

Ярослав Кепша, кандидат педагогічних наук, доцент
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу

МЕТОДИКА ПЕДАГОГІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА ЗАНЯТТЯХ ТЕХНІЧНИХ ГУРТКІВ У ПОЗАШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

У даній статті досліджується пошук оптимальної форми педагогічного стимулювання гуртківців у позашкільних технічних закладах при вивченні технічних дисциплін з метою забезпечення їх допрофесійної підготовки. Також автор здійснює короткий огляд тих основних функцій допрофесійно-технічної ситуації, які безпосередньо впливають на стимулювання гуртківця у процесі навчально-виховного процесу в позашкільному технічному закладі.

Постановка проблеми. Стимулювання особистості гуртківця передбачає засвоєння ним моральних норм, цінностей, культури й формування на цій основі стійкої системи ціннісних орієнтацій, які детермінують його поведінку і діяльність. Щоб стимулювати таку особистість, треба забезпечити гуртківцеві умови для саморозвитку, інтелектуально-моральної свободи, вибору поведінки, формування здатності відстоювати свої думки. Стратегія формування стимулювання особистості передбачає розвиток її мислення, здатності виявляти суперечності, вагання, “зосереджуватися на своєму моральному обличчі, на самооцінюванні в дусі високих критеріїв” [2].

Найважливішою метою педагогічного процесу в позашкільному технічному закладі, побудованого на педагогічних методах стимулювання, є “формування в гуртківців здатності до саморозвитку, ініціювання та здійснення розвивальної діалогічної взаємодії з іншими людьми” [3].

Дослідження відомого педагога Б.Т. Лихачова показують, що до пріоритетів педагогічного виховання належить орієнтація на технічне ставлення до дійсності. Людина сприймає реальний світ не лише раціонально, пізнає його не лише розумом, а й засвоює технічно завдяки уяві, мисленню, компетентності.

Особливої ваги для нашого дослідження набуває думка вченого А. Маслоу про те, що для розвитку здатності до стимулювання важливе дитинство: діти мають виховуватися в атмосфері турботи, довіри. Домінантне значення у вихованні в гуртківців педагогічного стимулювання яке спрямоване на особистість належить діалогу з гуртківцем на основі довіри і поліфонії мислення. У компетентнісно орієнтованій взаємодії керівника гуртка та гуртківця розвиток і

саморозвиток особистості є єдиним процесом. (О.О. Бодальов, С.Л. Рубінштейн, В.М. Мясичев, О. Ф. Лазурський).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблему педагогічного стимулювання виховання особистості, її моральних, технічних, компетентних аспектів розглядали філософи. Зокрема на думку Г. Ващенко, Г. Сковороди, Ю. Завгороднього, В. Котусенка, Ю. Терещенка, педагогічне стимулювання до людей є важливою передумовою активності особистості, її повно-цінного функціонування.

На пріоритетності стимулювання особистості наголошують Ш.А. Амонашвілі, І.Д. Бех, М.І. Боришевський, В.О. Білоусова, І.Д. Герашенко, Д.М. Донцов, В.І. Ковальчук, І.І. Кравченко та ін.

Плеяда вчених, котрі досліджують проблему стимулювання особистості крізь призму почуттів, потреб, свідомості, взаємин (І.Д. Бех, О.В. Киричук, І.Д. Кульчицька, В.І. Москалець та ін.), розкривають зміст моральних знань, що формують смислове значення стимулюючих поглядів та переконань (А.В. Зосимовський).

Важливе місце в працях В.О. Сухомлинського займає концепція олюднення взаємин (керівник гуртка-гуртківець-батьки), стимулювання “праці душі”, розвиток таких якостей, як ласка, доброзичливість, чуйність, радість від того, що зробив людям добро.

Педагоги сучасності, розробляючи нові концепції стимулювання, розглядають особистість як суб’єкт діяльності, здатної до моральної саморегуляції й саморозвитку (Ш.А. Амонашвілі, І.Д. Бех, М.І. Боришевський).

Вплив українських національних традицій на стимулювання особистості досліджували Т.Д. Дем’янюк, Ю.Д. Руденко, М.Г. Стельмахович, О.В. Столяренко та ін.

