби дітей, відбувається розвиток здібностей. під здібностями розуміються психологічні особливості, що відрізняють одну людину від іншої, причому вони обумовлюють успішність виконання якої-небудь дії або багатьох дій. Важливим для здібностей є те, що вони взаємно компенсуються, тобто невиражені якості підкріплюються більш вираженими.

Можна сказати, що кожна дитина обдарована по-своєму, і для педагога важливішим є не виявлення рівня обдарованості, а якості обдарованості.

Важливою особливістю обдарованих дітей є їхні пізнавальні потреби.

Обдаровані діти охоче й легко вчаться, відрізняються гостротою мислення, спостережливістю, винятковою пам'яттю, проявляють різнобічну допитливість, часто йдуть з головою в ту або іншу справу. Виділяються вмінням чітко викладати свої думки, проявляють виняткові

здібності до рішення різноманітних завдань.

Для них характерна гострота сприйняття навколишнього світу, здатність зосередитися відразу на декількох видах діяльності, високий поріг сприйняття, тривалий період концентрації уваги.

Прогнозувати розвиток дитячої обдарованості надзвичайно складно.

Н. Лейтес звертає увагу на такі труднощі: прояв певних здібностей може виявитися віковим, минулим; незвичайні здатності дитини, щоб розвиватися, повинні знайти застосування в якій-небудь діяльності; Ранні прояви інтелекту можуть привести до зниження працездатності (на початкових етапах навчання таким дітям усе дається легко й вони незвичні до тривалих навчальних навантажень, а це може гальмувати їхній подальший ріст).

Саме тому велику роль у розвитку дитячої обдарованості відіграють не тільки школа, але й установи додаткової освіти, які можуть компенсувати недолік навчального навантаження в різних творчих майстернях і об'єднаннях. У них дитина починає розвиток спеціальних здібностей, формує спеціальну обдарованість. При цьому встає питання про діагностику й розвиток саме цих аспектів обдарованості.

Необхідно відзначити, що індивідуально-психологічні особливості окремих психічних процесів самі по собі не визначають наявності або відсутності спеціальних здібностей, не є їхніми компонентами.

Таким чином, у процесі роботи перед педагогом постає завдання визначити хоча б приблизно якісно-кількісні характеристики процесу розвитку спеціальних здібностей, виявити їх основні закономірності, а також представити критерії ефективності психолого-педагогічних методів розвитку.

Методи психологічних впливів, що виділяються при роботі з обдарованими дітьми:

«Мозковий штурм». Для його реалізації необхідно знайти проблему, яка має безліч рішень. Необхідно цінувати не якість відповідей, а їх кількість, утримуватися від критики й оцінки ідей, поки вони не перестануть надходити. Необхідно врахувати, що в перші хвилини «мозкового штурму» може бути найбільша кількість відповідей, потім вони починають надходити усе рідше — хоча саме ці останні відповіді найчастіше бувають найбільш оригінальними. Відповіді обговорюються — з погляду реалізації.

«М'яке змагання» реалізується у відповідності з наступними правилами:

групові змагання слід використовувати частіше, ніж індивідуальні; змагання не повинні бути пов'язані з матеріальною винагородою, оцінками в журналі тощо; команди повинні постійно перерозподілятися так, щоб усі діти мали можливість побувати в числі переможців і не було постійних невдач. Критерії оцінки діяльності команд: кількість ідей і ідеї, що відрізняються від інших.

Співробітництво й кооперація дають можливість навчитися жити в групі. Вони вчать взаєморозумінню, розбудовують здатності до лідерства, дозволяють менш обдарованим дітям пережити успіх, співпрацюючи з більш обдарованими. При цьому важливо, щоб функції в групі розподілялися самими дітьми.

«Неоціненна діяльність»: Судження педагога, його оцінка відкладається до того моменту, поки сам учень не побачить інші можливі ідеї або способи рішення тієї проблеми, яку він намагався

розв'язати, а також проекти й роботи, зроблені іншими.

Робота з обдарованими дітьми важка, але багата розвиваючими ідеями

— не тільки для учнів, але й для педагога.

Так що ж таке дитяча обдарованість? Якою повинна бути система роботи з обдарованими дітьми?

3. Робота в групах.

Робота триває 15-20 хвилин. Кожна група одержує картку із завданням.

1 група.

Як можна (і чи можна взагалі) виміряти дитячу обдарованість?

Якою буває обдарованість? Одного разу виявлена в школі або залишається з людиною на все життя?

Чи може бути обдарованим невстигаючий учень?

2 група.

Чи потрібно допомагати обдарованим дітям? Чи може талант пробитися в житті сам? Обдаровані діти – це «група ризику»?

3 група.

Чи вирішує проблему навчання й розвитку обдарованих дітей збільшення обсягу й ускладнення пропонованого їм навчального матеріалу?

Чи може з навчанням і вихованням обдарованої дитини впоратися будь-який учитель незалежно від рівня професійної діяльності?

Яким повинен бути й що повинен знати педагог, що працює з юним даруванням?

4 група.

Чим може допомогти психолог учителям в роботі з обдарованими дітьми?

Яка роль батьків і громадськості в розвитку обдарованості дитини?

На вашу думку, чи готовий наш колектив до роботи з обдарованими дітьми?

4. Дискусія з обговорених питань.

Підсумкові записи й пропозиції по системі роботи з обдарованими дітьми оформляються групою експертів.

5. Формулювання проекту рішення педради.

В основу рішення покладені основні пункти, пов'язані з системою роботи з обдарованими дітьми.

З метою створення системи виявлення й відбору обдарованих дітей, регулярно знайомити вчителів з науковими даними про психологічні особливості обдарованих дітей, прийманнями цілеспрямованого педагогічного спостереження.

Вчителям-предметниками і класним керівникам проводити цілеспрямоване спостереження за навчальною й позаурочною діяльністю школярів для виявлення дітей, що мають схильність до якого-небудь роду діяльності й показують високу результативність у різних областях діяльності. Обов'язково в кожному класі виявляти думки батьків про схильності, область найбільшої успішності й кола інтересів їхньої дитини.

Продовжити роботу зі створення системи цілеспрямованого виявлення й відбору обдарованих дітей.

Включення проблеми роботи з обдарованими дітьми як пріоритетного напрямку в систему науково-методичної й

експериментальної роботи
вчителів гімназії.

Створення максимально сприятливих умов для інтелектуального розвитку обдарованих дітей як у навчальному процесі, так і в позаурочний час.

Створення умов обдарованим дітям для реалізації їх творчих здібностей у процесі науково-дослідної й пошукової діяльності.

Стимулювати творчу діяльність обдарованих дітей.

Надавати кваліфіковану психолого-педагогічну допомогу батькам обдарованих дітей.

Створити умови для залучення учнів до рішення соціальних і моральних проблем школи, району, міста, цікавих і значимих для молоді й підлітків.

Розробляючи свою систему дій, виходити з наступного змісту
поняття

"обдаровані діти".

Отже, обдаровані діти:

- мають більш високі в порівнянні з більшістю інших однолітків інтелектуальні здібності, творчі можливості й прояву;
- мають домінуючу, активну пізнавальну потребу, що не насичується; отримують радість від розумової праці.

Для них характерна висока швидкість розвитку інтелектуальної й творчої сфер, глибина й нетрадиційність мислення, однак із цілого ряду причин на певному етапі можуть бути виявлені не всі ознаки обдарованості.

Усіх обдарованих дітей можна розділити на три категорії:

1. Діти з незвичайно високим загальним рівнем розумового розвитку

за інших рівних умов (такі діти частіше зустрічаються в молодшому шкільному віці).

2. Діти з ознаками спеціальної розумової обдарованості - обдарованості в певній галузі науки (такі учні частіше виявляються в підлітковому віці).

3. Учні, не досягають з будь-яких причин успіхів у навчанні, але володіють яркою пізнавальною активністю, оригінальністю психічного складу, неабиякими розумовими резервами (можливості таких учнів нерідко розкриваються в старшому шкільному віці).

Звідси **висновок** - виявлення обдарованих дітей повинне здійснюватися на всіх щаблях навчання.

Робота з обдарованими дітьми повинна будуватися на наступних принципах:

- принципі диференціації й індивідуалізації навчання, вищим рівнем реалізації яких є розробка індивідуальної програми розвитку обдарованої дитини;
- принципі максимальної різноманітності надаваних можливостей;
- принципі забезпечення свободи вибору учнями додаткових освітніх послуг ;
- принципі зростання ролі позаурочної діяльності обдарованих дітей через гуртки, секції, факультативи, клуби за інтересами;
- принципі посилення уваги до проблеми міжпредметних зв'язків в індивідуальній роботі з учнями;
- принципі створення умов для спільної роботи учнів при

мінімальній ролі вчителя.

Проводиться обговорення запропонованого проекту рішення педради.

ПЕДАГОГІЧНА РАДА - ЗАХИСТ ІННОВАЦІЙ

Кожній групі учасників педагогічної ради (кафедрі, відділенню) дається завдання - попереднє підготуватися (познайомитися з досвідом) і в лаконічній формі (10-15 хв.) викласти ідеї й особливості педагогічної інновації, ознайомитися з конкретним досвідом використання педагогічної технології.

Група вибирає виконавців наступних ролей:

- автор-новатор - носій передових ідей, спікер групи;
- оптимісти - захисники ідеї, її пропагандисти;
- песимісти-консерватори й скептики - супротивники ідей;
- реалісти-аналітики, здатні зважити всі «за» і «проти», і зробити необхідні висновки.

При підготовці до педагогічної ради – захисту інновацій, необхідно залежно від кількості людей і обговорених інновацій можна створити творчі групи за рольовими напрямками або за іншими (учень - учитель - батько, учитель - керівник тощо). Кожна група повинна викласти свою ідею, особливості інновації, що захищається, розповісти про досвід її використання в практиці.

У результаті роботи такої педагогічної ради повинно бути ухвалене рішення про доцільність або недоцільність застосування даної інновації в роботі школи.

Педагогічна рада - захист інновацій

«Сучасні педагогічні технології»

Бачити й робити нове –

- Мета:**
- познайомитися з педагогічними технологіями.
 - поділитися досвідом

Хід педради

1. Вступне слово директора

Виступаючий 1: Технології – це сукупність методів і засобів, для реалізації певного змісту, навчання й виховання в межах одного предмету, класу, вчителя.

Про це й поговоримо!

Виступаючий 2: Якщо заглянути в тлумачний словник ми знайдемо там наступне визначення

Технологія – це сукупність прийомів, що застосовуються у якій-небудь справі, майстерності, мистецтві.

