

ДПТНЗ "Томаківський професійний аграрний ліцей"

сучасна методика професійного навчання

***Автор проекту:
майстер виробничого навчання ФОМИЧОВА Н.М.***

Найважливіші якості фахівця

Якості фахівця	Характеристика якостей	Вплив інтерактивних методів на їх формування
Здатність приймати рішення	Уміння виробляти й приймати модель конкретних дій	Зіставлення й оцінка переваг та недоліків різних ситуацій
Здатність до навчання	Здатність до пошуку нових знань, вміння самоорганізуватися	Пошук інформації в процесі аналізу
Системне мислення	Здатність до цілісного сприйняття об'єктів	Всебічне осмислення ситуації
Самостійність та ініціативність	Уміння індивідуально виробляти й активно реалізовувати рішення	Висока індивідуальна активність в умовах невизначеності
Готовність до змін і гнучкості	Здатність швидко орієнтуватися в ситуації, що змінилася	Вироблення поведінки в постійно змінних ситуаціях
Комерційна і ділова орієнтація	Установка на продуктивну діяльність у досягненні результату	Постійний пошук відповіді щодо практичного результату
Уміння працювати з інформацією	Здатність шукати інформацію, здійснювати її аналіз	Постійний пошук, групування, аналіз і представлення інформації
Завзятість і цілеспрямованість	Уміння відстояти свою точку зору	Уміння аргументувати

Найважливіші якості фахівця (продовження)

Якості фахівця	Характеристика якостей	Вплив інтерактивних методів на їх формування
Здатність до міжособистісних контактів	Здатність справляти гарне враження на партнера по взаємодії	Постійне прагнення справити гарне враження на колег - викладачів та інших студентів
Проблемність мислення	Здатність бачити проблеми	Пошук проблеми й визначення її основних характеристик
Конструктивність	Здатність виробляти моделі вирішення проблем	Пошук шляхів вирішення проблеми в кейсі
Етичність	Володіння етичними нормами й навичками моральної поведінки в умовах колективної взаємодії	Постійна колективна взаємодія, конкуренція
Комунікативні здібності	Володіння словом і невербальними засобами	Висловлення своєї позиції, уміння слухати співрозмовника

ПАРАДИГМА ОСВІТИ

Гуманістична модель освіти, що визнається сьогодні в якості концептуальної, переносить акцент з когнітивного (орієнтація на знання) компонента на особистісний, коли знання набувають характер відношення, а процес оволодіння ними залучає того, кого навчають, в критичний аналіз, відбір і конструювання особистісно значимого змісту і способів навчання з опорою на загальнолюдські цінності, творчу самореалізацію. Широке розповсюдження отримують індивідуалізація та диференційований підхід, предметна варіативність, технологічність [1].

Характеристика особистісного підходу

- повинен базуватися на цілісному уявленні про особистість як систему певних психічних властивостей індивіда;
- складовою підходу є розробка та використання особистісно орієнтованого комплексу методів вивчення, стимуляції, розвитку та реалізації потенціалу молодії людини;
- має спиратися на цілісне уявлення про життєвий шлях особистості, охоплювати вдалі, довготривалі, ключові періоди її становлення;
- повинен забезпечити визначення індивідуально- та соціально-психологічних особливостей людини, яке б дало змогу прогнозувати, попереджувати, виявляти та долати гострі проблеми молодії людини і запобігати втратам її творчого потенціалу;
- має бути реалізованим у змісті, меті, методах, в цілому у програмі навчально-виховної роботи сучасної освіти [1].

Професійне навчання

- **Професійне навчання** – педагогічний процес озброєння учнів системою загальноосвітніх, загальнотехнічних знань, практичних знань, вмінь та навичок, необхідних для роботи по конкретній професії на рівні певної кваліфікації з належною продуктивністю праці.