МЕТОДИКА ПЕДАГОГІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА ЗАНЯТТЯХ ТЕХНІЧНИХ ГУРТКІВ У ПОЗАШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Ефективним засобом стимулювання особистості є педагогізація середовища позашкільного виховання, навчання ціннісному сприйнятті людини людиною, спілкування, вміння порівнювати свої вчинки з учинками інших людей, свідомому опануванню головного правила взаємин: “Стався до людей так, як ти хочеш, щоб вони ставилися до тебе”.

Мета статті. Розкрити сутність педагогічного стимулювання гуртківців у позашкільному середовищі, обґрунтувати алгоритм його життєдіяльності в системі понять “техніка”, “компетентність”, “вільність думки”, наповнити змістом окремі напрями і форми стимулювання гуртківців на заняттях при вивченні технічних дисциплін на основі методологічних принципів педагогіки стимулювання.

Виклад основного матеріалу. Серед основних методів навчально-виховної роботи в позашкільних технічних закладах чільне місце займають методи педагогічного стимулювання. Їх призначення полягає насамперед у спонуканні внутрішньої активності колективу гуртка і окремих гуртківців до допрофесійної підготовки, залученні їх до технічних позашкільних закладів і введенні у світ різноманітних видів суспільно корисної діяльності. Тому вся суть методики педагогічного стимулювання полягає в тому, щоб перетворювати складні обов’язки гуртківців, вивчаючи технічні дисципліни на заняттях, які перед ними ставить суспільство, в джерело, стимул життєдіяльності.

Методи педагогічного стимулювання можна виділити в окрему групу методів виховання за такими особливостями:

- 1) навчально-виховний процес неможливий без наявності в гуртківців певних мотивів діяльності;
- 2) методи педагогічного стимулювання в позашкільному технічному закладі мають свої особливості, які стосуються їх цілей, змісту, результатів реалізації.

Варто розглянути поняття “стимул”, яке в педагогіці та психології означає зовнішнє спонукання людини до активної діяльності. Але стимул лише тоді стає реальною силою, коли перетворюється на мотив, тобто внутрішнє спонукання людини до діяльності. Важливо пам’ятати, що це внутрішнє спонукання з’являється не тільки під впливом зовнішніх стимулів, й під впливом самої особистості гуртківця, його життєвого, попереднього досвіду, потреб тощо. Тому стимул завжди дає не тільки прямий, але й опосередкований особистістю ефект. Один і той же стимул може по-різному проявитися у мотивах різних гуртківців залежно

від їхнього ставлення до нього, готовності відгукнутися на нього, та в різних екстремальних ситуаціях. Завдання керівника гуртка в навчально-виховному процесі полягає у тому, щоб педагогічні стимули перетворювались у позитивні мотиви, які забезпечували б бажання й активність гуртківців у роботі.

З позицій традиції нової методики навчально-виховної роботи в позашкільному технічному закладі важливо константувати, по-перше, чого хоче дитина, до чого прагне, які внутрішні стимули і мотиви її поведінки. Неважко помітити, що такого роду виховний вплив на людське “я” має особливості. Не так давно освітня діяльність позашкільного закладу теж зводилась до встановлених загальноосвітніх правил. У ньому на першому плані стояла погроза покарання за відхилення від правил, яка чекала особисто нерадивого гуртківця, що здійснив порушення, хоч цей гуртківець виділявся тільки неординарними думками під час заняття. По-друге, всі впливи замасковано ігнорували явище забороненого плоду. Чим більше керівник гуртка критикував гуртківця, наприклад, говорив йому, що він перетворився в негативну особу, потрапляє під вплив вуличних компаній, тим сильніше іноді залучав гуртківця до цих компаній, до цього антиідеалу. Керівники гуртківців провели одного разу експеримент. Вони встановили в коридорі закладу виставку виготовлених на технічних гуртках експонатів. При вході до приміщення був розміщений невеликий плакат з написом: “Експонати руками не брати”. До цього ніхто експонати руками не брав. Результати появи плакату не змусив себе чекати. Наступного дня експонати були доведені до стану, що їх не можна було впізнати. Чи не варто замислитися над тим, що часто наше виховання будується за формулою: “Експонати руками не брати”.

Практика свідчить, що гуртківець не може бути вихований безпосереднім впливом однієї особистості, якими би якостями ця особистість не володіла. Виховання насамперед є процесом соціальним. Вихованець вступає у відносини зі складним світом навколишньої дійсності, який вносить зміни в процес формування особистості гуртківця. Це свідчить, що гуртківець – активно діючий суб’єкт власного виховання і розвитку. Тому керівник гуртка не може не цікавитися внутрішніми резервами формування особистості гуртківця, його взаєминами з навколишнім світом.

