

Тренінгові технології як засіб підвищення професійної майстерності педагогів ЗП(ПТ)О Харківської області

*Освіта, яка не вчить жити успішно в
сучасному світі, немає ніякої цінності...*

Р. Т. Кійосакі

Вступ

Як відомо, якість професійної підготовки учнів залежить від комплексу взаємозв'язаних чинників, зокрема, вихідного рівня і якості освіти здобувачів освіти, їхнього ставлення до навчання, матеріально-технічної бази тощо, проте провідним чинником, що найсуттєвіше впливає на якість освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О), залишається особистість педагога, його компетентність, рівень професіоналізму. Відтак постає природне питання про відповідність особистості педагога ЗП(ПТ)О тим вимогам, які висуває до нього сучасне суспільство.

Для успішної і якісної роботи сучасному педагогу ЗП(ПТ)О необхідно володіти наступними професійними компетентностями:

- психологічна;
- педагогічна: дидактична, методична, виховна, організаційна;
- науково-дослідна;
- соціально-економічна.

У зв'язку із сучасними потребами актуалізується завдання викладачів щодо організації творчого освітнього процесу у закладі освіти та створення умов навчання, спрямованих на розвиток особистості та врахування вимог економіки.

Важливу роль у забезпеченні реформування професійної (професійно-технічної) освіти (далі – П(ПТ)О) відіграє модернізація навчально-методичної роботи, що полягає у стимулюванні професійного зростання педагогічних працівників, підвищенні їх професійної майстерності, пошуку нових ефективних форм та методів навчання.

У зв'язку з цим основним завданням Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області (далі – НМЦ ПТО у Харківській області) є підвищення професійного рівня педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, що в свою чергу вплине на підвищення якості професійної підготовки здобувачів освіти. Тому в основу неперервного підвищення кваліфікації педагогів ЗП(ПТ)О необхідно закладати перспективні педагогічні технології, які формують зацікавлене ставлення учнів до теоретичних знань як засобу розв'язання практичних завдань П(ПТ)О.

Оскільки сучасні технології навчання учнівської молоді повинні максимально сприяти формуванню конкурентоспроможних робочих кадрів, то реалізація цього завдання значною мірою залежить від педагогічних кадрів, їхньої майстерності та професіоналізму.

До способів розв'язання актуальних проблем щодо забезпечення якості П(ПТ)О вважаємо за доцільне віднести системне впровадження освітніх інновацій у зміст, форми і методи навчання як педагогічних працівників, так і здобувачів освіти.

Традиційні стилі і методи навчання не вирішують завдань сучасної П(ПТ)О і не дають змоги молоді розвивати свої здібності. Вирішення цієї проблеми полягає в тому, що викладачі повинні вміти обирати і застосовувати такі стилі і методи викладання, які сприятимуть засвоєнню традиційних академічних знань та розвитку загальної здатності до творчого мислення і активної поведінки.

Перед методистом часто постають питання:

- Як зробити, щоб кожен педагог став активним, зацікавленим учасником роботи обласної методичної секції?
- Як позбутися пасивності деяких педагогів?

- Як перевести їх від репродуктивної діяльності до дослідницької, до формування вміння рефлексувати в процесі пізнання нового та освоєнні знайомого матеріалу?

Досвід роботи не тільки дає відповіді на всі ці питання, а й переконує в тому, що використання тренінгових технологій в організації методичної роботи з педагогами є доцільним, оскільки такі технології дозволяють стимулювати процеси набуття професійної компетентності педагогів, змінюють професійно-особистісну позицію викладача, санкціонують стабільне професійне зростання особистості. Окрім результативності, це характеризується гнучкістю та ефективністю поєднання з традиційними формами та методами навчання.

З цією метою методистами НМЦ ПТО у Харківській області розробляються і реалізуються тренінгові форми роботи з педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О. При формуванні окремих педагогічних технік або технологій під час тренінгових занять завжди важливо:

- прояснювати їх місце у загальній картині навчання («технологічний» тренінг);
- стимулювати вміння взаємодіяти з іншими учасниками освітнього процесу (тренінг професійного співробітництва);
- підвищувати професійний та соціальний статус (тренінг статусу);
- посилювати готовність педагога до інновацій (тренінг творчості);
- посилювати потреби та здатності побудови позитивної «Я-концепції», самоприйняття в професії (психотерапевтичний та психогігієнічний професійний тренінг);
- стимулювати потреби та здатності індивідуального самовиразу в праці (тренінг індивідуальності в професійній діяльності);
- спонукати до процесу постійного професійного самовдосконалення та саморозвитку, перевіряти ефективності різних стратегій професійного зростання (тренінг професійного самовдосконалення) та ін.