Виступаючий 1: А як характеризуються педагогічні технології?

Виступаючий 2: Педагогічна технологія – це змістовна техніка реалізації навчального процесу.

Виступаючий 1: Педагогічна технологія - це опис процесу досягнення планованих результатів навчання

Виступаючий 2: Педагогічна технологія – це продумана у всіх деталях модель спільної педагогічної діяльності по проектуванню, організації й проведенню навчального процесу з безумовним забезпеченням комфортних умов для учнів і вчителів

Виступаючий 1: Що дають технології?

Виступаючий 2:

1. Вихід учителя на більш високий рівень спілкування колективу.

2. Збагачення новими знаннями вчителів.

3. Можливість реалізувати себе, представити власні педагогічні наробітки.

4. Якщо нам є в чому себе дорікнути, ми завжди відшукаємо винних. Виступаючий 1: А якими технологіями володіють наші вчителі?

Виступаючий 2: А зараз ми переходимо до захисту інновацій, які представляють керівники МО.

«Щоб навчити іншого, потрібно більше розуму, ніж для того, щоб навчитися самому».

Слово надається керівнику МО _____.

Виступаючий 1: ***«Тільки той учитель і буде діяти плідно на всю масу учнів, який сам обізнаний у науці, її опанував, любить її, володіє***

технологіями» Слово надається керівнику МО _____.

Виступаючий 2: ***«Бачити й робити нове – дуже велике задоволення».***

Слово надається керівнику МО _____.

Виступаючий 1: ***«Ніколи не буває більших справ без більших труднощів».***

Слово надається керівнику МО _____.

Виступаючий 2: ***«Відкидати процес така ж безглуздість, як відкидати силу падіння».***

Слово надається керівнику МО _____.

Виступаючий 1: ***«Розумова праця часто є батьком задоволення»***
Вольтер.

Слово надається керівнику МО _____.

Виступаючий 2: ***«Здатність, доблесть – усе ніщо, доки ми не прикладемо***

працю» Слово надається керівнику МО _____.

Виступаючий 1: *«Виховання повинне виявитися в силах зробити й тіла й душі щонайпрекраснішими, найкращими».*

Слово надається керівникуМО. _____

Виступаючий 2: Для підведення підсумків і оголошення проекту рішення педради слово надається директору

ПЕДАГОГІЧНА РАДА – ДІЛОВА ГРА

Педагогічна рада-ділова гра – форма, в якій учасники наділяються певними ролями. Ділова гра вчить аналізувати й вирішувати складні проблеми людських взаємин, у дослідженні яких істотно не тільки правильне рішення, але й поведження самих учасників, структура відносин, тон, міміка, інтонація.

Зміст ділової гри заснований на імітації виробничих ситуацій, вирішенні різноманітних завдань.

Для педагогічної ради-ділової гри необхідні деякі **умови:**

1. Наявність *проблеми й мети*, яку повинен розв'язати педагогічний колектив. У практиці поширені такі узагальнені теми рад-ігор: гуманізація й демократизація відносин у колективі; модель учнівського самоврядування; модель випускника; захист ідей передового / авторського досвіду; освоєння інноваційних технологій; розробка програм розвитку тощо.

2. *Імітація реальної ситуації за ролями* (учень, батько, директор школи, представники органів влади та інші). Організаторами виступають координатор, інтегратор, контролер, тренер. У грі є учасники з

методологічними позиціями (методолог, критик, методист, проблематизатор, програміст) і психологічними позиціями (лідер,

незалежний, неприйнятий).

3. *Реальна наявність інтересів, думок учасників.* У великому педагогічному колективі це забезпечується різними посадовими статусами, суб'єктивною позицією, різним ступенем відповідальності тощо. Звичайно ж, при проведенні такої педради треба дотримуватися правил гри, стимулювати учасників змаганням, експертною оцінкою особистого й колективного внеску, оцінкою результату ігрової діяльності.

Увесь процес організації педради-гри можна розділити приблизно на шість етапів:

1 етап - розробка гри, складання сценарію;

2 етап - організаційний: необхідно роз'яснити учасникам гри цілі й зміст, ознайомити їх з програмою й правилами, розподілити ролі, поставити конкретні завдання, призначити й вибрати експертів (журі), визначити регламент виступів. Ролі можна розподілити за бажанням.

3 етап - розігрування ситуацій і пошук рішення усередині кожної групи. Робота в групі може проходити у вигляді мозкового штурму, дискусії, тренінгу під керівництвом ігротехніка, обраного групою.

4 етап - міжгрупова дискусія: виступ груп, захист ідей, проектів, взаємооцінка, відкритий мікрофон.

5 етап - підведення підсумків: аналізуються й узагальнюються результати (це роблять експерти), ухвалюється загальне колективне рішення.

При оцінці гри експерти (керівники) особливу увагу звертають на актуальність, реальність, економічність, оптимальність і оригінальність

рішень.

6 етап досить складний: треба перенести досвід мислення і діяльності з гри в реальне життя освітньої установи.

ПРОВОКАЦІЙНА ДІЛОВА ГРА

«Декларація педагогічних принципів учителів: за й проти»

Мета – активізувати у вчителів переосмислення їх власної педагогічної позиції й надати їм можливість в ігровій ролі встати на іншу точку зору з питань пріоритетності в школі того або іншого педагогічного стилю.

Учасники у довільному порядку розділені на дві основні граючі групи приблизно по двадцять людей кожна. Одна група представляє доводи «за», а інша – «проти» запропонованих організаторами гри педагогічних принципів, зафіксованих у провокаційно складеній «Декларації».

Декларація

1. Чим більше діти беруть участь у творчих справах школи, тим складніше вони освоюють знання на уроках.
2. Чим частіше проводяться контрольні роботи, тим глибше розуміння навчального предмета.
3. Змусити учнів добре вчитися важливіше, ніж дати їм можливість розвивати творчі здібності через музику, живопис, театр, туризм.
4. Класний керівник не зобов'язаний підтримувати бажання учнів свого класу брати участь у різних творчих справах школи.
5. Виховують знання, а вільне спілкування у творчій діяльності тільки заважає засвоювати міцні знання з навчальних предметів.
6. Учителі не повинні освоювати нові психолого-педагогічні технології, оскільки учням це однаково ніякий користі не принесе, а для вчителів – зайві турбот.
7. Для класних керівників повинні залишатися непорушними такі головні форми виховної роботи, як екскурсії й випуск стінних газет.

8. Навчальна програма важливіше особистісних проблем учня.

9. Не знаємо й знати нічого не бажаємо про індивідуально-орієнтований підхід як перевірений у світовій педагогіці досвід.

10. Ніхто з вчителів не прагне, щоб школа стала знаменитою в Україні,

оскільки тоді треба буде багатьом серйозно й свідомо включатися в науково-експериментальну роботу.

11. Усе, що відбувається на педагогічних нарадах, – порожня балаканина.

12. Без виховної роботи в школі спокійніше, а виходить, і краще.

13. Слабкі учні скоріше не бажають, ніж не можуть вчитися.

14. Головна зброя вчителя – оцінка знань учня.

15. Учителеві не потрібно проводити регулярний і ретельний аналіз своєї педагогічної діяльності.

16. Учні з відмінною пам'яттю – ідеал для кожного вчителя, тому що тоді поганих оцінок зовсім не буде.

17. Психолог для вчителя не авторитет.

18. Якщо зі школи учні вийдуть високоінтелектуальними людьми – вони будуть щасливі в особистому житті.

Виступи від кожної групи проходили по черзі. Так, якщо по першому пункту (принципу) «Декларації» першим виступав учасник групи «за», а

другим – учасник групи «проти», то по другому пункту (принципу) першим виступав уже інший учасник групи «проти» і так далі.

На кожний виступ виділялося по одній хвилині. Таким чином, у ході гри змогли виступити всі учасники.

Третьою групою була «експертна рада», що складалася з п'яти осіб, яка оцінювала аргументованість виступів з боку «за» і з боку «проти» за такими параметрами: знання з психологічної науки, бажання зрозуміти внутрішній світ дитини, факти з особистого педагогічного досвіду, посилення на досягнення передового педагогічного досвіду, турбота про майбутнє України й людства.

Необхідність опонувати, висувати контраргументи дозволяє активізувати мисленнєву діяльність учителів на педраді й стимулює переосмислення ними їх власної педагогічної позиції. Адже при знайомстві з

пунктами «Декларації», у якій досить жорстко оформлена позиція авторитарно-репродуктивного педагога, у багатьох несвідомо виникає протест: «Невже я такий?» – і вони, навіть зустрічаючись зі звичною для себе позицією, виявляються в деякій зніяковілості.

Після того як учителі висловили своє відношення до принципів «Декларації», вони прийшли до загальної думки, що в школі працюють прихильники трьох основних педагогічних стилів: авторитарно-доброзичливого, авторитарно-менторського й індивідуально-орієнтованого.

Після проведеної педагогічної ради вчителі змогли побувати в ролі й захисника, і супротивника «Декларації», побачити, що їм цілком доступні різні стилі професійної діяльності. Вони зрозуміли, що не так уже це страшно – поміняти напрацьовану роками манеру викладання й звичний тон спілкування з учнями, якщо є необхідність вдихнути свіжий вітер творчості, вийти на шлях новаторського пошуку з сумовитого й одноманітного шкільного життя.

ПЕДАГОГІЧНА РАДА – СУД

Дана технологія проведення педагогічних рад дозволяє активізувати педагогічний склад, виявити ставлення вчителів до досліджуваного питання. Результати проведеного анкетування наприкінці педради дозволяють висловитися практично кожному учасникові освітнього процесу школи з певної проблеми. Підсумки педради можна представити у вигляді діаграм, анкет зворотного зв'язку.

Педрада – суд

«Про профільне навчання. ПРОФІЛЬНЕ навчання: ЗА Й ПРОТИ»

Мета: вивчення концепції профільного навчання.

Завдання: Виявити актуальні проблеми в профільному навчанні, сприяти розвитку педагогів в удосконалюванні їх кваліфікації. Відповісти на запитання - що таке профільне навчання і яким воно повинно бути в старшій школі?

Форма проведення - цивільний суд (відповідна форма одягу, атрибутика).

Для ведення засідання необхідні:

Голова суду

Захист (адвокат)

Секретар суду

Присяжні засідателі:

Обвинувач (прокурор)

Секретар. Справа до розгляду прийнята. Засідання починається.

Голова. Слухається справа про профільне навчання. Слово надається (ПІБ)_____

«Концепція профільного навчання на старшому щаблі загальної освіти».

