ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ ВІННИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

КОМУНАЛЬНА УСТАНОВА

«МІСЬКИЙ МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ»

**Експрес-бюлетень**

фахової інформації

для вчителів трудового навчання

у загальноосвітніх навчальних закладах



м. Вінниця

Січень 2020 р.

|  |  |
| --- | --- |
| **Сторінка методиста** |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**«КЛЮЧОВІ НАВИЧКИ ДЛЯ СУЧАСНОГО ПЕДАГОГА:**

**НОВІ ВИКЛИКИ, НОВІ МОЖЛИВОСТІ»**

 У 2016 році президент Всеукраїнського економічного форуму в Давосі Клаус Шваб голосив, що почалася Четверта технологічна революція. Це означає, що до 2020 року кожен затребуваний співробітник повинен опанувати навички людини ХХІ століття. Це навички 4К:

* Комунікація;
* Колаборація (співпраця);
* Креативність;
* Критичне мислення.

Це навички майбутнього. Їх повинні опанувати як учні, так і сучасні педагоги.

**К О М У Н І К А Ц І Я**

 Для досягнення успіхів у будь-якій справі дуже важливо вміти розуміти свого партнера з пів слова, а іноді й без слів.

 Для розвитку навичок комунікації використовують ігри. Наприклад:

Гра «Скло» (на розвиток невербальної комунікації): діти повертаються один до одного і уявляють, що між ними товсте скло. Один одному без слів передають інформацію. (На вулиці холодно, а ти забув одягти шапку. Іди додому – вже пізно. Виходь, разом підемо гуляти.)

Гра «Спільний малюнок»: вчитель починає малюнок, діти по черзі продовжують його, пояснюючи свій задум.

Гра «Що в чарівній скринці?» (на розвиток вербальної комунікації). На столі скринька, всередині предмет. Один учень знає, що у скринці. Решта учасників задають питання про колір, орму, призначення предмета. Ведучий може відповісти тільки «так» або «ні». Діти відгадують, що знаходиться у скринці.

Я пропоную Вам відео сюжет: проведення гри на розвиток невербальної комунікації: діти повинні за допомогою пантоміми показати казку.

**КОМАНДНА РОБОТА**

 Ще наші предки говорили «Один у полі не воїн». Ця істина актуальні і нині.

**Командна (групова) робота включає процеси планування, організації, мотивації, контролю, координації. У загальному її ефективність обумовлюється вмінням менеджера чітко окреслити задачі, забезпечити їх виконання необхідними ресурсами, заохотити і проконтролювати діяльність людей і, якщо це необхідно, скоригувати їх дії**

Але групова робота має і свої особливості. Перш за все вона ефективна там, де потрібно швидко знайти правильне рішення щодо проблеми, яка виникла в організації.

Чинники, що впливають на ефективність роботи команди:

* розмір команди;
* склад команди;
* групові норми;
* згуртованість членів команди;
* конфліктність всередині команди;
* статус членів команди;
* групові ролі.

**Розмір команди.** Оптимальною для управління і міжособистісного спілкування в процесі діяльності є група, котра налічує сім плюс – мінус дві особи. Такий колектив є найменш конфліктним і найбільш оперативним.

**Склад команди.** Група має складатися з несхожих людей з різними позиціями, ідеями, способами мислення тощо.

**Групові норми.** Керівнику слід формувати такі групові норми, які створювали б сприятливе для цілей і задач фірми мотиваційне середовище (відданість фірмі, захист її інтересів, турбота про якість продукції та обслуговування споживачів, колективна робота тощо).

**Згуртованість команди У** згуртованих групах менше проблем у спілкуванні, менше непорозумінь, напруженості, недовіри, вища продуктивність.

Керівнику слід робити все, щоб згуртувати групу і узгодити її цілі з цілями організації. Водночас слід стежити за тим, щоб згуртованість не набула характеру групової одностайності, коли тиск команди на окремих її членів стає надмірним.

**Конфліктність команди.** Наявність несхожих у групі людей, хоч і є позитивним фактором, що сприяє підвищенню ефективності її роботи, водночас може обумовлювати появу конфліктних ситуацій. Для того, щоб не допустити негативного впливу конфліктів на діяльність команди, необхідно скеровувати їх хід у функціональне русло.

**Статус членів команди.** Він визначається місцем у службовій ієрархії, посадою, досвідом, інформованістю тощо. Часто саме новачки мають цікаві, нестандартні ідеї, які можуть бути корисними організації. Тому для забезпечення високої ефективності роботи у групі необхідно створити такий внутрішній клімат, щоб думки членів, які мають вищий статус, не домінували над думками інших.

**Ролі членів команди.**

Вони можуть бути умовно названі наступним чином: “голова”, “генератор ідей”, “організатор”, “комунікатор – добувач інформації”, “скептик-аналітик”, “контролер-фінішер”.