Отже, цінним моментом у використанні тренінгових технологій з педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О є те, що вони дозволяють організувати такий особливий освітній простір, у якому педагоги усвідомлюють власний рівень компетентності щодо вирішення змодельованої ситуації, визначаються з власними обмеженнями у наявних знаннях чи компетенціях, емоційно переживають їх, що, в кінцевому результаті, спонукає до дії: викладачі роблять спроби знайти альтернативні варіанти виходу із уявної ситуації, оптимальні шляхи вирішення поставлених завдань. Завдяки цьому педагог накопичує професійний досвід, яким керується у подальших аналогічних реальних ситуаціях при вирішенні професійних завдань у подальшій педагогічній діяльності.

Особливості тренінгових технологій

Тренінг має досить широке й успішне коло застосування у різних галузях наук і є системою активних (інтерактивних) прийомів і засобів, використання яких сприяє формуванню професійної компетентності, розвитку й удосконаленню професійних якостей, умінь та навичок.

Характерною ознакою використання тренінгових технологій є активна взаємодія учасників освітнього процесу, яка зумовлена ігровою імітацією та моделюванням ситуацій, пов'язаних із професійним досвідом, і спрямована на підвищення мотивації до навчання. Тренінг не передбачає передачу знань та вмінь у незмінному вигляді, а створює можливості прямої взаємодії з реальністю, яка вивчається, навчання на власному досвіді.

Тренінгові технології – це дорога від усвідомлення учасником тренінгу недостатності сформованості компетенції до її освоєння. Цей метод дає потужний творчий стимул для звільнення свідомості від звичних, «безпечних» способів мислення, пошуку нових нестандартних, енергійних рішень.

Основними принципами тренінгового навчання є:

- *активність* (прогривання тієї чи іншої ситуації, виконання вправ, спостереження за спеціальною схемою);
- *дослідницька позиція* (учасники знаходять і усвідомлюють вже відомі ідеї та закономірності, а також розкривають та удосконалюють свої особисті якості та здібності);
- *усвідомлена поведінка* (організація зворотного зв'язку від інших учасників і рефлексії своєї поведінки у вербальній, символічній або поведінковій формі);
- *суб'єкт-суб'єктне спілкування* (враховуються інтереси інших учасників взаємодії, їхні почуття, емоції, переживання, визнається цінність особистості іншої людини).

Причому зворотний зв'язок, що використовується в тренінгових технологіях, дозволяє учасникам швидко корегувати неадекватний образ дій і виробляти оптимальну стратегію поведінки.

Важливою особливістю тренінгу є його структура. Як правило, в тренінгових заняттях виділяють п'ять стадій:

- 1) підготовка (мотивація, налаштування, планування роботи, встановлення правил);
- 2) усвідомлення (розуміння сутності теми, її значення особисто для учасника тренінгу);
- 3) переоцінка (вирішення проблемних ситуацій на основі особистого досвіду, проблемне обговорення рішень, порівняння з особистим досвідом);
- 4) дія (виконання вправ, творчих завдань, обговорення результатів);
- 5) рефлексія (оцінка результатів тренінгу і ступеня задоволеності заняттям всіх учасників).

Для досягнення відповідної мети тренінг повинен відповідати таким вимогам:

- визначення головної мети;
- врахування базових теоретичних знань учасників тренінгу;
- використання інноваційних технологій навчання, які сприяють активізації пізнавальної діяльності учасників тренінгу, їх самостійності;
- високий рівень фахової і методичної компетентності тренера;
- забезпеченість тренінг-заняття матеріально-технічними засобами, обладнанням, офісною технікою, документацією, навчальними матеріалами;
- визначення критеріїв оцінювання.

