

## Інструкція до практичного заняття

### Тема: Психологічна характеристика особистості педагога

**Мета:** систематизувати, узагальнити знання студентів з теоретичних питань теми «Психологічна характеристика особистості педагога». Формувати вміння здобувачів фахової передвищої освіти використовувати теоретичні знання в професійній діяльності, враховувати вимоги згідно Професійного стандарту «Вихователя закладу дошкільної освіти» та Професійного стандарту «Вчителя початкової школи» до своєї особистості. Розвивати психологічну компетентність студентів, аналітичні здібності, критичне мислення. Виховувати допитливість та активність до самопізнання та саморозвитку.

**Тип заняття:** практичний.

**Засоби навчання:** інструкція до практичного заняття, діагностичні тести, практичні ситуації та ділові ігри.

### Література:

1. Власова О.І. Педагогічна психологія: [навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів] / Власова О.І. – К: «Либідь», 2005. – 400 с.
2. Педагогічна психологія: навчальний посібник / [Сергеєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасека О. В.]. – К: Центр учбової літератури, 2012. – 168с.
3. Поліщук В. М. Вікова і педагогічна психологія: [навчальний посібник] / Поліщук В. М. – Вид. 3-тє, виправ. – Суми: Університетська книга, 2010. – 352с.
4. Савчин М. В. Педагогічна психологія: [навчальний посібник] / Савчин М. В. – К: «Академвидав», 2007. – 424с.

### Хід заняття

#### 1. Актуалізація опорних знань

1. В чому полягає основна відмінність психологічної культури людини від педагогічної?
2. Яка спрямованість особистості має бути притаманна вихователю дошкільного закладу та вчителю початкової школи?
3. Що відрізняє професію типу «людина — людина» від професій інших типів?
4. Якою буває мотивація до педагогічної діяльності?
5. Чи може педагог з меланхолічним типом темпераменту бути ефективним? Поясніть свою думку.
6. Який стиль педагогічної діяльності є найбільш ефективним у роботі з дітьми дошкільного віку? Чому?

## **2. Практична частина**

### **А) Перевірка домашнього завдання**

- бліц-опитування «Психологічний словник»: педагогічна культура, психологічна культура, психологічна грамотність, психологічна компетентність, придатність до педагогічної діяльності, готовність до педагогічної діяльності, включеність у педагогічну діяльність, психофізіологічні властивості, особистісні якості, стиль педагогічної діяльності;

### **Б) Презентація доповідей, рефератів:**

1. Психологічна культура педагога (вихователя ЗДО або вчителя початкової школи).
2. Психологічні вимоги до особистісних і професійних якостей педагога.
3. Типи педагогів та індивідуальні стилі педагогічної діяльності.

### **В) Практичне виконання психологічних завдань.**

#### **1) Завдання «Професійні здібності педагога»**

Зробіть порівняльну характеристику класифікацій необхідних для педагога професійних здібностей за В. А. Крутецьким, Н. В. Кузьміною та М. О. Аміновим у вигляді таблиці. Завантажте в Moodle.

#### **Обговорення в групі результатів роботи.**

#### **2) Діагностична робота студентів з методиками**

Діагностика мотиваційних джерел педагога (опитувальник мотиваційних джерел (розроблено Д. Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко), комунікативних та організаторських здібностей, властивостей емоційно-вольової сфери (методика “КОС-2” Б. Федоришин),

#### **Опитувальник мотиваційних джерел**

#### **(розроблено Д. Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко)**

Мета: визначення мотиваційних джерел педагогів (спонукальних факторів, які визначають активність особистості).

Результати методики та їх інтерпретація:

Сума I: Внутрішня мотивація: спрямованість на процес (бажання отримати задоволення та насолоду від процесу діяльності).

Сума II: Зовнішня мотивація: матеріальна винагорода (бажання відчутної зовнішньої винагороди – зарплати, премії тощо).

Сума III: Зовнішня мотивація: схвалення іншими (бажання прийняття й підтвердження своїх рис, компетентності й цінності з боку інших індивідуумів або референтної групи).

Сума IV: Внутрішня мотивація: самовдосконалення, самореалізація (бажання відповідати власним стандартам рис, компетентності й цінностей).

Сума V: Інтегративна мотивація: узгодженість цілей працівника із цілями колективу.

#### **Опитувальник мотиваційних джерел**

**(розроблено Д. Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко)**

Інструкція: уважно проаналізуйте запропонований перелік тверджень і запишіть своє ставлення до кожного з них, переведене у бальну систему за означеною схемою у наведеному нижче бланку.