Підтримуючі ролі обумовлюють таку поведінку, яка сприяє підтримці та активізації діяльності команди. Такими умовними ролями є: “секретар - оформлювач рішень”; “організатор”; “душа команди”.

Негативні ролі. До таких ролей відносять: “король”, “кавалер”, “красуня”, “критикан”, “блазень” тощо.

**1.** “**Голова**” – це авторитетна людина з високою самодисципліною, яка вміє поставити перед командою стратегічні цілі і завдання.

**2.** “**Генератор ідей**”. З усіх членів команди має найвищий рівень інтелекту і найбільш розвинену фантазію. Він є постачальником оригінальних ідей, думок, пропозицій, нових підходів, нетрадиційних рішень.

**3.** “**Скептик-аналітик**”. Його внесок – аналіз вже висунутих пропозицій. Зрозуміло, для цього треба мати високий рівень інтелекту і, на відміну від емоційного “генератора ідей”, флегматичний характер (холерик аналітиком бути не зможе). Ця людина навряд чи виступить з оригінальними пропозиціями та ідеями, однак вона визначить критерії, за якими слід оцінювати ідеї і обов’язково виявить допущені при обґрунтуванні ідеї помилки, що зробить проект, який група обговорює, реальнішим.

**4.** “**Комунікатор – добувач інформації**”. Є своєрідним розвідником, який має неабиякі здібності і можливості у міжособистісному спілкуванні. Це саме та людина, яка приносить з собою інформацію, нові ідеї і повідомлення про всі події, підтримує стосунки з політиками і підприємцями, громадськістю і науковцями.

**5.** “**Душа команди**”. Це – найчутливіший член колективу, котрий працює краще від інших, і водночас добре знає і відгукується на проблеми своїх колег. Це яскравий колективіст, дружелюбний, чуйний, який цементує команду, емоційно підтримує ініціативу, позитивно оцінюючи внесок членів команди у загальну справу.

**6.** “**Секретар - оформлювач рішень**”. Його основна функція – надання чіткої форми результатам. Він стежить за тим, щоб об’єднати всі ідеї і думки в один завершальний проект, тому заохочує участь усіх у підведенні підсумків обговорення проекту, домагається ясності формулювань, дбає про те, щоб висновки підтверджували реальність та вигідність проекту.

**7.** “**Організатор**”. Має чітку спрямованість на практичне виконання завдань. Він раціоналізує виконання роботи і доводить справу до кінця.

**8.** “**Контролер-фінішер**”. Орієнтований на кінцевий результат. Це людина порядку, яка страшенно не любить розхристаності, примушує дотримуватись планів і відповідної якості в роботі. “Контролер” ніколи не заспокоїться, якщо сам не перевірить кожну деталь і не переконається, що все зроблено так, як треба. Він має сильний характер і загострене почуття ритму і часу.

**К Р Е А Т И В Н І С Т Ь**

 Переходимо до третього «К» в нашому переліку ключових навичок – це креативність.

Креативність уже давно перестала асоціюватися виключно з представниками творчих професій. Нешаблонний підхід до всього – не просто риса, притаманна людині чи ні, а компетенція, котру потрібно випрацьовувати студентам, аби згодом бути гідно оціненим на ринку праці.

Я пропоную 5 базових порад для викладачів, які допоможуть навчати творчо та виховувати цю компетенцію у майбутніх лідерах.

**1. Осучаснюйте свої знання**

Навчити креативності можна тільки демонструючи свій власний креативний підхід до всього. Переглядайте та адаптуйте навчальний план, додавайте більше сучасних ідей, запрошуйте цікавих лекторів та сміливо викреслюйте начитування сухих лекцій.

Допоможуть у професійному розвитку, зокрема, онлайн–курси: на будь–який смак та надані у вільному доступі. Не бійтеся вчитися новому: викладання – це не підсумок ваших знань, а початкова точка розвитку!

**2. Прислухайтеся до учнів**

Методики викладання нічого не варті, якщо не враховують бажання та прагнення учнів. Прислухайтеся, що цікаво учням і акцентуйте на цьому увагу, пояснюючи і прикладну сторону запропонованого їм знання. Бути ближчими до учнів, але й не втрачати власного авторитету – це мистецтво: воно потребує багато часу та зусиль, які в майбутньому точно виростуть в ціні.

**3. Обмінюйтеся досвідом з іншими викладачами, беріть участь у різних конференціях та тренінгах.**

Беріть участь у професійних тренінгах, майстер–класах, вдома чи за кордоном.

Обмінюйтеся досвідом – порада колеги може суттєво зекономити час на вирішення конкретної проблеми!

**4. Стежте за трендами на ринку праці**

В Україні існує прірва між освітою та вимогами ринку. Викладачі намагаються наздоганяти в освітній програмі актуальні тренди на ринку праці, але все одно перебувають на крок позаду.