Існує чотири основні види тренінгів:

- *навчальні* (будь-яка діяльність, в якій людина навчається чомусь новому);
- *професійні* (система дій, спрямованих на формування і розвиток у людини необхідних професійних якостей);

– загально особистісні (вправи, спрямовані на формування окремих здібностей і якостей особи, необхідні для його повноцінного існування в суспільстві);

– особистісного зростання (створення середовища, в якому через вправи учасник може розкрити і усвідомити інтерпретації, які безпосередньо впливають на результати його діяльності).

Зупинимося детальніше на використанні тренінгових технологій для підвищення кваліфікації педагогічних працівників у міжкурсовий період, для організації профорієнтаційної, соціально-психологічної та виховної роботи з потенційними здобувачами освіти у ЗП(ПТ)О Харківської області тощо.

Проведення семінарів-практикумів для педагогів у формі тренінгу потребує ретельної підготовки до нього методистів НМЦ ПТО у Харківській області. Даний вид заняття відбувається за умов постійної активної взаємодії між педагогами і методистом (керівником або тренером заняття). Саме тому методист повинен добре володіти аудиторією, відповідними знаннями та вміннями. Відповідно до структури, мети та завдання тренінгу необхідно скласти план його проведення. Такий план може мати різні форми (таблиця, перелік послідовних дій, схема тощо). Це не означає, що тренінг пройде так, як було заплановано, проте план допоможе тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи, інакше неможливо досягти поставленої мети тренінгу, яка до речі, може бути різною.

Важливу увагу слід звернути на зовнішню організацію тренінгу (підготовку приміщення, обладнання, розміщення меблів), підготовку інформаційно-методичного забезпечення (роздаткового матеріалу, музичного та відеосупроводу тощо). Особливу атмосферу на тренінгах створює використання спеціальної «екіпіровки» – предметів, які виконують роль наочності, покращують його естетичне оформлення, сприйняття та усвідомлення змісту. Ними можуть бути – кошик, глечик, пісочний годинник, макет дерева, іграшки, повітряні кульки тощо.

Слід ретельно вивчити матеріали теми, яка розглядатиметься, врахувати особливості категорії педагогів, їх рівень обізнаності з даною проблемою. У деяких випадках можна використати методику «випереджувальних завдань». Матеріал слід добирати цікавий, змістовний, доречними будуть притчі, легенди, цікаві наукові факти, народна мудрість, музичний супровід, відеоролики, слайди тощо.

Підвищення професійної компетентності педагогічних працівників у процесі тренінгу реалізується:

- у групі – коли завдання виконується окремо кожним учасником, або при спонтанному виникненні діалогу між педагогом і методистом (тренером);
- з групою – коли завдання виконує вся група, ведучий у такому випадку звертається до всієї групи, а не до окремого учасника;
- через групу – завдання теж виконує вся група, але тренер використовує вплив групи чи декількох учасників на формування думки окремих педагогів.

Методисти НМЦ ПТО у Харківській області досить часто проводять тренінги з педагогічними працівниками у різних варіантах; вибір форми проведення тренінгу залежить від його цілей:

1. Тренінг як тренування, у результаті якого відбувається формування професійних компетентностей та відпрацювання спеціальних умінь та навичок.

2. Тренінг як форма активного навчання, метою якого є передусім передача знань, а також розвиток деяких умінь і навичок.

3. Тренінг як метод створення ситуацій для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення поставлених перед ними завдань.

Серед форм проведення тренінгу методисти НМЦ ПТО у Харківській області часто обирають такі:

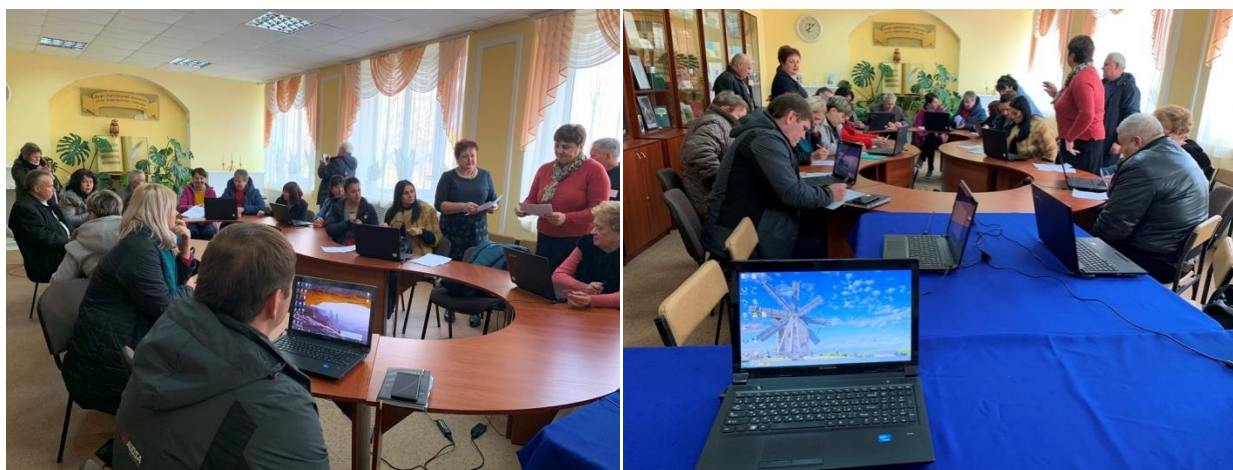
– **Групова дискусія** — спільне обговорення якогось суперечливого питання, що дало змогу прояснити або змінити думки, позиції та настанови учасників групи у процесі безпосереднього спілкування.

– **Дискусія** — організація спільної діяльності з метою інтенсифікації процесу прийняття рішення у групі з використанням методу навчання, що підвищує інтенсивність та ефективність семінару-практикуму за рахунок залучення слухачів до колективного пошуку істини.

– **Дискусія побудована на діалозі** – спонукання учасників до обговорення поставленої проблеми (завдання), яка цікавить усіх.

– **Ситуативно-рольові ігри** – сприяння інтенсифікації процесу пізнання, зняття напруження та скутості учасників, оптимізації їхньої взаємодії. Гра допомагає педагогічним працівникам розкрити свої здібності, а тренеру виявити їх творчий потенціал.

Так, для методистів та старших майстрів ЗП(ПТ)О Харківської області було розроблено та проведено тренінг за темою: **«Сучасний урок виробничого навчання – основна форма організації професійно-практичної підготовки»**, основною метою якого було мотивувати учасників тренінгу до самовдосконалення в професійній діяльності, формувати прагнення педагогів щодо професійного розвитку та самовдосконалення, поглибити знання педагогів щодо структури та методики проведення уроку виробничого навчання (додаток А).



Для заступників директорів з навчально-виробничої роботи ЗП(ПТ)О було проведено проблемний семінар у формі тренінгу за темою «*Управлінська компетентність як чинник професіоналізму керівника закладів професійної (професійно-технічної) освіти*». Метою заходу було поглибити знання заступників директорів з навчально-виробничої роботи щодо підвищення ефективності освітнього процесу та методичної роботи з педагогічними кадрами ЗП(ПТ)О. У заході взяли участь 33 представники ЗП(ПТ)О Харківщини.

Учасники семінару виконували практичні завдання щодо очікувань від заходу, працювали в групах, обговорювали результати виконання завдань, розробляли рекомендації щодо підвищення ефективності соціального партнерства, якості освітнього процесу, активізації методичної роботи у ЗП(ПТ)О.

За результатами проблемного семінару було підготовлено випуск методичного бюлетеня «Досвід. Проблеми. Пропозиції».



МЕТОДИЧНИЙ БЮЛЕТЕНЬ

ДОСВІД. ПРОБЛЕМИ. ПРОПОЗИЦІЇ.

29 жовтня 2019 року
на базі Харківського професійного ліцею заїзничного транспорту відбулася обласна методична секція
для заступників директорів з навчально-виробничої роботи ЗП(ПТ)О Харківської області
у формі проблемного семінару за темою: «УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ КЕРІВНИКА ЗП(ПТ)О».

ОБГОВОРЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАВДАНЬ керівників ЗП(ПТ)О щодо підвищення якості підготовки робітників:

- діяльність керівника з розвитку соціального партнерства щодо оновлення змісту освіти;
- організація внутрішнього контролю;
- шляхи підвищення ефективності освітнього процесу, активізації методичної роботи.