Компоненти професійного навчання

- **Т/н** - педагогічний процес, озброєння учнів системою загальноосвітніх, загальнотехнічних та спеціальних знань, необхідних для осмисленого та ефективного виконання виробничих робіт, передбачених для роботи конкретної професії і рівню певної кваліфікації.
- **В/н** - педагогічний процес, озброєння учнів системою практичних знань, вмінь та навичок, необхідних для роботи по конкретній професії та рівню певної кваліфікації з належною продуктивністю праці.

■ Основні завдання в/н:

- навчити застосовувати теоретичні знання на практиці
 - сформулювати професійні вміння та навички
- **В/н поділяється на компоненти:**
 - Зміст навчання (чому вчити?)
 - Діяльність майстра (інструктування)
 - Діяльність учнів (навчання)
 - Засоби навчання (за допомогою чого вчити)

Шкала визначення стилю навчання

Якщо?

Чому?

Активіст

Прагматик

Аналітик

Активіст

Креатив

Прагматик

Рефлектор

Психолог

Практик

Організатор

Мислитель

Як?

Що?

Теоретик

Характеристика стилів навчання

(Др. Пітер Хоні та проф. Алан Манфорд)

- **Активісти:** Їм іде на користь, коли доводиться відповідати на виклик нового досвіду, подобається брати активну участь. Вони одержують задоволення, долаючи кризи, але коли піднесення минуло, вони люблять іти далі. Їм швидко набридає займатися виконанням завдання та тривале розмірковування. Вони люблять працювати з іншими, але, як правило, прагнуть бути в центрі уваги.
- **Рефлектори:** Люблять збирати інформацію та розглядати ситуацію під різними кутами зору. Вони обережні і не люблять робити остаточний висновок, поки не обміркують все до кінця. Рефлектори воліють триматися на задньому плані, спостерігати та слухати інших людей, перш ніж зробити свій хід.
- **Теоретики:** Підходять до ситуацій та проблем логічно, діють крок за кроком, прагнучи узагальнити свої спостереження та вивести теорему. Вони, як правило, є перфекціоністами й люблять ретельно допасовувати всі факти до своєї логічної схеми речей. Вони віддають перевагу теоріям, моделям та системам і відхиляють все, що не вкладається в їхню логіку. Вони прагнуть бути впевнені в речах і не люблять інтуїтивних оцінок.
- **Прагматики:** Люди цього типу повертаються з курсів сповненими ідей і прагнуть негайно випробувати їх на практиці. Вони люблять переходити прямо до суті справи та діяти швидко і рішуче, спираючись на ідеї, які ними володіють. Прагматики, як правило, є практичними людьми, які люблять приймати практичні рішення та вирішувати проблеми. Вони воліють речі, котрі, як вони знають, мають спрацювати.

Ефективність навчання активістів

Навчаються найкраще, коли:	Навчаються найгірше, коли:
Є можливість одержати багато нового досвіду, є багато завдань та проблем, які можна розв'язати	Вони мають слухати лекцію або довгі пояснення того, як слід щось робити
Їх кидають “на глибину” з завданнями, які вони вважають складними	Вони мають самостійно виконувати великий обсяг робіт(напр. конспектувати)
Їм дають свободу генерувати ідеї	Їх просять сісти збоку і не втручатися
Вони мають можливість очолювати та організовувати інших	Вони мають виконувати інструкції до останньої літери, не маючи місця для маневру

Ефективність навчання рефлєкторів

Навчаються найкраще, коли:	Навчаються найгірше, коли:
вони можуть виконувати завдання поступово, коли прийде час, без жорстких строків	їх непокоїть тиск або те, що їх змушують переходити від однієї діяльності до іншої
їм дають час поміркувати, перш ніж діяти або висловлювати свою думку, тобто вони мають час підготуватися	їх змушують бути в центрі уваги напр., бути лідером або робити презентацію
мають можливість проаналізувати те, що сталося, й подумати про те, що вони дізналися	вони не мають часу, щоб підготуватися, напр., їх просять щось зробити або висловити думку негайно, без планування
вони мають можливість провести ретельне дослідження	їх кидають на глибину