Щоб керувати цим складним об’єктивним процесом, керівник гуртка повинен організувати життя і діяльність гуртківців таким чином, щоб вона сприяла формуванню у них стійких

МЕТОДИКА ПЕДАГОГІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА ЗАНЯТТЯХ ТЕХНІЧНИХ ГУРТКІВ У ПОЗАШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

моральних якостей, оволодінню необхідними знаннями, навичками, звичками. Це стратегічне завдання розв'язується за допомогою всієї методики навчально-виховного процесу, але особливу роль тут відіграють методи педагогічного стимулювання. Маються на увазі ті стимули, які дозволяють врахувати інтереси самого гуртківця, колективу, де він виховується, і суспільства в цілому.

Педагогічне стимулювання покликане розвивати індивідуальність кожного вихованця гуртка, попереджати формування в окремих гуртківців таких якостей, як індивідуалізм, егоїзм, зневажливе ставлення до людей.

Які ж загальні особливості методів педагогічного стимулювання? Як відзначає відомий педагог В.М. Коротов, таких особливостей є три.

1). Характерною рисою методики педагогічного стимулювання є опора на стимулюючі можливості діяльності. Схематично це має такий вигляд: керівник гуртка – діяльність – гуртківець. Педагогічний вплив стає надзвичайно ефективним тоді, коли він на меті залучити гуртківців до активної суспільно-корисної і педагогічно цілеспрямованої діяльності – навчання, праці, гурткової роботи.

Практика, на жаль, підтвердила, що діяльнісний підхід як основа формування особистості не став фактором розвитку гуртківця, так як розумівся примітивно. Діяльнісний підхід означав лише необхідність включення вихованця в яку-небудь спільну з товаришами діяльність з виробництва суспільно цінного продукту. Самовизначення ж особистості в процесі самостійного визначення цілей, пошуку засобів, організацій групової роботи з планування, аналізу, вироблення найбільш ефективних способів кооперації для досягнення результату не входило в число педагогічних завдань, бо не забезпечувалося конкретними засобами. Тим самим вихолощувалася виховна сутність діяльності.

2). Другою характерною рисою методики педагогічного стимулювання є те, що вона повернута до особистості гуртківця не тільки з боку керівника гуртка, але й з боку колективу гуртка. Схематично це виглядає так: керівник гуртка – колектив – гуртківець. Вплив керівника гуртка і колективу гуртка не тільки не суперечать один одному, а й стають особливо дійовими в своїй єдності.

3). Вплив керівника гуртка й колективу є не тільки зовнішнім стимулом поведінки гуртківців, а й формує внутрішні стимули, мотиви діяльності.

Це виникає тоді, коли гуртківці переконуються у справедливості того, чого вимагає від них керівник гуртка, а їхні власні інтереси і мотиви реалізуються через запропоновані види діяльності і відносини в колективі. Схематично це виглядає так: керівник гуртка – внутрішня позиція особистості (інтереси, потреби) – гуртківець.

У реальному навчально-виховному процесі всі три схеми ніби переплітаються одна з іншою, утворюють загальну модель дії методів педагогічного стимулювання при роботі гуртка.

Таким чином, методика педагогічного стимулювання є системою засобів, яку використовують для педагогічно цілеспрямованої організації суспільно корисної діяльності гуртківців, відносин між ними в колективі і спрямовану на спонукання активності, розвитку і формування інтересів, моральних мотивів.

Основні правила успішного застосування методів педагогічного стимулювання на заняттях гуртка:

- справжній гуманізм відносин керівника гуртка з гуртківцями, тобто вплив здійснюється в умовах спільної діяльності, зацікавленості, спільної відповідальності ("Якомога більше вимогливості до гуртківця і якомога більше поваги до нього);

- застосування методу педагогічного стимулювання повинно бути розумним, підготовленим, передбачати умови для його ефективного здійснення (врахування індивідуальних та вікових особливостей гуртківців);

- знання і глибокий, всебічний аналіз конкретної педагогічної ситуації. Такий аналіз передбачає:

а) врахування стосунків гуртківця та керівника гуртка, які завжди мають динамічний характер, тобто розвиваються, збагачуються у процесі спілкування і діяльності;

б) визначення місця гуртківця, його статусу, становища в колективі (ініціатор, лідер, споглядач, виконавець);

в) врахування психічного стану гуртківця під час заняття.