РОБОТА В ГРУПАХ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУПИ №1:

1. Назвіть форми співробітництва між роботодавцями і педагогами щодо розробки робочих навчальних планів.
2. Як організовується (форми, методи, заходи) соціальне партнерство між педагогами і роботодавцями при формуванні змісту ПТО для впровадження стандартів нового покоління?
3. Які проблемні питання виникають у роботодавців при формуванні змісту ПТО за новими стандартами?
4. У якій формі відбувається солідарно-інтеграційний контакт між педагогами і роботодавцями, що включає раціональний обмін діями та інформацією з метою забезпечення якісного формування змісту навчальних програм? Якщо ні, то чому?
5. Чи задовольняє роботодавців перелік компетентностей, передбачених у СП(ПТ)О, засвоєння яких дасть змогу майбутнім робітникам виконувати трудові функції згідно з вимогами роботодавців та швидко адаптуватися до змін у професійній діяльності?

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУПИ №2:

1. Мати при собі у паперовому вигляді графік контролю за освітнім процесом на I семестр 2019/2020 н.р.
2. Запропонуйте модель аналізу відданого уроку теоретичного і виробничого навчання у жовтні 2019 року.
3. Що ви плануєте змінити в організації контролю за освітнім процесом з метою підвищення його ефективності?

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУПИ №3:

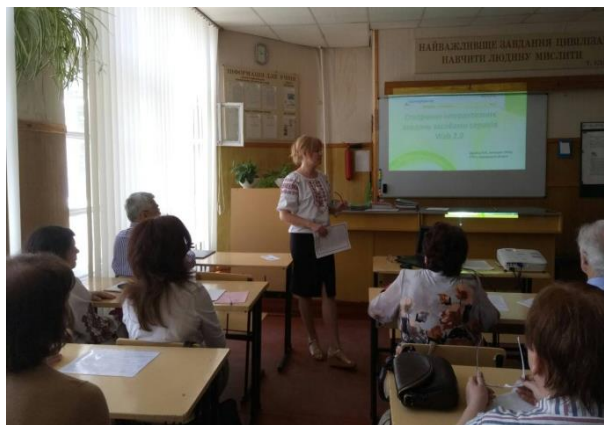
1. Розробіть алгоритм дій заступника директора з НВирР щодо реалізації норм Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (Постанова КМУ від 21 серпня 2019 року №800).
2. Який регіональний компонент врахований в освітніх програмах з кожної професії, за якою здійснюється підготовка у ЗП(ПТ)О?
3. Сформулюйте основні напрямки сталого розвитку вашого закладу освіти найближчим часом.

Соціальне партнерство. Досвід роботи щодо оновлення змісту професійної підготовки відповідно до вимог ринку праці
https://drive.google.com/open?id=1v2rQR_Qoc4_4suvfQBfkdZoT-8X9YoMZ

Контроль за освітнім процесом.
<https://drive.google.com/open?id=1o95kjT0XBAqBvikDYCTB8KnuZxt5N5Kv>

Реалізація підвищення кваліфікації.
<https://drive.google.com/open?id=1Kpk7W5y7m03wb1PcUNN9Ty1UrT8aThYf>

При проведенні школи кращого педагогічного досвіду для викладачів математики та фізики за темою: «**Створення сучасних дидактичних матеріалів і методичних розробок**», методистом НМЦ ПТО у Харківській області було застосовано тренінгові технології за темою: «Створення інтерактивних завдань засобами сервісів Web 2.0» у вигляді міні-лекції та вправи на взаємонавчання. Метою було поглибити знання щодо можливостей використання веб-сервісу Learningapps для створення інтерактивних вправ та розвивати навички створення таких вправ, працюючи попарно.



3. Режим «Створення вправи».

Назва вправи Мова покажу

Не вказано назву

Опис завдання

Напишіть опис завдання цієї вправи, який показуватиметься при її запуску. Можна залишити поле порожнім.

Пари

Вкажіть два об'єкти, які відповідають один одному - це може бути послання тексту, зображення, аудіо- та відео-ролики.