1. Я люблю робити тільки те, що приносить мені задоволення.
2. Обсяг моїх зусиль у процесі роботи визначається вимогами цієї роботи.
3. Для мене важливо, щоб інші схвалювали мою поведінку.
4. Мої рішення звичайно відображають ті високі стандарти, які я сам для себе встановлюю.
5. Я не працював би в організації, якби не був згоден з її політикою.
6. Якщо мені не подобається те, що треба робити на роботі, я кидаю цю роботу.
7. Кожна година праці повинна бути оплачена.
8. Я часто приймаю рішення на підставі того, що подумують інші.
9. Для мене важливо працювати в такій організації, яка б давала мені змогу використовувати мої здібності й досвід.
10. Мені необхідно повірити в ідею, перш ніж працювати над її втіленням.
11. Я часто відкладаю роботу, якщо можна зайнятись чимось цікавішим.
12. Я працював би інтенсивніше, якби був впевнений, що отримаю вищу плату за свої зусилля.
13. Я завзято працюю над завданням, якщо його виконання пов'язане із суспільним визнанням.
14. Я намагаюся робити так, щоб мої рішення відповідали моїм власним стандартам поведінки.
15. Доки я не повірю в ідею, я не можу працювати по справжньому завзято.
16. Коли я обираю роботу, то зупиняюся на тій, що мені здається найцікавішою.
17. Коли я обираю роботу, то зупиняю свій вибір на тій, де більше платять.
18. Якщо я обираю роботу, то шукаю таку, в якій успіх принесе мені визнання.
19. Я вважаю себе людиною, яка в роботі сама себе зацікавлює.
20. Коли я обираю організацію, то шукаю таку, де підтримуються мої переконання та цінності.
21. Я проводжу свій час із тими людьми, з якими мені найцікавіше.
22. Мій найулюбленіший день на роботі – день зарплати.
23. Ті люди, які мають багато друзів, живуть повним життям.
24. Мені подобається робити речі, що дають відчуття особистісного досягнення.
25. Для того, щоб я міг завзято працювати, завдання організації повинні збігатися з моїми цінностями.
26. Якщо обирати між двома роботами, то критерієм вибору для мене буде найцікавіша з них.
27. Потрібно завжди тримати очі та вуха відкритими для володіння інформацією про кращі місця роботи.
28. Я докладаю максимально зусиль, якщо мені відомо, що це помітять впливові люди з організації.

29. Мені важливо знати, що своїми уміннями та цінностями я сприяю успіху організації.

30. Якщо я поділяю мету організації, то немає значення, чи досяг я Успіху.

### Бланк для відповідей

1.		2.		3.		4.		5.	
6.		7.		8.		9.		10.	
11.		12.		13.		14.		15.	
16.		17.		18.		19.		20.	
21.		22.		23.		24.		25.	
26.		27.		28.		29.		30.	
Сума I		Сума II		Сума III		Сума IV		Сума V	

Позначте актуальність для вас кожного твердження за шкалою:

-2 – вкрай неправильно;

-1 – неправильно;

0 – коли як;

1 – правильно;

2 – дуже правильно.

Підрахуйте суму чисел у кожному стовпчику з врахуванням знаків «+» та «-».

### Методика “кос-2”

Професійно важливими якостями спеціаліста є комунікативні та організаційські здібності, властивості емоційно-вольової сфери.

Для оцінювання рівня розвитку комунікативних та організаційських здібностей користуються методикою “КОС-2” (Б. Федоришин). Вона допомагає виявити вміння чітко і швидко налагоджувати ділові та товариські контакти, бажання розширити їх, впливати на людей, проявляти ініціативу.

#### **Інструкція**

Перед вами 40 запитань, на кожне з яких треба дати відповідь «так» або «ні».

Час виконання методики – 10–15 хвилин.

#### **Текст опитувальника**

1. Чи є у Вас потяг до спілкування і знайомства з різними людьми?

2. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?

3. Чи довго турбує Вас почуття образи на своїх товаришів?

4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що склалася?

5. Чи багато у Вас друзів, з якими постійно спілкуєтесь?

6. Чи часто вдається Вам схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?

7. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?

8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вам від них відмовитися?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас?
10. Чи любите Ви придумувати й організовувати зі своїми товаришами різноманітні ігри та розваги?
11. Чи важко вам “включатися” в нові для Вас компанії (колективи)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви, щоб Ваші товариші діяли відповідно до Вашої думки?
15. Чи важко Вам освоюватися в новому колективі?
16. Правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви, якщо обставини сприяють цьому, познайомитися і поспілкуватися з незнайомою людиною?
18. Чи часто Ви у вирішенні важливих справ берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі, чи виникає у Вас бажання бути наодинці?
20. Чи правда, що Ви, як правило, погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас ситуації?
21. Чи подобається Вам постійно бути серед людей?
22. Чи виникає у Вас відчуття дискомфорту, якщо Вам не вдається завершити розпочату справу?
23. Чи важко Вам проявити ініціативу, щоб познайомитися з іншою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від постійного спілкування з друзями?
25. Чи подобається Вам брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу під час вирішення проблем, які торкаються інтересів Ваших друзів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що Ви прагнете того, щоб довести правильність своїх дій?
29. Чи вважаєте, що Вам неважко внести пожвавлення в незнайоме товариство?
30. Чи брали Ви участь у громадському житті школи (підприємства)?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо його не відразу прийняли друзі?
33. Чи відчуваєте Ви себе комфортно в незнайомій компанії?
34. Чи охоче Ви організуєте вечірку для своїх друзів?
35. Чи правда, що Ви розгублені, коли треба говорити перед великою кількістю людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?
37. У Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги своїх друзів?
39. Чи відчуваєте Ви дискомфорт під час спілкування з малознайомими людьми?