Розуміння зв'язку між конкретною педагогічною ситуацією і формою прояву методу педагогічного впливу дозволить керівнику гуртка досягти високої ефективності своїх професійних дій.

Серед основних методів педагогічного стимулювання слід назвати: вимогу, переконання, навіювання, перспективу, заохочення і покарання, суспільну думку, вправу.

МЕТОДИКА ПЕДАГОГІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА ЗАНЯТТЯХ ТЕХНІЧНИХ ГУРТКІВ У ПОЗАШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Детально розглянемо деякі з них, адже переконання, навіювання, вправа досить глибоко подані в психолого-педагогічній літературі.

Вимога – метод педагогічного стимулювання, який спонукає або гальмує ту чи іншу діяльність вихованців, сприяє формуванню у них ділових і моральних якостей через систему особистісних стосунків, які реалізуються в процесі спілкування вчителя з учнями.

Без обґрунтованих вимог педагога неможлива організація навчальної і суспільно корисної діяльності учнів. Особливо це важливо на початковому етапі роботи з дитячим колективом. Від правильності висунення вимог керівника гуртка залежить не тільки те, як буде йти робота, наскільки успішно буде реалізована та чи інша діяльність гуртківців, але і які будуть складатися стосунки між керівником гуртка і гуртківцями, чи визнають вихованці в ньому старшого товариша, помічника чи ні.

негативними, хоча на практиці можлива широка гама більш складних їх відтінків.

Вимога також може бути прямою, коли звернення керівника гуртка містить чітку, конкретну вказівку (наприклад, накресли кінематичну схему вузла). Стимулом для дії гуртківця виступає чіткий, конкретний зміст вимоги.

Пряма вимога найчастіше використовується в умовах нейтральних стосунків гуртківця до керівника гуртка або викликаній ним діяльності. Саме таке ставлення характерне в ситуації початку роботи керівника гуртка з гуртківцями, коли вони його ще не знають, ставляться до нього нейтрально. Так же ставляться вони і до нової, незнайомої для них діяльності, яку стимулює керівник гуртка.

Важливо пам'ятати правила прямої безпосередньої вимоги:

- 1) вимога повинна нести для гуртківців

Схема 1.

Структура вимоги як методу педагогічного стимулювання

Цілі	Основні види, форми і засоби реалізації		Результат
1	2		3
1. Включити гуртківців в роботу, скоректувати виконання ними окремих навичок й умінь	А) Безпосередня Б) Опосередкована		
2. Загальмувати шкідливі, неправильні дії	пряма	Непряма	
	а) позитивність; б) інструктивність; в) завершеність.	1 група: прохання, схвалення, побажання, вимога довірою.	
3. Закріпити, сформувати морально-цінні мотиви поведінки.		2 група: порада, натяк вимога-умова, вимога в ігровій формі, вказівка; 3 група: інструкція, розпорядження, засудження, вираження недовіри, попередження.	

У практиці існує два основних види вимог:
а) безпосередні, коли вони повернуті до тих гуртківців, від яких керівник гуртка домагається певних дій або вчинків;

б) опосередковані, коли керівник гуртка своїми вимогами викликає в гуртківців їх наступні вимоги до своїх колег по гуртку.

Вибір тої чи іншої форми даного методу пов'язаний з врахуванням умов конкретної педагогічної ситуації. Для використання безпосередніх вимог необхідно мати на увазі: ставлення вихованця до керівника гуртка; ставлення гуртківця до тієї діяльності, яку стимулює керівник гуртка. Ці стосунки можуть бути позитивними, нейтральними або

позитивну програму діяльності і поведінки, а не заборону;

2) пряма вимога повинна бути інструктивною, тобто однозначною, ясною, чіткою і конкретною;

3) пряма вимога повинна бути виконана, доведена до логічного завершення (виконання попередньої вимоги множить силу і дієвість наступних вимог).

Слід підкреслити, що тон, яким висловлюється вимога, повинен бути спокійний, іноді строгий, залежно від ситуацій, але ніколи інтонація не повинна бути роздратованою, переходити в крик.

