

## ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА

УДК 371.13:001.891

DOI 10.31494/2412-9208-2018-1-1-117-123

**І. В. Андрощук,**

кандидат педагогічних наук, доцент  
(Хмельницький національний університет)

[lemen77@ukr.net](mailto:lemen77@ukr.net)

### МЕТОДИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ ТА ТЕХНОЛОГІЙ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

#### Анотація

У статті акцентовано увагу на необхідності оновлення методів підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій. Здійснено аналіз основних підходів до класифікації методів навчання. Визначено основні класифікаційні ознаки, за якими здійснюється поділ методів навчання на групи. Розглянуто авторську класифікацію методів підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії, яка містить такі групи методів: методи стимулювання до взаємодії, методи формування досвіду суб'єкт-суб'єктної взаємодії, методи діагностики результатів взаємодії.

**Ключові слова:** вчитель трудового навчання та технологій, методи підготовки, педагогічна взаємодія, професійна підготовка.

#### Summary

In the article, it has been emphasized that there appears to be the need for updating methods in training future handicraft and technology teachers. The main approaches to classifying training methods have been analyzed. The main features used to classify training methods have been defined. The author's classification of methods used in training future handicraft and technology teachers for pedagogical interaction has been considered. It has been stated that it consists of the following groups of methods: methods used to stimulate interaction, methods used to create experience of the subject-subject interaction, methods used to analyze the results of interaction.

**Key words:** handicraft and technology teacher, training methods, pedagogical interaction, professional training.

**Постановка проблеми.** Актуальність професії вчителя трудового навчання та технологій очевидна в умовах глобалізаційних процесів, функціонування різних субкультур, забезпечення партнерства суб'єктів освітнього процесу під час різних видів діяльності, набуття учнями на уроках трудового навчання компетентностей для життя. Водночас зниження соціального статусу вчителів трудового навчання та технологій, застаріла система організації та брак навчально-методичного забезпечення спричинює зниження якості їхньої підготовки у вищих навчальних закладах. У сучасних умовах підготовка майбутніх учителів трудового навчання та технологій увага має зосереджуватися не лише на оволодінні ними цілісною системою професійних знань, умінь, навичок, а й на формуванні в них культури спілкування, етики стосунків. Такі високі вимоги до рівня професійної діяльності сучасного вчителя трудового навчання та технологій зумовлюють необхідність їх відображення в системі вищої професійної освіти. Тому постає

необхідність у перегляді та оновленні методів їх підготовки, які б забезпечили формування в них готовності до педагогічної взаємодії.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Зауважимо, що на сьогодні існують різні підходи до класифікації методів підготовки фахівця, що свідчить про не розробленість єдиної цілісної основи. За основу беруться окремі сторони навчального процесу: джерела передачі й характер сприйняття інформації; дидактичні завдання, які необхідно вирішувати на конкретному етапі навчання; характер пізнавальної діяльності; внутрішній логічний напрям засвоєння знань; етапи процесу навчання; кількість учасників; місце проведення; принцип використання обчислювальної техніки; тип діяльності учасників при пошуку розв'язання завдань та ін. [5].

Наукову цінність у контексті нашого дослідження становить підхід Ю. Бабанського, який запропонував організаційну класифікацію методів навчання. У її основу покладено три невід'ємні компоненти будь-якої діяльності – організація, мотивація і контроль. Відповідно до неї методи навчання науковець поділяє на такі групи: організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності; стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності; контролю і самоконтролю навчально-пізнавальної діяльності [1].

Важливе значення в підготовці майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії становлять ідеї Ю. Подповетної [3], яка виокремила групу партисипативних методів, що розглядаються як спосіб залучення викладачів до активного процесу розвитку студентів через зворотний зв'язок, спрямований на досягнення індивідуального розвитку кожного суб'єкта освітнього процесу. До відносять методи розвитку професійної свідомості, розвитку творчого мислення, розвитку науково-методичних умінь, стимулювання поведінки і діяльності, контролю [3, 166].

Заслугує уваги підхід М. Михнюк, яка виокремила такі групи парсипативних методів: суб'єкт-суб'єктної взаємодії (бесід, проблемних бесід, дискусій (обговорення, симпозіум, дебати, круглий стіл), ситуаційних діалогів, обміну методичними ідеями); розвитку професійно-методичних умінь (метод узгодження думок, метод групових та індивідуальних консультацій, метод питань і відповідей); творчого розвитку особистості (метод розв'язання педагогічних і виробничих завдань, проектувальний метод, метод ситуаційного аналізу); методи контролю (метод рейтингу, метод взаємоконтролю і взаємооцінки, метод взаєморефлексії, метод портфоліо) [2, 317].