Пара 1: [Текст](#) [Зображення](#) [Озвучений текст](#) [Аудіо](#) [Відео](#)

Пара 2: [Текст](#) [Зображення](#) [Озвучений текст](#) [Аудіо](#) [Відео](#)

[+ додати ще один елемент](#)

Зайві елементи

Можна додати до 3 зайвих елементів, які не належать до рішення

Елемент: [Текст](#) [Зображення](#) [Озвучений текст](#) [Аудіо](#) [Відео](#)

[+ додати ще один елемент](#)

Складені пари зникають

Складені пари автоматично зникають. Інша потрібна скласти пари до того моменту, поки не знайдено всі правильні відповіді

Складені пари зникають

Зворотний зв'язок

LearningApps.org Україна

Перегляд вправи | Створення вправи | [Реструкція](#)

Фізичні характеристики змінного струму 2018-12-14

$T = 2\pi\sqrt{L \cdot C}$

$X_C = \frac{1}{\omega \cdot C}$

$I = \frac{U}{Z}$

$q_{max} = C \cdot U_{max}$

$v = \frac{1}{T}$

$\omega = \frac{1}{\sqrt{L}}$

[← створити схожу вправу](#) [написати нову вправу](#)

Про вправу Використати вправу Показати про проблему

Оцінка вправи: Веб-посилання: <https://learningapps.org/1530406>

Створено: Повсюкразовий переклад: <https://learningapps.org/view/1530406>

Категорія: Вбудовано:

Для викладачів предметів природничої підготовки під час проведення школи кращого педагогічного досвіду за темою: **«Впровадження інтерактивних технологій на уроках біології та хімії»** методистом НМЦ ПТО у Харківській області та викладачем хімії та біології ДНЗ «Ізюмський регіональний центр професійної освіти» Черкашиною Н.В. було проведено тренінг з формування ключових компетенцій учнів засобами інтерактивної ігрової форми предметного та інтегрованого змісту навчання.

Мета тренінгу: поглибити знання щодо організації уроків-квестів, змоделювати структуру квесту, удосконалення навичок групової роботи.



КАБІNET ГЕОГРАФІЇ

Конверт №4. Станція №2 **Зупинка №2 «Геобіоденд або подорожумо з користю»**

Історія є географією в часі, а географія — історією в просторі. — Жан Жак Елізе Реклю

Завдання №4. «Мапа світу на твоєму столі»: на малюнку впізнайте культурну рослину (0,5 бала за кожну); користуючись політичною картою світу (смартфоном та системою Інтернет) за наданими географічними координатами встановіть країну вирощування визначеної рослини (0,5 бала за кожну) — разом 12 балів. Якшо якусь рослину або країну не вдалось визначити, то бали за ці пункти завдання не нараховуються.

Примітка! Щоб отримати другу шифру номера телефону потрібно максимальну кількість балів поділити на число, що визначає кількість ланцюгів нуклеотидів в ДНК, які сполучаються між собою за допомогою водневих зв'язків.

Координатор станції «Кабинет географії»
видає конверт №5.

№ з/п	Завдання для команди	Географічні координати	Регіон походження	Назва рослини	№ з/п	Завдання для команди	Географічні координати	Регіон походження	Назва рослини
1		42° пн. ш. · 15° сх. д.			7		2° пд. ш. · 80° зх. д.		
2		38° пн. ш. · 25° сх. д.			8		25° пд. ш. · 40° зх. д.		
3		12° пн. ш. · 105° сх. д.			9		3° пн. ш. · 75° зх. д.		
4		18° пн. ш. · 98° зх. д.			10		0° ш. · 20° сх. д.		
5		8° пн. ш. · 10° зх. д.			11		35° пн. ш. · 53° сх. д.		
6		15° пн. ш. · 43° сх. д.			12		15° пн. ш. · 43° сх. д.		

На обласному семінарі-практикумі для викладачів географії за темою: **«Педагогічна творчість як основа формування педагогічної майстерності»** методистом НМЦ ПТО у Харківській області було організовано міні-тренінг за темою: «Особистісне і професійне зростання викладача». Дібрані вправи були призначені: підвищувати мотивацію викладачів до творчості, усвідомити власну готовність до самореалізації, розвивати мовленнєву культуру викладача як компонента його педагогічної майстерності, удосконалювати мовні засоби педагогів для написання статей, доповідей тощо.



**ЗАСОБИ ТЕКСТОВОГО ЗВ'ЯЗКУ,
ЩО ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ У НАУКОВОМУ СТИЛІ**

Мовна функція	Мовні засоби	
	Російська мова	
Ступінь достовірності повідомлення	Очевидно	
	Безумовно	
	Без сумніву	
	Вероятно	
	Определённым образом	
	Обычно	
	(Как) известно	
	Возможно	



Для викладачів біології та хімії відбувся семінар-практикум за темою: **«Ефективні засоби комунікації педагога з учнівським колективом»** у тренінговій формі.