У прямій вимозі стимулами використовується не стільки зміст вимоги, скільки до уваги беруться ті почуття гуртківців, які викликає дана форма звернення до них.

МЕТОДИКА ПЕДАГОГІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА ЗАНЯТТЯХ ТЕХНІЧНИХ ГУРТКІВ У ПОЗАШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Залежно від того, як керівник гуртка ставиться до гуртківців і до того, що і як вони роблять, непрямі вимоги поділяються на три групи:

1) перша група пов'язана з проявом позитивного ставлення керівника гуртка до гуртківця (позитивні вимоги);

2) для другої групи характерний слабкий прояв ставлення до гуртківця з боку керівника гуртка (нейтральні вимоги);

3) третя група демонструє негативне ставлення педагога до діяльності і поведінки гуртківця (негативні вимоги).

Розглянемо більш детально кожну із форм непрямой вимоги відповідно до виділених груп.

Перша група.

А). Прохання будується на довірливих стосунках між керівником гуртка і гуртківцями і найбільш часто застосовується в організованому колективі гуртка. Прохання надає гуртківцям певну свободу вибору і тому керівнику гуртка необхідно домогтися, щоб в мотивації гуртківців переважало виконання прохання за власним бажанням, а не під впливом керівника гуртка.

Б). Схвалення виступає сильним стимулом при умові, якщо гуртківці дорожать думкою і ставленням керівника гуртка. Коли гуртківець має потребу в підтримці, схвалення ніби зважає його успіхи при перших вдалих кроках, вселяє впевненість у свої сили і виступає джерелом подальших старань. Схвалення наповнює гуртківця радістю, яку він співвідносить зі своїми успіхами.

В). Вимога довірою виступає як загальний принцип ставлення до гуртківців і викликає в них такі могутні стимули діяльності як: бажання утвердити себе, виправдати надії керівника гуртка тощо. Використовуючи цю форму вимоги, слід пам'ятати, що педагог повинен дотримуватися почуття міри і не підкреслювати настирливо самого факту довіри гуртківцеві.

Друга група.

А). Порада містить рекомендацію керівника гуртка, яку не потрібно нав'язувати. За гуртківцем залишається право вибору. Ця форма вимоги розвиває свідоме ставлення до справи, навчає радитися з друзями по гуртку, з керівником гуртка.

Б). Натяк є прихованою формою стимулювання гуртківців до нових вчинків чи дій. Натяк найчастіше – це зашифроване скорочення вимог, які раніше застосовувалися і добре відомі гуртківцям. Досвідченому педагогу іноді достатньо одного погляду, щоб забезпечити виконання потрібних йому дій.

В). Сутність умовної вимоги полягає в тому, що який-небудь вид діяльності, приємний для

дитини, виступає стимулом для діяльності важкої або недостатньо цікавої. При використанні умовної вимоги необхідно, щоб зв'язок між діяльністю, виконання якої є умовою, і діяльністю, яка стає нагородою за зусилля, була природною. Бо можливі спекулятивні настрої в гуртківців, коли вони самі висувують перед керівником гуртка умову: "Сьогодні ми будемо робити практичну роботу таку, а не ту що запланована згідно з навчальним планом".

Г). Вимога в ігровому оформленні використовується в тих випадках, коли необхідно внести ігровий елемент в організацію нецікавих занять, а іноді занять, що стомлюють. Ця форма вимоги особливо часто використовується з гуртківцями молодшого шкільного віку. Гра, як відомо, захоплює, радує дітей.

Третя група.

А). Вимога-засудження використовується в тих випадках, коли негативна оцінка тих чи інших дій гуртківця відіграє роль гальма небажаних її проявів і стимулює корисні дії. "Микола на гуртку сьогодні більше проговорив, ніж займався роботою!". У багатьох випадках засудження слід висловлювати гуртківцеві наодинці, щоб не виявляти його промахи перед друзями. Важливо пам'ятати, що засудження не варто застосовувати надмірно часто, особливо на адресу одного гуртківця, так як воно може втратити силу або підірвати в нього віру в свої можливості.

Б). Вимога вираженням недовіри застосовується тоді, коли відхилення в поведінці гуртківця стають особливо частими і втрата довіри керівника гуртка буде щиро ним переживатися. Застосування вимоги вираженням недовіри завжди повинно відкривати гуртківцеві можливість реабілітувати себе, справою довести, що гуртківець може їм вірити. Якщо вираження недовіри не стимулює позитивних дій і вчинків гуртківців, краще його зовсім не застосовувати.