Голова. Дякую Вам. Чи є питання в обвинувачення?

Прокурор. Концепція пропонує громіздку й надзвичайно трудомістку систему, яка не вирішує поставлених завдань. Виходячи з визначення, впливає, що організація навчання в профільних класах багато в чому пов'язана з організацією індивідуалізованої шкільної освіти. Враховуючи реалії сучасної школи, відразу виникає питання: 1) чи всі інтереси, схильності й здатності школярів можуть урахувати запропоновані профілі?

Голова. Які питання в захисту?

Адвокат. У мене є питання до суду. Чи буде братися до уваги той факт, що, політичні, економічні й соціально-ідеологічні перетворення, що відбуваються в нашому суспільстві, впливають на загальний стан освітньої системи. Пріоритетним стає розвиток особистості нового типу – економічно грамотної, творчо мислячої, такої, що відповідає вимогам ринкової економіки. При цьому важливо задовольнити потреби й інтереси конкретної людини, передбачити можливу сферу майбутньої діяльності. Для сучасного ринку праці глобальну значимість має індивідуалізація.

Прошу запросити свідка.

Голова. Суд розгляне й врахує всі факти. Переходимо до заслуховування свідків.

Секретар. Запрошується свідок з питання «Про індивідуалізацію профільного навчання».

Голова. Які питання в сторін?

Обвинувач. Ваша честь! Шановний суд! У традиційній системі викладання теж використовується індивідуальний підхід, диференціація.

Захист. Ваша честь! Я хочу заперечити. Мережа НЗ з поглибленим вивченням предметів (гімназії, ліцеї тощо.) поки розвинена недостатньо. Для більшості школярів вони малодоступні. Це веде до таких негативних явищ, як масове репетиторство, платні підготовчі курси при вузах тощо. Профілізація навчання в старших класах школи повинна внести позитивний вклад у розв'язанні подібних проблем. Прошу запросити свідка захисту.

Секретар. Запрошується свідок з питання «Типологія елективних курсів і їх роль в організації профільного навчання».

Голова. Дякую Вам. Чи є питання в обвинувачення?

Обвинувач. Так, Ваша честь! Чи не здається Вам, що профільне навчання доступне поки тільки обдарованим? Давайте не будемо шукати профільність там, де її немає. Більшість учнів до 10 класу ніяк не «профорієнтуються» і «профорієнтуватись» не будуть, а просто будуть вчитися успішно або не дуже успішно. Що з цього приводу думає протилежна сторона?

Голова. Що скаже захист?

Захист. «Профорієнтуються» ті самі 5-10 відсотків учнів, які, за кількарізковими оцінками психологів, мають підвищені творчі здібності. Вони й беруть участь у змаганнях, в олімпіадах, виставках, конкурсах і конференціях дослідницьких робіт. По-справжньому, «пробільність» назріла тільки для цієї категорії учнів. Давайте ж саме їм її й дамо. Таким чином, у школі старшого ступеню з'являться три потоки: базовий (не профільний), що охоплює 80 – 90 відсотків учнів; природничо-науковий і технологічний (фізико-математичний);

гуманітарний і соціально-економічний. Для уточнення ситуації прошу запросити свідка, який проводив анкетування учнів школи.

Секретар. Викликається свідок у справі про профільне навчання з боку захисту з питання «Модель самовизначення випускників основної середньої загальноосвітньої школи».

Голова. Дякую Вам. Чи є ще питання?

Секретар. Прошу ввійти представника групи класних керівників і вихователів «Виховний потенціал освітнього процесу».

Голова. Чи є ще бажані виступити? У кого які є думки з даного питання?

(Якщо є бажані, то надаємо їм слово.)

Секретар. Заслухані всі свідки. Суд присяжних віддається на нараду. Поки суд присяжних готує свій вердикт, заповніть анкети.

Анкета для вчителів.

1. ПІБ. _____

2. Стаж педагогічної роботи _____

3. Ви за профільне навчання або проти? а) так б) ні

4. Ваше ставлення до форми відбору учнів до профільного класу:

а) тести г) середній бал атестату

б) іспити д) за бажанням учнів

в) співбесіда

4. Ваш вибір профілю відповідно до контингенту учнів

а) природно-математичний г) технологічний (спеціалізація:

б) соціально-економічний інформаційні технології, сфера

в) гуманітарний обслуговування тощо)

д) соціально-гуманітарний

е) природничо-науковий

е) фізико-математичний

ж) технічний

.

5. Прагли б Ви працювати в профільних класах?

а) так б) ні

ні

Голова. Суд присяжних у складі ..., ознайомившись зі справою про профільне навчання, заслухавши захист і обвинувачення, свідків, прийшов до наступного рішення: враховуючи деякі негативні сторони профільного навчання, суд, проте, покладаючись на промову шановного захисту й показання свідків вважає, що профільному навчанню бути, а тому постановляє: з урахуванням корисності позитивних сторін профільного навчання (зачитується рішення).

Рішення:

1. Продовжити вивчення концепції профільної освіти по кафедрах

відповідальні: керівники МО

2. Обговорити можливість введення допрофільної підготовки учнів середньої ланки:

відповідальний заступники директора з НВР

3. Періодично вивчати суспільний запит (батьки, учні, учителі) на профілізацію школи: відповідальний - психолог

4. Організувати роботу з співробітництва з конкретними вузами.

Відповідальний: заступники директора з НВР

5. На методичній раді обговорити тематику елективних курсів з урахуванням суспільного запиту (анкетування).

відповідальний: заступники директора з НВР

На цьому засідання вважається закінченим.

Секретар. Встати, суд іде.

Підведення підсумків (рефлексія)

Сьогодні я довідався(а) нове про

Що виявилось для мене найважливішим? Які з обговорюваних проблем найбільш значимі? _____

З ким і з чим я не згодний і чому? _____

Пропоную внести зміни або доповнення _____

Дякуємо за співробітництво! Результативність

ПЕДАГОГІЧНА РАДА – РОЛЬОВА ГРА

Мета:

- утягнути колектив у широке дискусійне обговорення проблем школи;
- виробити загальні підходи до організації освітнього процесу.

Основні завдання творчих груп

1 група – «Аналітики»

З групою працює директор школи. Аналітики проводять аналіз інформації, висловлень. Дають оцінку реальності, вірогідності, послідовності, глибини й науковості фактів, що приводяться, установлюють наявність причинно-наслідкових зв'язків.

2 група – «Опоненти»

З групою працює заступник директора з навчально-виховної роботи.

Опоненти знаходять протиріччя в доводах, що приводяться у виступах.

Виступають із конструктивною критикою, аналізують реальність прийнятих рішень.

3 група – «Пропагандисти»

З групою працює заступник директора з виховної роботи.

Пропагандисти виступають за прийняття проекту рішень. Знаходять позитивні можливості для реалізації проекту рішень педради.

4 група – «Методисти»

З групою працює заступник директора з навчально-виховної роботи.

Методисти представляють форми й методи організації методичної роботи з педкадрами для реалізації поставлених завдань.

5 група – «Експерти»

З групою працює заступник директора з навчально-виховної роботи.

Експерти з науково-практичної точки зору, узагальнивши виступу попередніх груп, дають оцінку проекту рішення педради за наступними критеріями: актуальність, своєчасність, послідовність, досягнення мети.

План підготовки педагогічної ради

1. Провести аналіз роботи педколективу за минулий навчальний рік і підготувати доповідь.

Термін: за 2 місяці до проведення педради;
відповідальні: адміністрація).

2. Ознайомити педколектив з доповіддю.

Термін: за 10 днів до проведення педради;
відповідальні: адміністрація).

3. Організувати обговорення доповіді на МО.

Термін: за 10 днів до проведення педради;
відповідальні: голови МО).

4. Організувати творчі групи для рольової гри. Ознайомити кожну групу з цілями й завданнями, організувати попереднє обговорення теми рольової гри.

Термін: за 10 днів до педради;
відповідальні: адміністрація).

5. У методичному кабінеті організувати виставки з теми педради.

Термін: за місяць до педради; відповідальні:
заступник директора з НВР.

6. Підготувати й оформити приміщення для проведення педради.

Термін: за 1 день до проведення педради;
відповідальні: заступник директора з НВР, вчитель
інформатики.

7. Підготувати проект рішення педради.

Термін: до початку педради;
відповідальний: директор школи).

**Тема педради: «Особливості організації освітнього процесу в школі
XXІ століття».**

Хід проведення педагогічної ради.

1. Організаційна частина. (Проводить директор школи). Форма проведення: рольова гра.

Регламент: доповідь – 10-15 хвилин, для довідок – до 2-х хвилин.

2. Виступ директора школи: «Особливості організації освітнього

процесу в школі XXI століття». 3-4 частини ведуть представники рольових груп.

3. Робота творчих груп.(Вільне обговорення).

4. Заповнення учасниками педради матриці ключових результатів.
Робота комісії над проектом.

5. Заключна частина. (Веде директор школи). Ухвалюються рішення педради, підводять підсумки.

Рішення педагогічної ради.

1. Організувати обговорення основних напрямків розвитку школи серед учителів, учнів і їх батьків. (Термін: вересень-жовтень, відповідальні: заступники директора)

Сценарій рольової гри

«Школа індивідуально-орієнтованого навчання й виховання. Міф або реальність?» (Від Школи монологу — до Школи діалогу)

Часові рамки гри:

Формулювання ситуації. Розподіл на групи – 5 хвилин.

«М'яка» адаптація учасників до тренінгового середовища.

Рефлексія

«Тут і тепер» – 15 хвилин.

Діагностика ситуації – 40 хвилин.

Проектування – 30 хвилин.

Захист проектів – 40 хвилин.

Рефлексія гри – 10 хвилин.

Змістовна сторона гри.

Цілі гри:

- Створити креативне середовище.

- Показати перспективи розвитку школи як школи особистісно- орієнтованого навчання й виховання.
- Навчити бачити ситуацію з погляду іншої людини або іншої групи.
- Допомогти вчителеві в зміцненні особистісної й професійної самооцінки, усвідомленні ним своїх особистісних особливостей і творчих можливостей.
- Показати можливості використання релаксаційних ігор для зняття психічної напруженості, фізичної утоми.

1. Формулювання ситуації. Розподіл на групи.

Учасникам рольової гри пропонується наступна ситуація:

Нерозуміння в шкільному колективі досягло межі. Виникла ситуація стає нестерпною. Сторони усвідомлюють несумісність, яка виникла.