Ефективність навчання

теоретиків

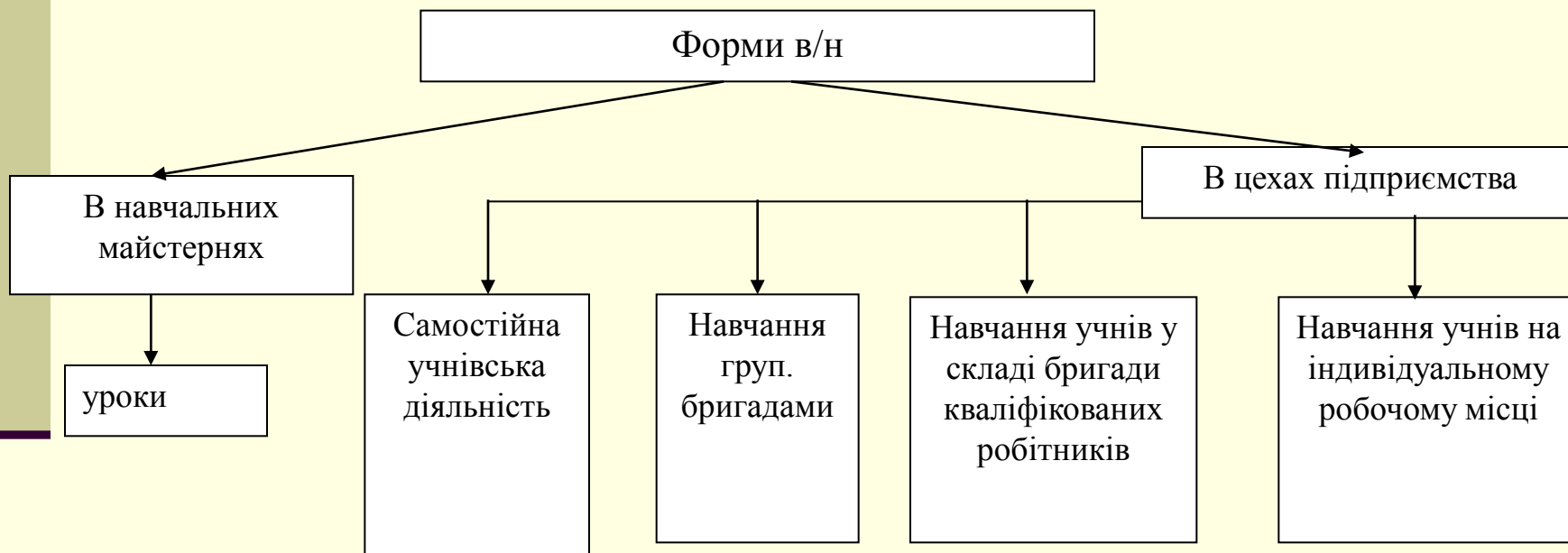
Навчаються найкраще, коли:	Навчаються найгірше, коли:
є чітка структура та мета і вони знають, що вимагається	їх змушують робити речі, не повідомивши контексту або мети
в них є час, щоб подумати логічно про ідеї, події та ситуації, які стосуються справи	вони відчувають брак інтелектуальної гармонії з іншими учасниками , напр., перебувають серед великої кількості активістів
вони інтелектуально напружуються, тобто опиняються в ситуації, коли їм доводиться застосовувати свої вміння та знання	діяльність неструктурована або вказівки їм давалися безсистемо
вони можуть виділити логічні закономірності	їм не дають можливості застосувати свої розумові здібності

Ефективність навчання прагматиків

Навчаються найкраще, коли:	Навчаються найгірше, коли:
вони вивчають питання, що мають очевидний практичний сенс	вони не бачать користі від того що вивчають, тобто не бачать, як здобуті знання можна застосувати на практиці
вони невдовзі матимуть нагоду застосувати на практиці одержані знання	нема ніякої практичної віддачі
їм дають шанс спробувати приміряти ситуацію на себе й одержати зворотній зв'язок від авторитетного фахівця	їм не дають керівних вказівок або нагоди попрактикуватися
	існують перешкоди, які не дозволяють застосувати одержані знання, напр., політичні перешкоди або опір керівництва».