В). Вимога-попередження подібна до умовної вимоги і виражає негативне ставлення керівника гуртка до вчинку і дій гуртківця. Важливим правилом ефективного використання попередження є послідовність дій керівника гуртка: адже на пусті, часті попередження гуртківці перестають реагувати.

Практика переконує, що керівник гуртка, який виражає своє ставлення до гуртківців схваленням, довірою викликає у них відповідні позитивні емоції, почуття радості, задоволення від спілкування з ним. Але не слід думати, що для налагодження хороших стосунків з гуртківцями достатньо

ВИЗНАЧЕННЯ РІВНІВ РОЗВИНЕНOSTІ ДИДАКТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧА ВІЙСЬКОВОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

використовувати якомога більше позитивних непрямих вимог і якомога менше негативних. Вибір тих чи інших форм вимог не може бути довільним, він визначається реальними умовами навчально-виховного процесу, конкретної педагогічної ситуації.

Слід пам'ятати, що чим краще керівник гуртка володіє різними формами вимоги, тим різноманітніший арсенал прийомів впливу на гуртківців, і тим самим створюється основа для застосування інших методів педагогічного стимулювання.

Висновки. Таким чином, педагогічне стимулювання особистості будуємо так, що педагоги використовують у змісті базову й варіативну складові. Пріоритетними напрямками педагогічної діяльності є: педагогічне стимулювання особистості гуртківця, який характеризується людяністю, милосердям, добротою, доброчесністю, доброзичливістю, щедрістю, гідністю та іншими моральними чеснотами; організація ціннісно-орієнтаційної діяльності гуртківців в позашкільних технічних закладах. Це складний і багатогранний процес.

Він вимагає розроблення інноваційних навчально-виховних технологій, апробацій і цілісного впровадження цільової творчої програми розвитку особистості, що і є головним завданням позашкільця.

1. Амонашвили Ш.А. *Здрастуйте, дети!* – М., 1983.

2. Бабанский Ю.К. *Методы обучения в современной общеобразовательной школе.* – М.: Просвещение, – 1985.

3. Бех І.Д. *Особистісно зорієнтоване виховання.* – К. ІЗМН 1998. – 204 с.

4. Львова Ю.Л. *Педагогические этюды.* – М., 1980.

5. *Методика воспитательной работы.* Под. ред. В.М.Коротова. – М.: Просвещение, 1990.

6. *Новое педагогическое мышление.* Под. ред. А.В.Петровского. – М.: Педагогика. – 1989.

7. Турбовской Я.С. *Средства и методы педагогического воздействия.* – М., 1980.

8. Шилова М.И. *Учителю о воспитанности школьников.* – М.: Педагогика, 1990.

Сергій Морозов, кандидат педагогічних наук, доцент

Олена Синчишина, викладач

Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького
м. Хмельницький

ВИЗНАЧЕННЯ РІВНІВ РОЗВИНЕНOSTІ ДИДАКТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧА ВІЙСЬКОВОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті обґрунтовані основні складові методики визначення рівнів розвиненості дидактичної культури викладача військового вищого навчального закладу; охарактеризовано ознаки високого, середнього і низького рівнів зазначеної властивості.

Постановка проблеми. Для всебічного вивчення педагогічних умов ефективного розвитку дидактичної культури у викладачів військових вищих навчальних закладів (далі ВВНЗ) у нашому дослідженні методом групової експертної оцінки було визначено сукупність критеріїв і показників розвиненості зазначеної властивості. Але для повноцінного вивчення проблеми необхідно також розробити кількісний міру розвиненості окремого показника.

Метою статті є обґрунтування методики визначення рівнів розвиненості дидактичної культури викладача ВВНЗ.

Виклад основного матеріалу. У результаті

проведеної роботи з експертами нами було розроблено ряд оцінок рівня розвиненості окремого показника зазначеної властивості:

“5” – якщо якість добре розвинена, ознаки показника у викладача виявляються постійно, в усіх видах навчально-виховної діяльності, підтверджуються глибокими знаннями сутності психолого-педагогічних явищ;

“4” – якість розвинена, ознаки показника виявляються майже завжди, у більшості видів навчально-виховної діяльності;

“3” – якість розвинена недостатньо, ознаки показника виявляються періодично;