Необхідно знайти шляхи розв'язання конфлікту, пройти важкий шлях

пошуку згоди й примирення. Усі сторони, що беруть участь в конфлікті, мають мотиви, цінності, завдання й певний ступінь внутрішньої організації.

При вході в зал кожний отримує листівку у подарунок. Колір листівки— три групи: учні, вчителі, батьки.

2. «М'яка» адаптація учасників до тренінгового середовища.

1. Психогімнастична вправа.

Усі учасники сидять у колі.

Ведучий: Я буду називати числа. Відразу ж після того, як число буде названо, повинно встати саме стільки людей, яке число пролунало (не більше й не менше). Наприклад, якщо я говорю «чотири», то якнайшвидше повинні встати четверо з вас. Сісти вони зможуть тільки після того, як я скажу «спасибі». Виконувати завдання треба мовчки. Тактику виконання завдання слід виробляти в процесі роботи, орієнтуючись на дії один одного. (Краще спочатку називати 5-7, у середині 1-2. У ході виконання вправи необхідно блокувати спроби учасників групи обговорити й прийняти яку-небудь форму алгоритмізації роботи).

Питання групі по закінченню: «Що допомогло нам справлятися з поставленим завданням і що ускладнювало його виконання?», «На що ви орієнтувалися, коли ухвалювали рішення вставати?»

2. Рефлексія «Тут і тепер».

Ведучий пропонує учасникам виразити свій стан у цей момент. У вербальній формі всі проговорюють свій стан по колу.

Вправа «Пульс». (Оцінка здатності керувати своїм станом).

«Сядьте зручніше, і, не прибігаючи ні до яких фізичних вправ, спробуйте протягом трьох хвилин змінити свій пульс. Але спочатку виміряйте свій пульс». Хто зміг змінити свій пульс більше, ніж на 10 ударів, має розвинуту здатність керувати своїм станом.

3. Діагностика ситуації.

1. «Мозковий штурм». (20 хвилин).

Складаємо звертання учителів – учням, (учнів - учителям, учнів – батькам тощо), по два звертання в кожній групі, у якому як можна

конкретніше висловлюємо свої претензії до протилежної сторони, вказуємо причини розбіжностей. Кожне звертання складається у двох примірниках: одне пишеться на дошці, друге – крупно на великому аркуші паперу.

2. Обмін парламентарями, що представляють свій екземпляр звертання. (20 хвилин).
3. Обговорення, зіставлення звернень, пошук точок дотику. Висловлення зауважень, незгод, претензій.

Позиції: «Ухвалюємо повністю», «Прагнемо уточнити», «Ухвалюємо, якщо...»

4. Релаксаційна вправа.

Станьте прямо, вільно розправивши плечі, відкинувши голову назад. Постарайтеся відчутти, у якій частині голови локалізоване відчуття ваги. Уявіть собі, що на вас громіздкий головний убір, який давить на голову в тому місці, у якому ви відчуваєте вагу. Подумки зніміть головний убір рукою й виразно, емоційно скиньте його на підлогу. Потрясіть головою, розправте рукою волосся на голові, а потім скиньте руки вниз, як би позбуваючись від ваги в голові.

4 Проектування.

Пишемо, малюємо проект перетворення «Школи–монологу» в «Школу – діалогу».

Структура проекту:

Ціль перетворень.

Актуальність.

Основні завдання, які ставимо перед собою.

Основні положення (що конкретно вимагає

зміни). Дії.

Захист і експертиза проектів.

5 Заключний етап роботи:

- Ухвалення рішення.
- Рефлексія (колегам пропонується заповнити представлену нижче таблицю).

Шановні колеги!

Оцініть, будь ласка, своє ставлення до рольової гри за 7-бальною шкалою.

Рольова гра виконала намічені завдання:

- Створено креативне середовище _____
- Показано перспективирозвитку школи як школи індивідуально-орієнтованого навчання й виховання _____
- Навчилися бачити ситуацію з погляду іншої людини або іншої групи _____
- Показано можливості використання релаксаційних ігор для зняття психічної напруженості, фізичної втоми
- Мій інтерес до того , що відбувається _____
- Корисність гри _____

Засідання педагогічної ради у формі консиліуму

Мета: вивчити та проаналізувати процес адаптації дітей 5-го класу до навчання в основній школі; з'ясувати новоутворення дітей цього вікового періоду та сприяти розвиткові спонукальної сфери п'ятикласників; розробити методи, прийоми та форми роботи з наймолодшими учнями основної школи, що стимулюють пізнавальний інтерес і активність.

Обладнання: таблички з написами «Педіатр», «Соціолог», «Психолог», заготовки до вправи «Градація».

Перебіг засідання

I. Організаційна частина. Ознайомлення з метою та завданнями засідання

II. Рольова гра в групах

- Експертна група «Педіатр»;
- експертна група «Соціолог»;
- експертна група «Психолог».

Ведучий. Уявіть себе в ролі фахівця галузі, зазначеної на табличці. Визначте особливості розвитку учнів п'ятого класу та новоутворення цього вікового періоду.

Звіти експертних груп

1. «Педіатри»:

- активний ріст і розвиток організму;
- прискорене збільшення ваги тіла;
- збільшення об'єму грудної клітки;
- гнучкий кістковий апарат;
- активний розвиток м'язової системи;
- ріст серцевого м'яза;
- прискорене дихання;
- пластичність нервової системи;
- переважання процесів збудження;
- швидка зміна форми кришталика ока.

2. «Соціологи»:

- зміна провідної психічної саморегуляції від мимовільної до свідомо-

вольової;

- поява нових обов'язків;
- частковий перехід до учнівського самоврядування;
- пристосування до спілкування з різними вчителями;
- інтеграція — залучення до групи учнів старших класів.

3. «Психологи»:

- пізнавальний інтерес емоційно забарвлений;
- спрямування зусилля на пізнання нових сторін навколишньої дійсності;

- схильність до доступних і привабливих видів діяльності.

Заступник директора з навчально-виховної роботи. У віковій психології період навчання учнів у 5-му класі припадає на межу між періодом зрілого дитинства та періодом дорослішання. Період дорослішання — підлітковий вік — характеризується якісними та кількісними змінами в біологічній, особистісній і соціальній сферах людини. Тому на педагогів покладено неабияку відповідальність за ідентифікацію дитини в соціумі, обрання нею подальшого життєвого шляху на основі ціннісного та професійного самовизначення. Серед новоутворень дітей зазначеного віку — довільність психічних процесів, внутрішній план дій, здатність до рефлексії. За цих умов найраціональнішими, на переконання С. Холла, є методи пасивної педагогіки, оскільки втручання в розвиток дитини для того, щоб змінити, виправити його, є недоцільними й шкідливими, адже не можна змінити природу. Соціальна ситуація розвитку п'ятикласника залежить насамперед від сім'ї, стосунків із батьками. Якщо ці стосунки враховують його потреби та можливості, вибудовуються на засадах взаємоповаги та

довіри, учень легко долає труднощі в навчанні та спілкуванні, активно набуває соціального досвіду, утверджується в таких елементах соціуму, як шкільний клас, група ровесників та ін. Рушійною силою діяльності учня 5-го класу стає потреба в самоствердженні. Поряд із суспільно корисною діяльністю, спілкуванням, головним видом діяльності дитини залишається навчання. Учень віддає перевагу тим видам навчальної діяльності, які, на його думку, роблять його дорослим у власних очах та очах значущих для нього людей. Найчастіше його приваблюють самостійна робота на уроці, складний навчальний матеріал. У реалізації нових форм навчальної діяльності саме педагог, підтримуючи та стимулюючи пізнавальні інтереси, заохочуючи подальші зусилля, посилює віру дитини у власні сили.

III. Робота в групах. Вправа «Градація»

Ведучий. Розставте в порядку спадання за ступенем значущості елементи взаємодії та спілкування з учнями й колегами під час навчально-виховного процесу в 5-му класі:

- фізкультхвилинки;
- спілкування з батьками;
- спілкування з класним керівником;
- перспективна заохочувальна оцінка;
- діагностування рівня досягнень у початковій школі;
- інтерактивні вправи;
- посилений контроль за успішністю;
- участь у позакласній роботі класного керівника.

IV. Діагностична творча вправа «Влучити в десятку»

Ведучий. Дайте відповіді на такі запитання:

- Якими телепередачами захоплюються учні 5-го класу?
- Яка книга є найпопулярнішою серед них?
- Яке в цих учнів найулюбленіше заняття вдома?
- Яку найчастіше допомогу діти надають дорослим по господарству?
- Що спонукає їх добре вчитися?

Ведучий. Попередньо п'ятикласники дали відповіді на ці самі запитання. З'ясуймо, відповіді на які запитання збігаються.

V. Виступ практичного психолога (аналіз психолого-педагогічних досліджень)

VI. Дискусія за змістом давньої оповідки

Ведучий. Ось історія про одного мудрого чоловіка. На вулиці, де розташовувався його дім, часто гралися сусідські хлопчакі, здіймаючи галас. Одного разу, коли гамір став зовсім нестерпним, старенький покликав хлопчаків і попросив їх гратися прямо навпроти його вікон і, головне, шуміти якомога голосніше. За це він пообіцяв грошову винагороду. Хлопчакі здійняли справжній гвалт і, отримавши гроші, були вельми задоволені. На другий день чоловік знову заплатив їм за лемент, щоправда, менше, пояснивши це браком коштів. Наступного дня плату знову було знижено. Зрештою старенький платив хлопцям мізер. Дітлахи були обурені й сказали, що більше не з'являться навіть поблизу, адже вони не дурні гратися та кричати за копійки.

Чи можна використати повчальний потенціал оповідки для розв'язання проблеми надмірної збудженості та галасливості учнів 5-го класу?

VII. Місток між початковою та середньою ланками школи

Виступи класовода колишнього 4-го класу та класного керівника 5-го класу

VIII. Вправа «По колу»

Ведучий. Перед вами аркуш паперу. Напишіть угорі вид діяльності чи інтерактивну вправу, яку вдається найефективніше використовувати на уроках у 5-му класі. Загніть аркуш із власною відповіддю і передайте далі «по колу».

Рефлексія.

IX. Підбиття підсумків засідання

Пропозиції

1. Практичному психологові продовжувати психолого-педагогічний супровід процесу навчання учнів 5-го класу.

2. Учителям-предметникам постійно здійснювати індивідуальний і диференційований підхід до навчання п'ятикласників, упроваджувати здоров'язберегаючі технології.

3. Соціальному педагогові спільно з класним керівником відвідати сім'ї категорійних учнів із метою вивчення умов мешкання та самопідготовки дитини, надання консультативної допомоги.