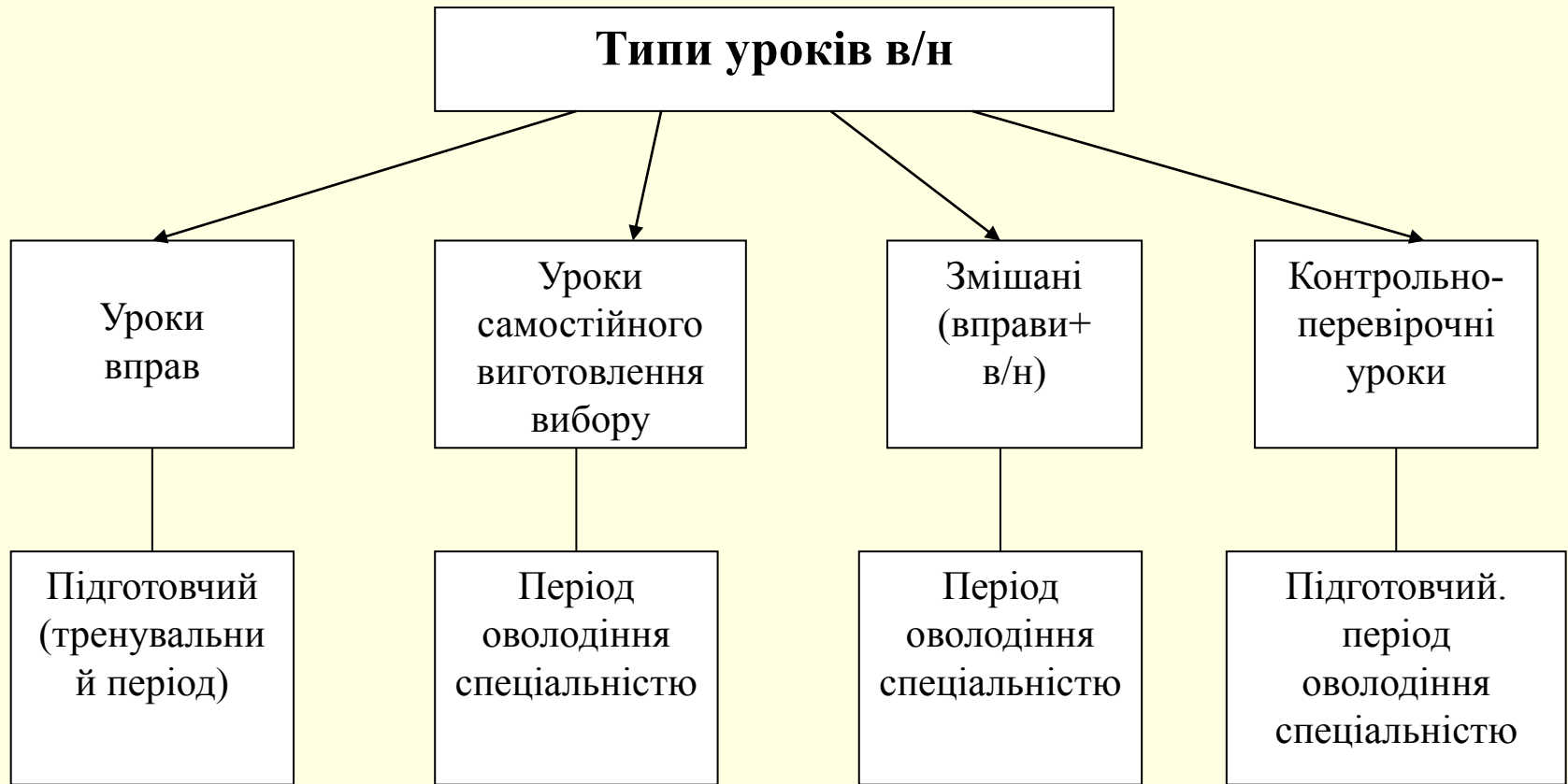
Форми виробничого навчання

- **Форми виробничого навчання** – це спосіб організації для навчально-виробничої діяльності, структура навчальних занять, форми керівництва цієї діяльності



Існують такі форми організації в/н (менш поширені)

- індивідуальне прикріплення учнів до кваліфікованих робітників, виробничі екскурсії, додаткові заняття з учнями, домашня навчальна робота учнів.