Мета заходу: формування у педагогів навичок ефективної взаємодії, ознайомлення з різноманітними інтерактивними вправами для роботи з учнями. Під час тренінгу викладачі взяли участь у рольових іграх, у яких обігрувалися конфліктні педагогічні ситуації, що найчастіше виникають між різними учасниками освітнього процесу.



Для роботи з викладачами-початківцями природничо-математичних предметів було обрано тренінг на тему: *«Технологія проєктного навчання: її сутність і механізм»*.

Завдання даного заходу: підвищення мотивації педагогів до використання методу проєктів, знайомство з структурою і методикою організації проєктної діяльності, збагачення педагогічними прийомами, що допомагають в роботі над проєктами (додаток Б).



НМЦ ПТО у Харківській області було започатковано проведення обласних семінарів для практичних психологів та соціальних педагогів ЗП(ПТ)О у формі лекцій з елементами тренінгу, або тренінгу у практичній частині семінару.

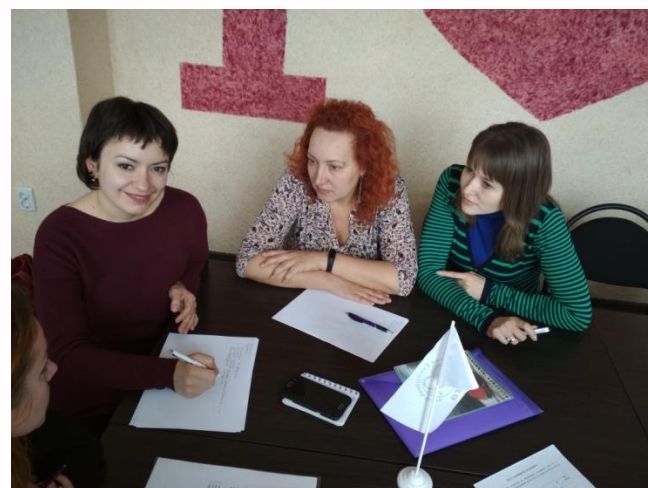
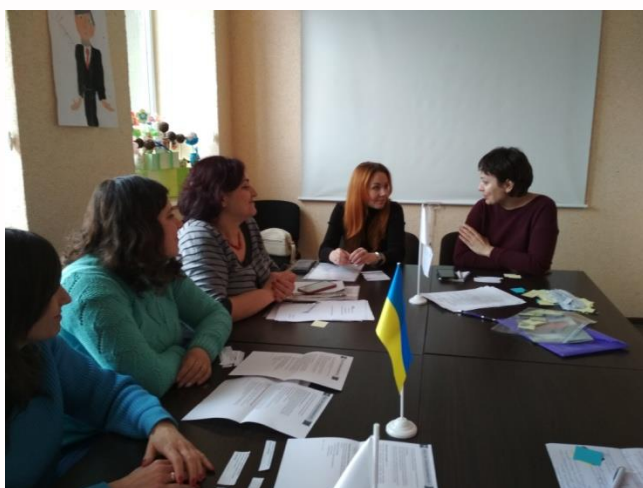
Елементи тренінгу на лекції – це така форма групової роботи, яка забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників між собою, створює доброзичливе емоційне налаштування. Невелика за обсягом теоретична інформація дає змогу учасникам сформулювати певну структуру, в яку вони закладатимуть свої ідеї, узагальнюватимуть свій досвід. Важливо намагатися залучити всіх членів групи до обговорення основних моментів запропонованої теорії.

Використання роботи в парах, мозковий штурм, тести, ігри в групах дає змогу всім учасникам діяти, практикувати навички співробітництва, міжособистісного спілкування, обмін інформацією. Наприкінці обов'язково необхідно забезпечити зворотній зв'язок щодо основних моментів вивченого матеріалу.

Так, у ході проведення лекції за темою: **«Проблеми насильства у підлітковому середовищі: рекомендації щодо вирішення»**, була використана така форма роботи, як робота в групах. Учасники були об'єднані у групи, кожна група отримала проблемну ситуацію для обговорення. Після обговорення кожна команда визначила спікера і презентувала рішення проблеми.