4. Педагогу-організаторові залучати учнів до діяльності органів учнівського самоврядування.

5. _____Доповторно провести моніторинг у 5-му класі.

Педагогічна рада ттренинг

ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Перебіг засідання

Тренінг бажано провести якнайшвидше з метою полегшення процесу адаптації молодого спеціаліста до нових умов і режиму роботи в колективі. Тренінг стане в пригоді молодим педагогам згодом, коли їх буде призначено класними керівниками й вони зможуть виступити в ролі

тренера аналогічного тренінгу, знайомлячись з учнями.

Мета: ознайомити учасників із головними елементами тренінгу; формувати навички ефективної взаємодії.

Завдання:

- розвивати в учителів уміння стислої самопрезентації;
- сприяти формуванню позитивної самооцінки й усвідомленню унікальності особистості кожної людини;
- формувати вміння працювати в команді;
- обговорити чинники, що впливають на сприйняття людини.

I. Знайомство. Вправа «Не хочу хвалитися, але я...» (3—4 хв)

Кожен учасник по черзі називає своє ім'я та говорить фразу, що починається зі слів: «Не хочу хвалитися, але я... (чудово роблю манікюр своїм подругам, смачно готую тощо).

II. Інформаційне повідомлення «Що таке тренінг?»

Слово «тренінг» походить з англійської і означає «учити», «тренувати».

Тренінг— це запланований процес, призначений для набуття знань, удосконалення наявних навичок та одержання нових на основі власного досвіду з метою зміни поведінки.

Загалом тренінг — це:

- ефективна форма роботи для засвоєння знань;
- інструмент для формування умінь і навичок;
- спілкування в довірливій атмосфері та неформальній обстановці;
- пізнання себе й навколишнього світу.

Специфічні риси тренінгу:

- дотримання визначених принципів групової роботи;
- наявність постійної групи, яка періодично збирається на зустрічі та

працює протягом тривалого часу;

- певна просторова організація (наприклад, розміщення по колу в затишному місці);

- застосування інтерактивних й активних методів роботи;

- використання особистого досвіду та знань учасників.

III. Правила роботи групи (10 хв)

Тренер звертається до групи із запитанням: «Для чого в нашому житті існують різноманітні правила?» Правила вкрай необхідні для створення такої обстановки, щоб кожен учасник:

- міг відверто висловлюватися, виражати свої погляди;

- не боявся стати об'єктом глузувань і критики;

- був упевнений у тому, що все особисте, що обговорюють на занятті, не вийде за межі групи;

- одержував інформацію сам і не заважав отримувати її іншим учасникам.

Учасники самостійно визначають правила. Потім об'єднуються в групи та розробляють загальні для своєї підгрупи правила, з огляду на думку кожного. Спікери кожної з груп транслюють напрацювання своєї команди. Наприклад:

- бути позитивними;

- говорити по черзі;

- бути активними;

- слухати й чути кожного;

- толерантно ставитись один до одного;

- бути пунктуальними;

- забезпечувати конфіденційність;

- діяти за принципом «тут і зараз»;
- користуватися правилом піднесеної руки.

IV. Оголошення мети й завдань тренінгу (5 хв)

Тренер. Перш ніж ми розпочнемо роботу, потрібно визначити мету нашого заняття, тобто окреслити очікуваний результат.

Одну людину попросили піднесеною вгору рукою дотягтися до мітки на стіні, вище від якої вона не може дістати. Зробили відмітку й дали

нове завдання: їй запропонували дістати паличку, розміщену дещо вище поставленої мітки. Невдовзі людина зробила й це. Потім ціль було знову змінено: цього разу було поставлено завдання повісити паличкою капелюха ще вище, і з цим завданням людина впоралася.

Ця фізична вправа демонструє ефект поставленої мети. Отже, мета нашого заняття... (сформульовано вище).

V. Визначення очікувань від заняття «Чарівна скринька» (5 хв)

Учасникам роздають червоні картки паперу. Тренер просить написати на них, чого саме учасники очікують від тренінгу. Після цього кожен зачитує написане й кладе в скриньку.

VI. Вправа «Бінго» (15 хв)

Усі учасники отримують аркуші паперу формату А4. їм необхідно скласти цей аркуш вертикально навпіл, а потім без ножиць, тільки руками «вирізати» фігурку Інго — силует людини (схема).

Схема

Після цього кожен зазначає на силуеті свою мрію, захоплення, улюблений стиль у музиці, кулінарну страву та місце відпочинку. На наступному етапі



учасники доволіно пересуваються приміщенням, надписуючи на відповідних частинах силуету імена тих, з ким у них збіглися одна чи кілька позицій.

Питання для обговорення:

- Чи є такі учасники, у яких однаковими виявилися всі позиції?
- У кого збіглася лише одна позиція?
- У кого — кілька?
- Чи є учасники, у яких усі позиції абсолютно різні?
- Якого висновку можна дійти, проаналізувавши вправу?
- Що допомагає людям пізнати один одного?

VII. Розповідь для активізації уваги (5 хв)

Тренер. Якось один іудейський мудрець звернувся до Господа з проханням показати йому рай і пекло.

Господь погодився й відвів мудреця до великої кімнати. Посеред неї стояв величезний казан із їжею, а навколо нього ходили й плакали голодні нещасні люди. Вони страждали, бо не могли їсти, хоч у руках і тримали ложки. Однак ручки цих ложок були дуже довгі — довші за руки.

— Так, це справді пекло, — промовив мудрець.

Тоді Господь відвів мудреця в іншу кімнату, яка була точнісінько такою, як і перша. І ситуація була абсолютно ідентичною. Однак люди були ситі й щасливі, тому що годували один одного.

— Так це ж рай! — вигукнув мудрець.

Питання для обговорення:

- Чим різнилися люди в цих кімнатах?
- Що допомогло людям у раю бути щасливими?

VIII. Вправа «Риси й уміння, необхідні для ефективного спілкування» (10 хв)

Кожен учасник протягом 5 хв складає список рис і вмінь людини, які, на його думку, необхідні для ефективного спілкування. Після цього проводять дискусію, метою якої є складання узагальненого списку рис (записують на плакаті). Кожен член групи може висловити свою думку, наводячи аргументи та приклади.

Коли робота над плакатом буде закінчена, тренер пропонує обговорити, якою мірою список, складений кожним учасником індивідуально, різниться із загальним.

IX. Інформаційне повідомлення «Три аспекти спілкування» (10хв)

Спілкуючись один з одним, ми навіть не замислюємося над тим, скільки чинників і нюансів впливає на процес спілкування. Що ж

відбувається? Ми зустрічаємо людину і взаємодіємо з нею за допомогою мови та жестів. Від того, наприклад, яке перше враження справить на нас людина, як ми побудуємо обмін інформацією, залежить успіх спілкування.

У психології визначено три аспекти спілкування: комунікативний (обмін інформацією); перцептивний (процес сприйняття партнерами один одного під час спілкування й установа на цій основі взаєморозуміння); інтерактивний (організація взаємодії між людьми).

Під час спілкування на формування першого враження впливає чимало чинників: особистий життєвий багаж (досвід), що містить загальні стереотипи, ситуація, у якій відбувається спілкування, загальна атмосфера спілкування, а також самопрезентація партнерів.

Чинники формування першого враження:

- чинник переваги. Найчастіше ця схема спрацьовує за умови нерівності партнерів (за соціальним статусом, інтелектом тощо). Помилки нерівності виявляються в тому, що люди схильні систематично переоцінювати різні особистісні властивості тих, хто перевершує їх за якимось значущим параметром;

- чинник привабливості. Пов'язана з цим чинником помилка привабливості полягає в тому, що, коли людина нам подобається зовні, ми схильні до переоцінювання її внутрішніх рис і навпаки;

- чинник ставлення до нас. Помилка, пов'язана з цим чинником, полягає в тому, що людей, які ставляться до нас добре, ми оцінюємо вище, ніж тих, що ставляться до нас гірше.

Х. Вправа «Стара/молода жінка» (15 хв)

Ці три чинники утворюють так званий ефект ореолу, який виявляється в тому, що перше позитивне враження зумовлює переоцінювання, а негативне спричиняє недооцінювання партнерів у спілкуванні. Джерела «ореолу» в кожному окремому випадку різні на основі переваги, привабливості, ставлення до нас.

Учасники об'єднуються у дві групи. Одній групі дають тему для обговорення «Мода молодих жінок». Нині молоді жінки не занадто піклуються про те, щоб виглядати ошатно. Вони віддають перевагу потертим джинсам і майкам перед хутром і шовками. Що ви думаєте з цього приводу? Обговоріть цю тему. (Табл. 1.)

Таблиця 1

Що зображено на картині?	Учасники з першої групи	Учасники з другої групи
Молода жінка		
Стара жінка		
Щось інше		
Питання для обговорення		

Інша група обговорює тему «Будинок для старих людей». На Заході багато людей похилого віку живуть у будинках для престарілих. Там чудові умови, там люди похилого віку можуть спілкуватися з такими, як і вони. Проте вони нерідко сумують за своїми дітьми й онуками. Уявіть себе на місці літньої людини. Що обрали б ви? Обговоріть це питання.



Рис. 1



Рис. 2

Для обговорення відведено 10 хв. Після цього тренер показує всім учасникам подвійне зображення (рис. 1) і пропонує без коментарів записати те, що вони бачать на зображенні.

Результати побаченого підраховують і записують у таблицю:

- Чому різні люди сприйняли один і той самий малюнок по-різному?
- Який вплив на сприйняття мала попередня дискусія?
- Які події реального життя нагадує ця вправа?

XI. Ілюзії сприйняття (10 хв)

Тренер повідомляє, що розбіжності між людьми, особливо тими, що покладаються на очевидність і незаперечність фактів, майже завжди неминучі. Незважаючи на це, поширеною є думка, що «факт є факт».

Якщо сторони не погоджуються, напевно, є можливість виявити факти, що приймуть обидві сторони, і розбіжності буде подолано. Іноді говорять: «Не може бути розбіжностей у ставленні до фактів, може бути тільки їх незнання або нерозуміння». Однак ми мали можливість переконатися, виконуючи попередню вправу, що «факти» не завжди прості й очевидні.

Тренер показує на екрані рисунок «Містер/миша» (рис. 2).

Хтось відразу побачить профіль лисого чоловіка в окулярах, а хтось вкаже на мишу.

Подібні ситуації трапляються досить часто. Чимало конфліктів відбувається внаслідок того, що факти інтерпретують і розуміють по-різному різні люди.