Освітні програми мають орієнтуватися на те, що нині високий попит на архітекторів, дизайнерів, педагогів та інших представників професій, чия економічна функція – продукування нових ідей, технологій та сенсів.

За трендами на ринку праці, у закладах освіти навчання креативності та критичного мислення заслуговують на те, щоб бути повноцінними курсами. Дослідження на замовлення компанії Adobe, яке провели серед 1000 навчальних закладів, продемонструвало, що 71% опитаних визнали необхідність такого предмету як креативне мислення поряд з математикою чи фізикою.

**5. Будьте не просто викладачем, а модератором креативної спільноти**

Університети в Україні і світі нині – більше про нетворкінг, спілкування, знайомство із потенційними колегами та роботодавцями.

Станьте ініціатором корисних зустрічей ваших учнів з їх майбутніми роботодавцями та пришвидшіть цим успішну реалізацію учнів на ринку праці.

Змінюйтеся та змінюйте – тільки так можна втриматися на течії сучасного життя і це єдиний ефективний шлях, яким має рухатися освіта.

Основоположниками теорії креативності названо Дж. Гілфорда і Е. П. Торренса; вони пов’язували цю особистісну якість з дивергентним мисленням, яке (на відміну від конвергентного) направлене на вирішення завдань, що допускають декілька нестандартних рішень, декілька правильних відповідей.

Вашій увазі пропонується тест Торренса та Гілфорда, який оцінює стан креативності людини.

**КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ**

 Ключовою навичкою 4 «К» - є критичне мислення. Навички критичного мислення дають змогу не потонути в інформаційній лавині, не піддатися маніпуляціям, допомагають приймати зважені рішення та відстоювати їх. Критичне мислення допомагає в пошуку нових шляхів вирішення проблем.

Допоможе нам розібратися в цьому методика американського психолога Бенджаміна Блума. Блум розділив процес думання на мисленні операції та з’ясував, що є операції мислення низького рівня (знання, розуміння і застосування) та високого (аналіз, синтез, оцінка). Бенджамін Блум також з’ясував, що між рівнями мислення й відповідями на запитання, які ми ставимо, є прямий зв’язок.

Визнаємо, що найчастіше на своїх заняттях ми ставимо запитання, які не вчать критично мислити, а лише вимагають відтворення фактів. Звідки дитина повинна навчитися критично мислити? Існує так звана «Ромашка» блума. «Ромашка» складається з шести пелюсток, кожна з яких містить певний тип запитання. Таким чином, шість пелюсток – шість запитань:

**1. Знаннєві** (прості) запитання – запитання, відповідаючи на які, потрібно назвати якісь факти, згадати і відтворити певну інформацію: *“Що?”, “Коли?”, “Де?”, “Як?”*.

**2. Уточнюючі запитання** (на розуміння). Такі запитання зазвичай починаються зі слів: *“Тобто ти кажеш, що …?”, “Якщо я правильно зрозумів, то …?”, “Я можу помилятися, але, по-моєму, ви сказали про …?”.* Мета цих запитань – дати учневі можливості для зворотного зв’язку щодо того, що тільки що сказано вчителем (або написано у тексті). Іноді їх ставлять з метою перевірки сприйняття учнями інформації, яка є у повідомленні.

**3. Практичні запитання.** Цей тип запитання спрямований на встановлення взаємозв’язку між теорією і практикою: *“Як можна застосувати …?”, Що можна зробити з …? “,” Де ви в звичайному житті можете спостерігати …? “,” Як би ви були на місці героя оповідання? “.*

**4. Інтерпретаційні (синтезуючі) запитання.** Зазвичай починаються зі слова *“чому?”* і спрямовані на встановлення причинно-наслідкових зв’язків. *“Чому листя на деревах восени жовтіють?”*. Якщо відповідь на це запитання відома, воно з інтерпретаційного “перетворюється” на знаннєве. Отже, цей тип питання спрацьовує «тоді, коли у відповіді присутній елемент самостійності».

**5. Оціночні запитання.** Ці запитання спрямовані на з’ясування критеріїв оцінки тих чи інших подій, явищ, фактів. *“Чому щось добре, а що погано?”, “Чим один урок відрізняється від іншого?”, “Як ви ставитеся до вчинку головного героя?”* і т.д.

**6. Творчі запитання.** Цей тип запитання найчастіше містить частку *“б”*, елементи умовності, припущення, прогнозу:*“Що змінилося б …”, “Що буде, якщо …?”, “Як ви думаєте, як буде розвиватися сюжет в оповіданні після …? “*.

***Шановні колеги!***

*Щиро вдячні Вам за розуміння наших спільних напрямів роботи.*

*Чекаємо на ваші пропозиції за адресою: kosolapova@galaxy.vn.ua*

**Відповідальна за випуск:**

***О.В. Косолапова*** – методист з навчальних дисциплін комунальної установи «Міський методичний кабінет».