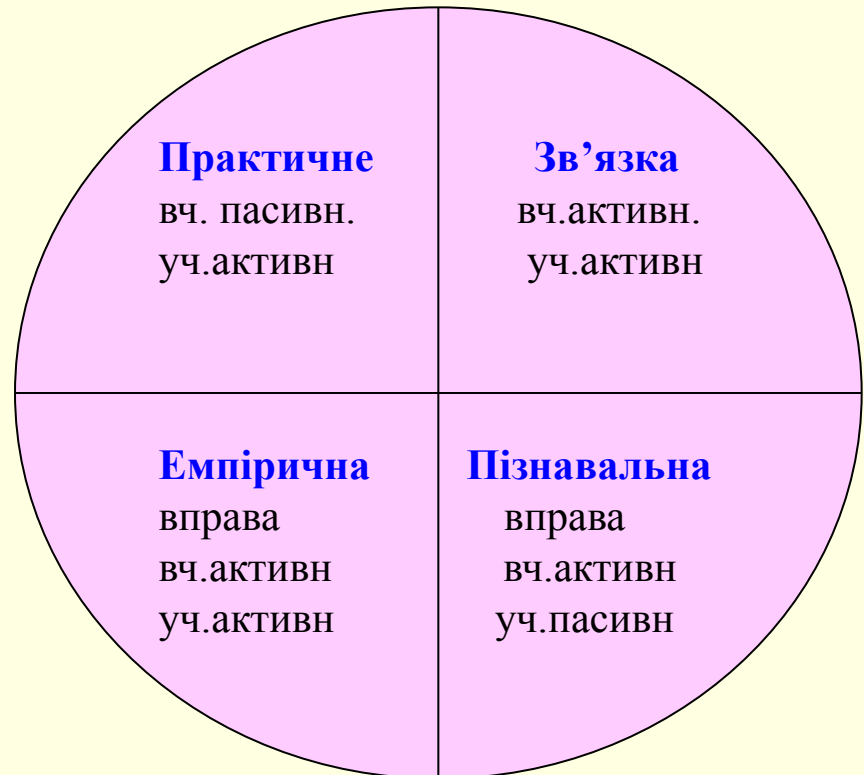
Емпіричний план уроку

Етап	Зміст	Захід (вправа)	Час	Ресурси
Зв'язка (зосередження)				
Пізнавальна вправа (представлення)				
Емпірична вправа (практика)				
Практичне застосування (висновок)				

Призначення заходу в рамках плану заняття

Вправа	Призначення
Зв'язка (зосередження)	Привернути увагу учнів. Пов'язати нові завдання з попереднім заняттям. Визначити прогалини в готовності. Мотивувати учнів до заняття. Повідомити мету уроку.
Пізнавальна вправа (представлення)	Представити всі кроки у правильній послідовності. Використати правило “сказати”, “показати”, “дати зробити” для кожного етапу заняття. Пояснювати поняття від простішого до складнішого.
Емпірична вправа (практика)	Виконувати завдання під керівництвом майстра. Можливість попрактикувати отримані навички, продемонструвати досягнення рівня навченості у порівнянні з поставленим завданням.
Практичне застосування (висновок)	Оцінити успіхи через порівняння з метою заняття. Забезпечити зворотній зв'язок. Визначити наступний крок

Взаємозв'язок стилів навчання та типів навчальних завдань



Типові структурні схеми уроків

Структурні схеми уроків вправ:

- Організаційна частина
- Вступний інструктаж
- Особистий показ майстром першої вправи
- Виконання учнями першої вправи, поточний інструктаж
- Особистий показ майстром другої вправи
- Виконання учнями другої вправи, поточний інструктаж і т.д.
- Заклучний інструктаж
- Організаційна частина

■ Структурна схема уроків виробничого навчання:

- Організаційна частина
- Вступний інструктаж
- Самостійна робота, поточний інструктаж
- Заклучний інструктаж
- Організаційна частина

Структурна схема змішаних уроків

- Організаційна частина
- Вступний інструктаж
- Особистий показ майстром вправ
- Виконання учнями вправи, поточний інструктаж
- Самостійна робота учнів, поточний інструктаж
- Заклучний інструктаж
- Організаційна частина

- Всі методи виробничого навчання взаємопов'язані. Вибір методів залежить від періоду навчання та дидактичних завдань, які повинен вирішувати майстер

Методи практичної діяльності учнів

Методи перевірки вмінь, знань і навичок

- Вправи
- Виконання самостійних завдань
- Рішення виробничих задач

Виконання самотійних завдань

- Застосовується в період виробничої практики і оволодіння спеціальністю.
- Рішення виробничих задач.
- Один із методів розвитку мислення учнів, формування технічної кмітливості.

Інструктування

- ***Інструктаж*** – це система конкретних вказівок, про те як найбільш раціонально, продуктивно і якісно виконувати роботу з дотриманням правил безпеки праці.
 - **Інструктаж поділено на види:**
 - *Усний* (більш поширений)
 - *Письмовий*
- ***За складом інструктаж поділяється:***
 - *Вступний*
 - *Поточний*
 - *Заключний*

Вступний інструктаж

- **Вступний** – проводиться на початку кожної нової теми і на початку кожного уроку.
- **Мета вступного інструктажу:**
- підготувати учнів до свідомого засвоєння навчального матеріалу, який буде вивчатися на уроці.
- **Тривалість вступного інструктажу** залежить від періоду навчання і теми уроку.
- При вивченні нових тем і простих комплексних робіт, час на вступний інструктаж не нормується.
- При вивченні складних комплексних робіт тривалість вступного інструктажу 80 хв.

Поточний інструктаж

- **Поточний** – інструктується його основана мета. Надається учням своєчасна практика при виконанні навчально-виробничих завдань.
- Поточний інструктаж проводиться у вигляді цільових обходів учнів. Майстер контролює правильність виконання учнями трудових прийомів, якість роботи, організацію робочого місця, дотримання правил техніки безпеки.
- Поточний інструктаж – індивідуальний у випадку, коли учні роблять загальні помилки. Майстер зупиняє роботу і проводить для всіх короткий фронтальний інструктаж.

Письмове інструктування

- Проводиться під час вступного і поточного інструктажів. Застосовується в усіх періодах в/н. Письмове інструктування розвиває навички самоконтролю, самостійності, підвищує продуктивність праці, полегшує роботу майстра.
- За складом інструктування різні, але в них обов'язково є вказівки: “що робити?”, “як робити?”.
- При навчанні рекомендовано застосовувати:
 - Інструкційні картки
 - Інструкційно-технологічні картки
 - Технологічні картки
 - Картки організації праці
 - Картки контролю технологічного виготовлення виробу
 - Картки засвоєння прийомів
 - Картки попередження дефектів

Заключний інструктаж

- **Заключний інструктаж** – проводиться з метою підведення підсумків роботи за урок всіх учнів і кожного окремо.
- Майстер аналізує урок, відмічає успіхи учнів, вказує на помилки в роботі та їх причини. Кожному учневі ставиться комплексна оцінка, яка обов'язково обґрунтовується.
- **Навчання** – свідома діяльність учнів під керівництвом майстра, сенс якої полягає у тому, як учні сприймають навчальний матеріал, осмислюють його, закріплюють і застосовують.
- Майстер повинен володіти активними методами навчання, щоб учні свідомо засвоювали навчальний матеріал.
- Інструктування і навчання неподільні.