Утім не слід вважати, що розбіжності, непорозуміння, образа й інші проблеми спілкування можуть виникати тільки через факти, які можна розуміти подвійно. Є й інші помилки сприйняття. Наприклад, іноді обставини складаються так, що ми бачимо те, чого насправді немає. Тренер показує малюнки, на яких добре видно ілюзії зорового сприйняття, обумовлені впливом тла, додаткових деталей, відтінків

кольору. Він указує також на існування ілюзій слухового, тактильного, просторового сприйняття.

У повсякденному житті нам також варто бути обережними, щоб певні деталі (вчинки) не змушували нас змінювати своє ставлення до особистості загалом. Хоча, звісно, не кожна деталь — дріб'язок чи ілюзія. Часто підозріливість, ворожість і стереотипи теж здатні змусити нас побачити в іншій людині те, чого немає насправді.

Питання для обговорення:

- Для чого необхідно знати про зміни в сприйнятті людини?
- До чого потрібно прагнути, щоб уникнути ілюзій сприйняття інших людей? (Необхідно певним чином переорієнтувати своє сприйняття, щоб побачити те, що раніше було прихованим).

XII. Вправа на подолання напруження «Австралійський дощ»
(5 хв)

Учасники стають у коло.

Тренер. Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді послухаймо разом, який він. Зараз по колу ланцюжком ви будете відтворювати мої рухи. Щойно рухи повернуться до мене, я передам наступні. Стежте уважно!

- В Австралії піднявся вітер (ведучий тре долоні).
- Починає крапати дощ (клацання пальцями).
- Дощ посилюється (почергове плескання долонями по грудях).
- Починається справжня злива (плескання по стегнах).
- А ось і град, справжня буря (тупіт ногами).
- Але що це? Буря вщухає (плескання по стегнах).
- Дощ стихає (плескання долонями по грудях).

- Поодинокі краплі падають на землю (клацання пальцями).
- Тихий шелест вітру (потирання долонь).
- Сонце! (Руки догори).

XIII. Перерва (10 хв)

XIV. Тест «Визначення спрямованості особистості» (20 хв)

Методика містить 27 пунктів-суджень, за кожним з яких можливі три варіанти відповідей (за трьома видами спрямованості особистості). Учасник обирає одну відповідь, що найбільше виражає його думку або відповідає реальності, і ще одну, яка, навпаки, найвіддаленіша від його думки або ж не відповідає реальності. Відповідь «найхарактерніше» одержує 2 бали, «найменш характерне» — 0, відповідь, що залишилася, — 1 бал.

Бали, набрані за всіма пунктами, складають для кожного виду спрямованості окремо.

Інструкція. Опитувальник містить 27 пунктів. У кожному з них можливі три варіанти відповідей: А, Б, В.

1. З відповідей на кожний із пунктів оберіть ту, що найвлучніше виражає вашу думку за заданим запитанням. Якщо кілька варіантів відповідей будуть рівноцінними, оберіть із них тільки один, який усе-таки найбільшою мірою відповідає вашій думці. Літеру, якою позначена обрана відповідь (А, Б, В), напишіть на аркуші для відповідей поруч із номером відповідного пункту під рубрикою «Найхарактерніше».

2. Потім із відповідей оберіть ту, яка найвіддаленіша від вашої думки. Літеру, якою позначена ця відповідь, також напишіть на аркуші для відповідей під рубрикою «Найменш характерне».

Таблиця 2

Ключ

№ з/п	Я	Д	с
1			
2			
3			
4			
5...			

Будьте максимально правдивими. Немає «гарних» або «поганих» відповідей, тому не намагайтеся вгадати, яка відповідь є для вас кращою.

Записані в бланку для відповідей літери відповідають певній спрямованості. Цю відповідність відображено в ключі, (табл. 2) За допомогою цього ключа визначимо, яку зі спрямованостей обрано як найефективнішу (2 бали) і як найменш удачу (0 балів). Тому виду спрямованості, який залишився не обраним, присвоюємо 1 бал (табл. 3, 4).

Таблиця 3

Аркуш для відповідей

№ з/п	Найхарактерніш е	Найменш характерне
1		
2		
3		
4		
5...		

Таблиця 4 Бланк для підрахунку балів

№ з/п	«Я» на себе	«Д» на діяльність	«С» на справу
1			
2			
3			
4			
5...			

Запитання

1. Найбільше задоволення я отримую від:

- А. Схвалення моєї роботи.
- Б. Усвідомлення того, що роботу виконано добре.
- В. Усвідомлення того, що мене оточують друзі.

2. Якби я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то я хотів би бути:

- А. Тренером, що розробляє тактику гри.
- Б. Відомим гравцем.
- В. Капітаном команди.

3. На мою думку, найкращим педагогом є той, хто:

- А. Виявляє цікавість до учнів і до кожного має індивідуальний підхід.
- Б. Формує інтерес до предмета так, що учні із задоволенням поглиблюють свої знання.
- В. Створює в колективі таку атмосферу, у якій ніхто не боїться висловити власну думку.

4. Мені подобається, коли люди:

- А. Радіють виконаній роботі.
- Б. Із задоволенням працюють у колективі.

- В. Прагнуть виконати свою роботу краще за інших.
5. Я хочу, щоб мої друзі:
- А. Були чуйними та допомагали людям, коли для цього є можливість. Б. Були вірними й відданими мені.
- В. Були розумними та цікавими людьми.
6. Найкращими друзями я вважаю тих:
- А. З ким складаються гарні взаємини.
- Б. На кого завжди можна покластися.
- В. Хто може багато чого досягти в житті.
7. Понад усе я не люблю:
- А. Коли мені щось не вдається.
- Б. Коли псуються стосунки з товаришами.
- В. Коли мене критикують.
8. По-моєму, гірше за все, коли педагог:
- А. Не приховує, що деякі учні йому несимпатичні, насміхається і глузує з них.
- Б. Формує дух суперництва в колективі.
- В. Недостатньо добре знає предмет, який викладає.
9. У дитинстві мені понад усе подобалося:
- А. Проводити час із друзями.
- Б. Відчуття виконаних справ.
- В. Коли мене за що-небудь хвалили.
10. Я хотів би бути схожим на тих, хто:
- А. Досяг успіху в житті.
- Б. По-справжньому захоплений своєю справою.
- В. Вирізняється дружелюбністю та доброзичливістю.

11. Школа передусім має:

А. Навчити вирішувати питання, які ставить життя.

Б. Розвивати індивідуальні здібності учня.

В. Формувати риси, які допомагають взаємодіяти з людьми.

12. Якби в мене було більше вільного часу, я залюбки використав би його:

А. Для спілкування з друзями.

Б. Для відпочинку й розваг.

В. Для своїх улюблених справ і самоосвіти.

13. Найбільших успіхів я досягаю, коли:

А. Працюю з людьми, які мені симпатичні.

Б. У мене цікава робота.

В. Мої зусилля добре винагороджують.

14. Мені подобається, коли:

А. Інші люди мене цінують.

Б. Відчуваю задоволення від належно виконаної роботи.

В. Приємно проводжу час із друзями.

15. Якби про мене вирішили написати в газеті, мені хотілося, щоб:

А. Розповіли про яку-небудь цікаву справу, пов'язану з навчанням, роботою, спортом тощо, у якій мені довелося брати участь.

Б. Написали про мою діяльність.

В. Обов'язково розповіли про колектив, у якому я працюю.

16. Найкраще я навчаюся, якщо викладач:

А. Застосовує до мене індивідуальний підхід.

Б. Зумів викликати в мене інтерес до предмета.

В. Улаштує колективні обговорення досліджуваних проблем.

17. Для мене немає нічого гіршого, ніж:

А. Приниження особистої гідності.

Б. Невдача у виконанні важливої справи.

В. Втрата друзів.

18. Понад усе я ціную:

А. Успіх.

Б. Можливість ефективної спільної роботи.

В. Здоровий практичний розум і кмітливість.

19. Я не люблю людей, які:

А. Уважають себе гіршими за інших.

Б. Часто сваряться і конфліктують.

В. Заперечують усе нове.

20. Приємно, коли:

А. Працюєш над важливою для всіх справою.

Б. Маєш багато друзів.

В. Викликаєш захват й усім подобаєшся.

21. На мій погляд, керівник насамперед має бути:

А. Доступним.

Б. Авторитетним.

В. Вимогливим.

22. У вільний час я охоче прочитав би книги:

А. Про те, як підтримувати гарні стосунки з людьми.

Б. Про життя видатних і цікавих людей.

В. Про останні досягнення науки й техніки.

23. Якби в мене були здібності до музики, я волів би стати:

А. Диригентом.

Б. Композитором.

В. Солістом.

24. Мені хотілося б:

А. Придумати цікавий конкурс.

Б. Перемогти в конкурсі.

В. Організувати конкурс і керувати ним.

25. Для мене найважливіше знати:

А. Що я хочу зробити.

Б. Як досягти мети.

В. Як організувати людей для досягнення мети.

26. Людина має прагнути, щоб:

А. Інші були нею задоволені.

Б. Насамперед виконати своє завдання.

В. їй не дорікали за погано виконану роботу.

21. Найкраще я відпочиваю у вільний час:

А. Спілкуючись із друзями.

Б. Переглядаючи розважальні фільми.

В. Займаючись своєю улюбленою справою.

Інтерпретація. За допомогою методики виявляють такі спрямованості:

1. Спрямованість на себе (Я) — орієнтація на безпосередню винагороду, агресивність у досягненні статусу, владність, схильність до суперництва, дратівливість, тривожність, інтровертованість.

2. Спрямованість на діяльність (Д) — прагнення за будь-яких умов підтримувати стосунки з людьми, орієнтування на спільну діяльність, проте часто на шкоду виконанню конкретних завдань або наданню щирої допомоги людям; орієнтування на соціальне схвалення, залежність від

групи, потреба в прихильності й емоційних стосунках із людьми.

3. Спрямованість на справу (С) — зацікавленість у розв'язанні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтування на ділову співпрацю, здатність обстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення мети.

XV. Вправа «Мої позитивні риси» (15 хв)

Учасники об'єднуються в групи по шість осіб. Кожен учасник на аркуші паперу обводить свою долоню, у середині малюнка пише своє ім'я. Потім передає аркуш по колу наступним учасникам, які на одному з пальців пишуть позитивну рису тієї людини, ім'я якої зазначено на малюнку. І так робить кожен учасник групи, поки аркуш не повернеться до господаря. Тренер збирає всі малюнки й зачитує по черзі. Група має вгадати, про кого йдеться.