Наукову цінність у контексті нашого дослідження становить підхід О. Пометун та Л. Пироженко, відповідно до якого форми взаємодії викладача і студентів в освітньому процесі передбачають використання методів пасивного, активного та інтерактивного навчання [4].

Таким чином, **метою статті** є обґрунтування методів підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії та їх характеристика.

**Виклад основного матеріалу.** Доцільність кожної з наявних класифікацій методів визначається з позиції її практичного використання під час підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії. Добираючи систему методів, нами враховувалося їх значення під час вирішення таких освітніх завдань: мотивації навчально-

пізнавальної діяльності майбутніх фахівців; формування в студентів потреби у взаємодії; залучення студентів до активної співпраці між собою та викладачами під час вирішення педагогічних та технологічних завдань; збагачення їх досвіду через включення в різні педагогічні та технологічні ситуації; формування уміння аргументовано висловлювати свої думки, відстоювати власну позицію, уникати конфліктів і здійснювати пошук компромісів; знаходити раціональні шляхи вирішення проблем.

Ґрунтуючись на зазначених дослідженнях і враховуючи зміст структурних компонентів педагогічної взаємодії, ми визначили такі групи методів: стимулювання до взаємодії, формування досвіду суб'єкт-суб'єктної взаємодії, діагностики результатів взаємодії. Охарактеризуємо кожен з визначених груп методів підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії.

Методи стимулювання до взаємодії забезпечують формування у майбутніх учителів трудового навчання та технологій мотиваційного та особистісного компонентів педагогічної взаємодії. До цієї групи ми віднесли метод створення ситуації зацікавленості, метод опори на життєвий досвід та метод створення відчуття успіху.

Метод створення ситуації зацікавленості займає важливе значення в професійній підготовці, адже він сприяє формуванню в майбутніх учителів трудового навчання та технологій потреби в співпраці з суб'єктами освітнього процесу з метою опанування нових знань та вдосконалення раніше засвоєних. Реалізацію його ми здійснювали через цитування афоризмів про педагогічну діяльність, цікавих фактів щодо педагогічної та технологічної діяльності, фактів з життя видатних педагогів, перегляд відеофільмів, які розкривають особливості діяльності вчителя.

Метод опори на життєвий досвід передбачає розкриття педагогічних та технологічних понять і процесів з опорою на факти, події, явища, процеси, які студенти мають змогу спостерігати в повсякденному житті, що активізує їх навчально-пізнавальну діяльність. Розкриття особливостей взаємодії, стратегій та тактик її реалізації на прикладах з життєвого досвіду студентів забезпечувало усвідомлене сприйняття навчального матеріалу та стимулювало активність студентів.

Метод створення відчуття успіху забезпечує формування в студентів впевненості в собі як рівноправного учасника взаємодії, бажання співпрацювати з іншими суб'єктами освітнього процесу. Цей метод ми застосовували тоді, коли студент потребував допомоги в подоланні бар'єрів, труднощів, що заважали налагодженню взаємодії.

Методи формування досвіду суб'єкт-суб'єктної взаємодії спрямовані на формування в майбутніх учителів трудового навчання та технологій когнітивного та діяльнісного компонентів педагогічної взаємодії. Реалізація цієї групи методів здійснювалася через використання групових та парних форм організації навчальної діяльності студентів. До цієї групи методів нами віднесено: методи опрацювання дискусійних питань (бесіда, дискусія (дебати, форум, круглий стіл), дерево рішень) та методи розв'язання конкретних педагогічних і технологічних ситуацій (проектувальний метод, метод ділових ігор, метод аналізу навчальних ситуацій, метод групових консультацій). Їх використання забезпечує самостійне оволодіння студентами знаннями під час

суб'єкт-суб'єктної взаємодії як між викладачем та студентами, так і студентами. У процесі взаємодії студенти не лише здобувають досвід, а й розвиваються комунікативні здібності, вміння висловлювати власну думку та вирішувати проблеми колективно, найголовніше – співпрацювати.

Методи опрацювання дискусійних питань під час дослідження забезпечували залучення студентів до взаємодії, що характеризується змістовою спрямованістю, взаємним обговоренням точок зору, ідей, проблем, а також формування культури взаємодії в суб'єктів освітнього процесу.