40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх друзів?

### **Обробка результатів**

**Комунікативні схильності:** “Так” – 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;

“Ні” – 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

**Організаторські схильності:** “Так” – 2, 6, 10, 14, 20, 22, 26, 30, 34, 38;

“Ні” – 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Коефіцієнт комунікативних або організаторських схильностей  $K$  – це відношення кількості відповідей, що збігаються з ключем, до числа 20:  $K = x/20$ . Показники, отримані заданою методикою, можуть коливатися від 0 до 1.

**Показники, близькі до 1**, свідчать про високий рівень комунікативних чи організаторських схильностей; **близькі до 0** – про низький рівень.

Оцінний коефіцієнт ( $K$ ) – це первинна кількісна характеристика. Для якісної стандартизації результатів дослідження використовуються шкали оцінок, в яких тому чи іншому діапазону кількісних показників  $K$  відповідає визначена оцінка.

Наприклад, у Вас кількість відповідей, що збіглися, виявилась рівною 19 за шкалою комунікативних схильностей і 16 – за шкалою організаторських схильностей. Користуючись формулою, вираховуємо:  $K(ком) = 19/20 = 0,95$  і  $K(орг) = 16/20 = 0,8$

Записуємо результати досліджень у бланк відповідей і порівнюємо їх зі шкалами оцінок комунікативних та організаторських схильностей.

#### **Шкала оцінок комунікативних схильностей**

Коефіцієнт $K$	0,10-0,45	0,46-0,55	0,56-0,65	0,66-0,75	0,76-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий

#### **Шкала оцінок організаторських схильностей**

Коефіцієнт $K$	0,20-0,55	0,56-0,65	0,66-0,70	0,71-0,80	0,77-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий

### **Інтерпретація результатів**

Якщо Ви отримали оцінку “1”, то Вам властивий низький рівень схильностей до комунікативної та організаторської діяльності.

У тих, хто отримав оцінку “2”, розвиток комунікативних та організаторських схильностей на рівні нижче середнього. Ви не прагнете до спілкування, відчуваєте себе самотою в новій компанії, у вільний час любите бути на самоті, обмежуєте свої знайомства, переживаєте труднощі у встановленні контактів з людьми, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуєтесь в незнайомій ситуації, не відстоюєте свою думку, важко переживаєте образи. Не

проявляєте ініціативи в громадській діяльності, у багатьох справах уникаєте прийняття самостійних рішень.

Якщо Ви отримали оцінку “3”, то для Вас характерний середній рівень комунікативних та організаторських схильностей. Ви прагнете до контакту з людьми, не обмежуючи коло своїх знайомств, відстоюєте думку, плануєте роботу. Однак потенціал цих схильностей не характеризується високою стійкістю. Вам необхідно серйозно зайнятися формуванням і розвитком комунікативних та організаторських схильностей.

Якщо Ви отримали “4”, то Вас можна віднести до групи людей з високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Ви не розгублюєтеся в новій ситуації, швидко знаходите друзів, постійно розширюєте коло знайомств, займаєтеся громадською діяльністю, допомагаєте близьким друзям, виявляєте ініціативу в спілкуванні, із задоволенням берете участь в організації громадських заходів, здатні приймати рішення в екстремальній ситуації.

Якщо Ви отримали оцінку “5”, то Вас можна віднести до групи людей з найбільш високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Для Вас характерні швидка орієнтація у складних ситуаціях, невимушена поведінка в новому колективі. Ви ініціативні, приймаєте самостійні рішення, відстоюєте свою думку. Ви легко почуваете себе в незнайомій компанії, любите й умієте організовувати різноманітні ігри, колективні справи.

При інтерпретації отриманих даних слід пам'ятати, що вони лише констатують наявний рівень комунікативних та організаторських схильностей у даний період розвитку особистості. Якщо результати тестування виявляться невисокими, то це зовсім не означає, що цих схильностей потенційно у Вас немає. Просто не були створені умови для їх виявлення й розвитку або у Вас не було нагальної потреби отримати необхідні вміння.

### **3. Рефлексія та підведення підсумків заняття – бліц – опитування студентів.**

- **Що нового Ви дізналися про психологічну характеристику особистості вихователя ЗДО / вчителя початкової школи на практичному занятті?**
- **Що нового ви дізналися про власну особистість?**

**Завдання:** оцініть інформацію, свої знання, вміння та навички, здобуті Вами під час практичного заняття за рівнем важливості для Вас для професійної підготовки та особистісного розвитку. Для формування відповіді скористайтеся табличкою.



## Рефлексія практичного заняття



**Кошик для сміття**  
непотрібна інформація



**Інформація, знання, вміння і навички, які я можу використовувати зараз**



**Валіза**  
знання, вміння та навички, які важливі у майбутньому

4. Оцінювання знань та умінь здобувачів фахової передвищої освіти.
5. Домашнє завдання: виконати тест «Психологічна характеристика особистості вихователя ЗДО / вчителя початкової школи» в Moodle.