Питання для обговорення:

- Що ви відчували, коли виконували завдання?
- Чи важко виявляти позитивні риси в іншій людині? Чому?
- Для чого ми виконували цю вправу?

XVI. Вправа «Відчуй партнера» (10 хв)

Тренер повідомляє учасникам, що під час роботи в групах виникали певні ускладнення. Для напрацювання навичок роботи в групі пропонують таку вправу. Учасники утворюють два кола.

Інструкція. Потрібно якомога швидше всім одночасно «викинути» однакову кількість пальців на обох руках. Виконувати будемо це завдання так: я буду рахувати: раз, два, три — і на рахунок «три» всі одночасно «викидають» пальці. Якщо завдання не виконано, ми робимо чергову спробу, поки не вийде. Яка команда швидше впорається із завданням?

Питання для обговорення:

- Що допомагало впоратися із завданням, а що ускладнювало його виконання?
- На що ви орієнтувалися, коли приймали рішення «викинути» певну кількість пальців?
- Якого висновку можна дійти?

Для виконання загального завдання необхідно швидко орієнтуватися в намірах, станах інших людей, узгоджувати власні дії з діями інших, іноді виявляти ініціативу та брати на себе відповідальність за те, що відбувається в групі.

XVII. Вправа «Свічка» (5 хв)

Учасники стають у коло. Хтось виходить у середину кола, складає руки на грудях, закриває очі і, не зрушуючи ніг із вихідного положення, «падає» на руки партнерам. Дуже дбайливо учасники «коливають» свого товариша, а він цілком їм довіряє. Необхідно домогтися, щоб якнайбільше учасників побувало в ролі свічки.

Рефлексія:

- Що ви відчували перед тим, як почати «падати»?
- Як змінювалися ваші відчуття потім?
- Чому деякі учасники не зважилися вийти в коло?

XVIII. Інформаційне повідомлення «Способи самопізнання»

(15 хв)

Пізнання себе є проблемою відтоді, коли людина стала усвідомлювати себе й замислюватися над запитанням: «А хто я в цьому світі? Краплинка у вирі могутніх хвиль чи дужа сила, спроможна повертати русло рік? Хто я? Споглядач чи творець?». Девіз «Пізнай самого себе» був написаний на

арці Дельфійського храму ще в V ст. до н. е. Давньогрецькі мислителі часів Платона трактували цей вислів так: пізнай своє призначення, відкрий власні можливості, передбач свою поведінку.

Об'єктивне пізнання себе в усіх виявах надзвичайно складне та майже неможливе. Люди ховаються від самих себе — то приписуючи собі бажані риси, то уподібнюючись сторонній людині, то витісняючи неприємну інформацію, демонструючи навколишнім лише те, що вони хотіли б бачити. Щоб навчитися добре розуміти інших, слід навчитися пізнавати та розуміти себе: чим ми відрізняємося від інших, чому нам часом сумно чи весело? Дослідження, пізнання самого себе — основа в роботі над собою. Знання людини про саму себе формуються поступово і з розвитком особистості зазнають змін. Ці знання ніколи не бувають повними.

Самопізнання можна здійснювати шляхом порівняння себе з іншими, самопостереження та самоаналізу.

Люди порівнюють себе переважно з ровесниками, які їх оточують. Це зіставлення переважно відбувається «на власну користь». Чи так це насправді? Іноді — так, подеколи — ні. Чеський соціолог Іржі Томас наводить такий приклад (фрагмент із книги «Як удосконалити самого себе»):

«Колись давно, пам'ятаю, читав я оповідання про хлопця, що жив при дворі іспанського короля. Він належав до дітвори, яка гралася з королівськими дітьми і звеселяла їх. Хлопець той був щасливим і веселим, адже в такому товаристві почував він себе так добре! Щойно він з'являвся, усі починали сміятись. І він сміявся разом із ними. Життя здавалося йому на диво прекрасним.

Так тривало доти, доки він якось, граючись, не зупинився навпроти одного портрета, який нібито дивився на нього зі стіни і при цьому рухався. Хлопець підняв руку, щоб доторкнутися до нього, і портрет на стіні теж підняв руку. Хлопця пройняв страх, адже той портрет на стіні виглядав зовсім не так, як усі знайомі діти довкола. У нього було покручене тіло й огидне лице. Хлопець завмер — і портрет теж стояв нерухомим, поворушив однією рукою, потім ногою — портрет навпроти знов повторив кожен його рух. Хлопець остовпів від жаху: він зрозумів, що живий портрет на стіні — це відображення його самого. Ніколи вже більше він не сміявся, граючись із дітьми. Він збагнув, що сміялися вони не від радості, що зустрілися з ним, а від його потворності й каліцтва».

Цей незвичний приклад свідчить, що людина пізнає насамперед людей, що її оточують, а себе вивчає не відразу. Оточення є уявним дзеркалом, у якому вона відображається.

Самоспостереження — це спостереження за власними діями, думками, почуттями. Спостерігаючи будь за ким або будь за чим, ми уважно стежимо за ним, вивчаємо, досліджуємо. Кожен так чи інакше спостерігає за собою. Звичайно, для цього слід вирішити, що хотілося б у собі побачити. Наприклад: як ми розмовляємо з колегами або домашніми? Що відчуваємо, потрапивши в незнайому компанію? Як відчуваємося під час зустрічі з людиною, яка нас скривдила? Найцікавішим є те, що, поспостерігавши за собою, можна раптом з'ясувати, що всі ми можемо бути зовсім різними. Подеколи тихі, за інших обставин грубі, брутальні; з одними людьми — лагідні, з іншими — нахабні, на роботі — загальмовані, удома — дуже рухливі тощо.

Наступний крок у самопізнанні — самоаналіз. Це розгляд, вивчення

власних учинків, думок, почуттів, що полягають у визначенні їх складових і властивостей. Здійснюючи самоаналіз, людина зазвичай веде внутрішній діалог або сама із собою, або ж ніби з кимось зі своїх знайомих, друзів, або ж узагалі з якимись вигаданими персонажами, героями. Це дає їй змогу аналізувати власні думки й переживання, розмірковувати про саму себе, пізнавати свій внутрішній світ і розуміти себе.

Під час самоаналізу людині властиво применшувати або перебільшувати свої недоліки чи позитивні риси. Недарма Лев Толстой помітив, що людина подібна до математичного дробу: її чисельник є те, ким вона є насправді, а знаменник — те, що вона про себе думає. Що більший знаменник, то менший дріб. Саме тому, щоб успішно працювати над собою, важливо добре знати свої переваги й недоліки.

Питання для обговорення

Навіщо нам знати свої переваги й недоліки? (Знання своїх переваг, сильних сторін зміцнює впевненість у власних силах, вивищує людину в її очах. Знання недоліків мобілізує на подолання їх.)

XIX. Підбиття підсумків, самозвіт (10 хв)

Учасники продовжують речення:

- Я одержав досвід...
- Мене здивувало...
- На сьогоднішньому занятті я зрозумів...

**ПЕДРАДА УСНИЙ ЖУРНАЛ
ЗА ПІДСУМКАМИ АТЕСТАЦІЇ**

План проведення

Рубрики:

№1. Наші інтерв'ю

№2. Актуально

№3. Колегам на замітку

№4. Відповідаємо на питання «читачів»

№5. Гумор

№6. Астрологія і вчитель

Хід проведення

Рубрика «Наші інтерв'ю».

Питання вчителям

1. Як звали вашу першу вчительку?
2. Що означає, на вашу думку, «морально-духовна особистість»?
3. Як ви розумієте поняття «особистісний розвиток»?
4. Як створити позитивний настрій в учнівському колективі?
5. Який ваш улюблений колір? Чому?
6. Що нового ви опанували за час атестації?
7. Які ваші відчуття були перед атестацією та після?
8. Чи вдалося вам повністю реалізуватися, відкритися під час атестації?
9. Що було найважче?
10. Що б ви хотіли змінити?

Рубрика «Актуально»

1. Виступи колег про вчителів, які атестуються:
2. Творчі звіти вчителів, які атестуються

Рубрика «Колегам на замітку»

Вчителі, які атестуються дають поради тим, хто буде атестуватися у наступному році

Рубрика «Відповіді на листи «читачів»

(розв'язування педагогічних ситуацій)

№1

Ваш учень – відмінник має погану звичку – спізнюватися на урок. Що робити?

№2

Випадково в коридорі ви почули розмову учнів про план втечі із завтрашнього вашого уроку. Ваші дії.

№3

У класі романтична дружба дівчини і хлопця. Страждає їхня успішність, однокласники насміхаються з раннього кохання. Чим можна допомогти у даній ситуації?

№4

Дівчинка з неблагополучної сім'ї постійно тримається біля вчительки, говорить з нею про свої проблеми, тривоги, розповідає сімейні таємниці. Як вести себе вчительці в цій ситуації? (не обманути довір'я, але намагатись зблизити її з однокласниками;. Порадити вести щоденник; Запросити додому і дати змогу виговоритись)

№5

Побачивши на підлозі папір, ви звернулися до двох дівчаток, що стояли поруч, і попросили підняти його. У відповідь почули: « Ми його не кидали і піднімати не будемо». Як ви зреагуєте?

№6

У класі романтична дружба дівчини і хлопця. Страждає їхня успішність, однокласники насміхаються з раннього кохання. Чим можна допомогти у даній ситуації?

№7

У класі є дитина – «слабак». Однокласники намагаються познущатися з нього морально і психологічно, як допомогти такій дитині? (допомога психолога; оберігати від сильних і злих; знайти хоч одну сильну сторону дитини продемонструвати класу; довести дітям, що його треба любити і захищати).

Рубрика «Гумор»

Завдання: пригадати кумедні випадки зі своєї роботи або як гумор допоміг вийти із скрутної ситуації.

Рубрика «Астрологія і вчитель»

(вчитель під знаком зодіаку)

Розгадати характер вчителя нескладно. Просто дізнайтеся його знак зодіаку і прочитайте гороскоп . Астрологи визначили головні риси вчителів кожного знака.

Водолій (21.01 - 19.02)

Водолій приходить працювати в школу вкрай рідко. Він не любить розпорядок , правила - все, чим наповнена школа. Він буде спізнюватися на уроки , захопить уроком перерву. Але з ним завжди весело - пісню заспіває або ще щось утне на уроці . Спілкуватися з таким учителем легко - він сприймає учнів як рівних. Учні можуть стати його друзями , яких у нього і так багато. З учителем - Водолієм можна спілкуватися і в позакласний час . Учні обожають вчителів - Водоліїв.