Реалізація цих методів здійснювалася у вигляді бесід, дискусій (дебатів, форуму, круглого столу), дерева рішень. Для цього формулювалося дискусійне запитання, що не має однозначної відповіді та передбачає різні відповіді. Зосереджувалася увага студентів на тому, щоб розглянути проблему не лише з власної позиції, а й з точки зору опонента. Майбутнім фахівцям пропонувалося в межах означеної теми висловлювати думки, аргументуючи їх твердженнями на зразок “На користь цієї думки свідчить ...”, “Ми дійшли такого висновку на підставі ...”. Так, наприклад, під час виконання практичного заняття з розробки етапу уроку “Актуалізація опорних знань і життєвого досвіду учнів” студентам пропонувалося за допомогою методу опрацювання дискусійних питань обґрунтувати вибір форм і методів проведення цього етапу залежно від психологічних особливостей учнів, рівня їх підготовленості. Під час використання цієї групи методів зосереджували увагу на налагодженні взаємодії, спрямованої на обмін думками між студентами, викладачем та студентами, розвиток уміння практичного аналізу й аргументованого відстоювання власної думки, логічного мислення та поваги думок опонентів. В умовах використання цих методів особливу увагу звертали на забезпечення атмосфери доброзичливості, поваги до думки інших учасників освітнього процесу незалежно від того, чи дійшли узгодженого рішення, а чи кожен залишився при своїй думці.

Методи розв'язання конкретних педагогічних і технологічних ситуацій сприяли формуванню умінь та навичок розв'язання освітніх завдань під час взаємодії в типових та нестандартних ситуаціях. Ґрунтуючись на принципі співробітництва, методи цієї групи сприяють усвідомленню освітньої проблеми й напрямів її вирішення, перенесенню знань і навичок із навчальної в професійну діяльність, уможливають залучення студентів до активного пізнавального процесу та забезпечення взаємодії студентів та викладача в умовах спільної діяльності. До цієї групи методів ми віднесли: проектувальний метод, метод ділових ігор, метод аналізу навчальних ситуацій, метод групових консультацій.

Особливу увагу під час дослідження приділено проектувальному методу. Це зумовлено тим, що в професійній діяльності майбутній вчитель трудового навчання та технологій розробляє та зреалізовує як педагогічні (проект конспекту уроку, проект посібника, проект плакату і т.д.), так і технологічні (проект виготовлення виробів з різних конструкційних матеріалів, проект приготування страви, проект клумби для пришкольньої ділянки і т.д.) проекти.

Використовуючи проектувальний метод, у контексті нашого дослідження найбільшу цінність становила розробка групових проектів, так як вони передбачали активну співпрацю студентів між собою та з викладачем. Відзначимо, що, розробляючи проекти конспектів уроків трудового навчання,

студенти використовували класифікацію методів навчання (за М. Махмутовим), відповідно до якої методи викладання (інформаційно-повідомлювальний, пояснювальний, інструктивно-практичний, пояснювально-спонукальний, спонукальний) та методи учіння (виконавчий, репродуктивний, продуктивно-практичний, частково-пошуковий, пошуковий) поєднуються в бінари. Такий підхід дозволяв комплексно вирішувати освітні завдання та враховувати взаємозв'язок діяльності вчителя трудового навчання та технологій і учнів.

Метод ділових ігор забезпечив моделювання взаємодії учасників освітнього процесу. Використання цього методу передбачало програвання сюжету, пов'язаного з майбутньою професійною діяльністю вчителя трудового навчання та технологій. Результативність методу ділових ігор визначалася наявністю чіткого плану, розподілу доручень та завдань між учасниками ділової гри. Метод ділових ігор реалізовувався під час проведення практичних занять з методики трудового навчання, методики виховної роботи, педагогічної майстерності. Зокрема, одному із студентів пропонувалося виступити в ролі вчителя трудового навчання та пояснити технологію виконання геометричного різьблення, інші студенти виконували роль учнів та проявляли пасивність, відсутність бажання щось виконувати. Реалізація цього методу забезпечувала усвідомлення майбутніми фахівцями співпраці в навчальному процесі.

Метод аналізу навчальних ситуацій передбачає розв'язок реальної чи імпровізованої ситуації. У підготовці майбутніх учителів трудового навчання та технологій цей метод забезпечував формування в студентів алгоритму дій у типових умовах професійної діяльності та уміння приймати рішення в нестандартних ситуаціях. У ході дослідження ми використовували ситуації двох видів: педагогічні та технологічні. Цей метод реалізовувався під час розв'язування кейсів, виконання завдань веб-квестів, проведення тренінгів та коучингів.

Метод групових консультацій забезпечує узагальнення та систематизацію фахових (психолого-педагогічних, методичних та технологічних) знань майбутніх учителів трудового навчання та технологій. Групові консультації здійснювалися викладачами вищих навчальних закладів, учителями трудового навчання загальноосвітніх навчальних закладів, керівниками гуртків, де студенти проходили педагогічну практику. Відмітимо, що в ході дослідження консультантами залучалися і студенти, які зарекомендували себе як відповідальні та організовані, з належним рівнем професійно-педагогічних знань та умінь. Наприклад, під час виготовлення або оздоблення виробу студенти, які успішно виконали певний етап роботи, консультували своїх однокласників. Головна увага під час використання цього методу зосереджувалася на партнерських відносинах у групі, взаємній довірі та повазі.