Риби (20.02 - 20.03)

Рибі - вчителю в школі дуже некомфортно - доведеться його берегти. Він дуже чутливий. І якщо такий вчитель залишається в школі , значить , це тільки від великої любові до професії. Учитель - Риби не буде кричати на клас , якщо в ньому вибухнув шум і гам . Він просто вийде і зайде , тільки коли клас заспокоїться. І найімовірніше , в ньому зачайться образа . Але при цьому саме такий вчитель завжди пожаліє учня , якщо є причина . Розжалобити цього вчителя просто – достатньо пустити сльозу.

Овен (21.03 - 20.04)

Овну не вистачить терпіння довго працювати вчителем у школі . У нього багато ідей , але їх потрібно здійснювати негайно. Він обожнює влаштовувати змагання і вірить , що вони запалють ентузіазм в дітях. Учитель Овен впевнені , що для дитини школа і життя поза її стінами рівнозначні. Будьте обережні! Овна легко вивести із себе. У гніві він дуже галасливий , але тримати зла не стане. Овни не люблять брехні - говоріть їм правду. З Овном багато учнів навчаться на все реагувати швидко.

Тілець (21.04 - 21.05)

Не переоцінюйте терпіння Тільця - рано чи пізно воно закінчиться , і тоді від вас не залишиться й сліду. Вчителі - Тельці відрізняються надмірною впертістю. Такий вчитель не відступить від плану уроку ні за що. І, до речі , учні , будьте завжди готові до уроку - дива не станеться. Тілець не любить відсутності стабільності. Тому навіть не варто міняти місце за партами на його уроках. Тілець цінує докладність - біля дошки відповідайте докладно , а твір пишійть довгим . Чекайте від Тельця великого домашнього завдання . Приємною рисою Тельця є його любов до свят - він підтримає організацію танців , солодкого столу і т.п.

Близнюки (22.05 - 21.06)

Близнюки - вчителя з відмінним почуттям гумору. Клас ніколи не сумуватиме , а двієчники навіть зможуть уникнути « двійок » під його гумористичний настрій. Але Близнюки люблять самостійні та контрольні роботи давати без попередження . А от якщо вас викликали до дошки , спробуйте розговорити такого вчителя. Бажання Близнюка поговорити може дуже віддалити його від теми уроку і від питання до вас. Якщо вчитель -Близнюк часто сам списував у школі , то вам його в цій справі точно не провести . Не намагайтеся підсунути йому і твори з Інтернету. Творчу переробку він оцінить більше.

Рак (22.06 - 23.07)

Спілкування з учителем - Раком має бути дуже акуратним - він дуже уразливий. Якщо щось його образило під час уроку , він легко може зупинити урок і може відмовитися продовжувати. Спробуйте поставити йому питання по темі , яку він викладав до цього. Раки люблять розповідати , і його учням це теж має подобатися . Вчителі - Раки обожнюють , щоб до їх промов не тільки проявляли увагу , дотримуючись тишу , а й поділяли їхні почуття , емоції. Якщо ж у вас вийшло не образити Рака , він буде милим і веселим , проявить високу ступінь прихильності як до члена сім'ї . Тільки не думайте , що ви легко впораєтеся з Раком - учителем , як би це не виглядало з боку .

Лев (24.07 - 23.08)

Не дратуйте Лева- вчителі! Його можна спробувати приручити. У глибині душі він обожнює подобатися своїм учням. Якщо будете вважати його звіром - таку поведінку і отримаєте , якщо сприймете його як кошеня - він відобразить найкращі його риси. Леви -учителя обожнюють типові

педагогічні прийоми : зажадати щоденник , вигнати з класу і т.п.

Улюблене місце в школі для Лева- вчителя - сцена в актовому залі.

Попросіть Льва організувати театральний гурток і стати його керівником - він буде щасливий. Якщо за неуспішність Лев залишив вас на додаткові заняття , скажіть , що його уроки вам дуже подобаються , але вам особисто не дістає здібностей їх засвоїти . Той , хто кориться, не потрапить на « обід» до Лева . Зробіть по-іншому - проковтне і не помітить.

Діва (24.08 - 23.09)

Ніколи не запізнуйтеся на урок до Діви ! Діва -учитель приходить до школи дуже рано. Тримайте в чистоті і порядку свої навчальні приладдя , зошити та підручники. Діва не виносить безладу. Діва пам'ятає все дрібниці - завжди виконуйте її доручення. Діва живить пристрасть до медицини , тому не залишиться байдужою , якщо у вас пустує здоров'я . Вас можуть відпустити с занять і на додачу дати поради на одужання. І будьте впевнені , що цей учитель передзвонить вам додому ввечері , щоб дізнатися про ваше самопочуття .

Терези (24.09 - 23.10)

Терези- вчителі не виносять шуму в класі. Їх виводять з рівноваги різкі звуки. У таких умовах ви не дочекаєтеся від Терезів зрозумілої відповіді . Учитель - Терези може прийти в школу не в гуморі, щоб уникнути неприємностей - похваліть його зовнішній вигляд. Терези - класні керівники не набридають класу . Вони не люблять викликати батьків до школи і не будуть лізти в конфлікти між учнями. Іноді вони будуть водити клас на концерти чи в театр . Якщо вам не уникнути конфліктної розмови з учителем - Терезами , надіньте щось спокійне, скромне .

Скорпіон (24.10 - 22.11)

Учитель -Скорпіон - не для учнів зі слабкими нервами. У нього в класі потрібно виконувати все по максимуму . А його погляд, що просвердлює наскрізь, приборкає навіть найбільш буйних ! Скорпіон може виглядати тихими і не жалити першим . Але лише одинне ваше невірний рух , і отрута полетить у вас без зволікань. Навіть не намагайтеся з ним сперечатися. Якщо гнів учителя- Скорпіона неминучий , вдаючи, що нікого тут немає. У той же час не показуйте , що ви боїтеся Скорпіона - вчителя. Тримайтеся з гідністю. Скорпіону - вчителю доведеться доводити свої здібності кожен день. Тільки це гарантує вам його прихильність . Бути учнем Скорпіона - значить пройти школу виживання в екстремальних ситуаціях.

Стрілець (23.11 - 21.12)

Учитель -Стрілець часто водитиме в походи свій клас . Так , похідні умови - не цукор , але ви навчитеся грати на гітарі , розводити багаття і вивчите чимало пісень. Стрільцям властива прямота . Вони завжди говорять прямо , що думають про учня . Стрілець приходить до школи сіяти «розумне, добре, вічне ». Якщо вчитель - Стрілець у гніві , створіть йому хорошу « погоду» в класі.

Козеріг

Не варто з ним сперечатися. Це даремно. Він переконаний у тому, що завжди правий. І ще він старший і головніший. Так що доведеться просто кивати і віддано дивитися йому в очі. І, коли він вимовляє: треба, - слід негайно погоджуватися... Як говорили в Давньому Римі: «Закон є закон». Розжалобити Козерога сльозами досить важко. Якщо учень

проштрафився, радимо починати свою промову так: «Мені необхідна ваша порада!».

Козеріг обожнює дисципліну і всілякі корисні заходи.

Гороскоп вчителя - це шанс для учня знайти підхід до педагога, а для вчителя - поглянути на себе з боку. Бажаємо вам удачі !

Пам'ятка

для вивчення ефективності підготовки та проведення педагогічних рад

1. Планування організаційно-педагогічної та організаційно-методичної діяльності педагогічної ради. Перспективний план педрад. Підпорядкування тем педрад обраній науково-практичній проблемі.

2. Робота педагогічної ради згідно з "Положенням про педагогічну раду загальноосвітньої школи" та "Положенням про середній загальноосвітній навчально-виховний заклад". Кількість педрад. Регламент.

3. Забезпечення належного науково-теоретичного рівня педрад. Актуальність обговорених проблем. Тематика.

4. Форми проведення педагогічних рад.

5. Ефективність аналізу роботи за минулий навчальний рік на серпневій педраді.

6. Підготовка до конкретних засідань педрад (анкетування вчителів щодо проблеми, яка має розглядатися, вивчення цих анкет, доповнення їх аналізом заходів, що проводились у школі, та результатами внутрішнього шкільного контролю). Контроль за підготовкою. Рекомендації вчителям, що виступають на педраді.

7. Етапи проведення засідання. Забезпечення активності вчителів під час обговорення винесеного на засідання питання. Періодичність виступів педагогів.

8. Підготовка проекту виваженого рішення. Прийняття рішення з урахуванням пропозицій і доповнень учасників засідання.

9. Створення умов, необхідних для виконання прийнятих рішень. Визначити виконавців рішення, врахувати їхні індивідуальні можливості, індивідуальні якості, здібності, досвід.

10. Організація виконання рішення (чітка програма діяльності педагогічного колективу на певний період).

11. Контроль за виконанням рішення педагогічної ради.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бачинська Є. Сучасні підходи до організації методичної роботи з педагогічними кадрами // Підручник для директора. — 2003. — № 7-8. — С. 3-25.
2. Бенера В. Інтелектуальний тренінг як засіб удосконалення пізнавальних умінь педагога // Дошкільне виховання. - 2003. - № 3. - С. 10-12.
3. Гавриш Н. Ігрові технології у роботі з дорослими // Дошкільне виховання. — 2004. — № 5. — С. 7.
4. Немова Н. Система роботи педагогічного совета школи // Підручник для директора. — 2003. — № 10. — С. 23-48.
5. Селевко Г. К. Технологии педагогических советов // Школьные технологии. — 1998. — № 3. — С. 3—56.
6. Управление развитием школы / Под ред. М. М. Поташника и В. С. Лазарева. — М.: Новая школа, 1995.
7. Аніскіна Н. Директор - директоріві. Ще раз про педраду // Директор школи. - 2001. - № 4.
8. Децо про педраду. - Львів, 1998.
9. Захаров М.П. Организация труда директора школы. - М.: Просвещение, 1998.
10. Липова Л., Боднарєв І., Жоріна О. Педагогічні ради у школі: технологія і спрямованість // Директор школи. - 2000. - № 41.
11. Педагогічна рада: методика і досвід. - Ів. Франківськ, 1997.
12. Педсовет: идеи, методы, формы. - М., 1998.
13. Педагогічні радники директора школи // Директор школи. - 2001. - № 28.
14. Селевки Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. - М.: Народное образование, 1998.
15. <http://is.kubg.edu.ua/>
16. <http://school14.alsan.com.ua/tichascool/metodwork/227-pedagogichna-rada>
17. <https://proftekhosvita.org.ua/static/files/metodistu.do>