До методів діагностики результатів взаємодії нами віднесено методи взаємонавчання, взаємоконтролю, самооцінювання. Ця група методів застосовується під час лекційних, практичних (лабораторних) занять, проходження педагогічних практик у загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладах.

Великий потенціал для реалізації цієї групи методів закладено в

програмі педагогічних практик, яка передбачає взаємовідвідування уроків однокласників та досвідчених учителів трудового навчання. Аналіз результатів спостереження за організацією педагогічної взаємодії в умовах уявного або реального навчально-виховного процесу сприяє обміну досвідом між суб'єктами освітнього процесу щодо раціонального дозування навчальної інформації, вибору технологій, методів навчання та форм організації педагогічної взаємодії на різних етапах уроку, застосування стратегії взаємодії, налагодження співпраці. З цією метою студенти під час педагогічних практик розробляють графіки проведення залікових уроків і виховних заходів та відвідування уроків своїх однокласників та вчителів з подальшим їх колективним обговоренням та оцінюванням.

Метод взаємонавчання передбачає, що під час педагогічних практик, відвідуючи уроки трудового навчання, гурткові заняття та виховні заходи, студенти переймають досвід досвідчених учителів, навчаються налагоджувати взаємодію з учнівським колективом, організувати співпрацю безпосередньо між самими школярами. Цей метод також активно використовувався на практичних та лабораторних заняттях, де студенти, попередньо розподілені у групи (пари, бригади), пояснювали один одному певні теоретичні положення, навчали виконувати технологічні операції, що забезпечило формування товариськості, умінь координувати свої дії й вчинки з іншими учасниками взаємодії, рахуватися з їхньою думкою, залученню до активної співпраці. Під час лекційних занять з дисципліни “Педагогічна взаємодія у професійній діяльності” студенти залучались до мікророзкриття.

Результати дослідження показали, що взаємонавчання сприяє налагодженню міжособистісних відносин між студентами; формуванню вміння тактично обирати результативні методи й засоби передачі знань, враховуючи особливості свого партнера; вести дискусію; розподіляти обов'язки між членами групи та відповідати за свої дії та вчинки.

Методи взаємоконтролю та самооцінки застосовувалися під час самостійного або колективного виконання практичних та лабораторних робіт; взаємонавчання; відвідування уроків, гурткових занять та виховних заходів у ході проходження педагогічних практик. Використання цих методів дозволяє забезпечити зворотній зв'язок у навчальному процесі, отримати інформацію про результативність педагогічної взаємодії, можливі труднощі, які виникли в її учасників та встановити причини цих труднощів.

Увага майбутнього вчителя трудового навчання та технологій під час здійснення взаємоконтролю та самооцінювання спрямовані на іншого учасника або учасників взаємодії. У контексті нашого дослідження важливо, що студент, контролюючи та оцінюючи інших, виконує відповідні функції викладача, що змінює його стиль поведінки, стратегію взаємодії, сприяє подоланню психологічних і комунікативних труднощів та бар'єрів.

**Висновки.** Таким чином, визначені методи застосовуються для підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії та спрямовані на активну співпрацю учасників освітнього процесу; формування ціннісно-мотиваційної сфери особистості майбутнього педагога, його професійно-педагогічних та технологічних знань і умінь, педагогічної культури та професійно важливих якостей.

**Перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження** вбачаємо в

розробці інноваційних методик підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії в професійній діяльності з урахуванням особливостей інтеграції України в європейський освітній простір.

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Бабанский Ю. К. Педагогика / Ю. К. Бабанский ; [под общ. ред. Г. Нойнера, Ю. К. Бабанского]. – М. : Педагогика, 1984. – 366 с.
2. Михнюк М. І. Теоретичні і методичні основи розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю : дис. д-ра пед. наук : 13.00.04 / Марія Іванівна Михнюк ; Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. –К., 2016. – 652 с.
3. Подповетная Ю. В. Концепция развития научно-методической культуры преподавателя ВУЗа : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Подповетная Юлия Валерьевна. – Челябинск, 2012. – 450 с.
4. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посіб. / О. І. Пометун, Л. В. Пироженко ; за ред. О. І. Пометун. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – 192 с.
5. Теорія і методика навчання технологій : навч. посіб. / І. П. Андрощук, І. В. Андрощук, В. В. Бербец, О. В. Бялик та ін. / за заг. ред. О. М. Коберника. – Умань : ФОП Жовтий О.О., 2015. – 474 с.

**Стаття надійшла до редакції 27.03.2018**