У ДЗП(ПТ)О «Харківське вище професійне училище швейного виробництва та побуту» був проведений тренінг для педагогів **«Профілактика професійного вигорання»**, мета якого – профілактика психічного здоров'я педагогів, розвиток самоусвідомлення, саморефлексії, самоаналізу як необхідних складових здоров'я педагога.



Фахівці соціально-психологічної служби у ході роботи набули вміння і навички проведення профілактичного тренінгу, а також сформуvalи практичні елементи володіння собою в різних ситуаціях.

Результатом цієї роботи було проведення фахівцями психологічної служби такого заходу з педагогами власних ЗП(ПТ)О Харківської області для профілактики емоційного вигорання та збагачення психологічної компетентності педагогів з даного питання.

У рамках школи позитивного педагогічного досвіду за темою: **«Використання інтерактивних форм у просвітницько-профілактичній роботі з учнями ЗП(ПТ)О»** був проведений тренінг для першокурсників «Я і Інші». Мета тренінгу – покращення психологічного клімату в учнівському колективі. Тренінг розрахований на три заняття по 45 хвилин. Вправи, які використовувалися, спрямовані на те, щоб удосконалити вміння спілкуватися і взаємодіяти з іншими.

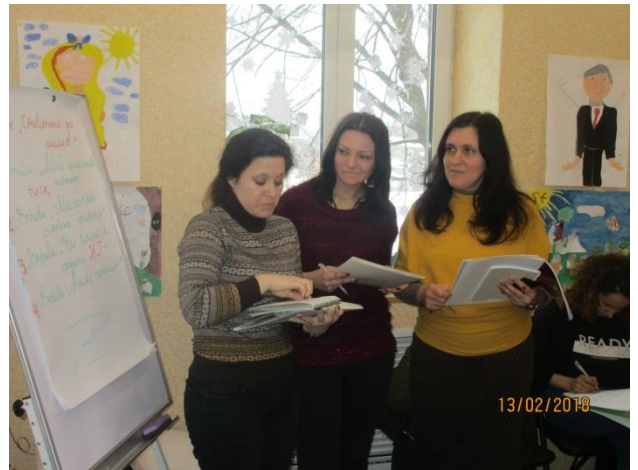
Під час проведення тренінгу фахівці соціально-психологічної служби ознайомилися із засобами й методами оптимального спілкування та ефективної міжособистісної взаємодії. Завданням тренінгу було: розвиток самосвідомості учасників, з'ясування ролі емоцій в міжособистісних стосунках.

Тренінг проводився з метою навчання учасників для використання у своєму закладі освіти і створив умови для отримання досвіду рефлексії та самоаналізу.



Спільно з Харківською обласною громадською організацією «Твоє право» було організовано проведення навчання педагогічних працівників системи професійно-технічної освіти Харківщини та активної учнівської молоді ЗП(ПТ)О у якості тренерів щодо протидії торгівлі людьми у рамках проекту **«Підвищення обізнаності вразливого населення щодо безпечної міграції та працевлаштування у Харківській області»**. Під час тренінгу фахівці соціально-психологічної служби в активній формі дізналися про міграцію в світі та Україні, захист прав мігрантів, підвищення обізнаності щодо торгівлі людьми в Україні та адвокації.

Після закінчення тренінгу педагоги навчали активну учнівську молодь ЗП(ПТ)О у якості тренерів з питань безпечної міграції та протидії торгівлі людьми. У свою чергу, учнівські активи проводили в освітніх закладах відповідну просвітницьку роботу серед молоді. У результаті підлітки дізналися, в активній тренінговій формі, більше про безпечну міграцію, проблему торгівлі людьми та отримали корисні контакти організацій, які допомагають постраждалим від торгівлі людьми.



У плані роботи НМЦ ПТО у Харківській області на 2020 рік визначена тема тренінгів для методистів **«Емоційний інтелект і можливості його розвитку»**, оскільки емоційний інтелект – це група ментальних здібностей, які беруть участь в усвідомленні та розумінні власних емоцій і емоцій оточуючих. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту добре розуміють свої емоції і почуття інших людей, можуть ефективно керувати своєю емоційною сферою, і тому в суспільстві їхня поведінка більш адаптивна, і вони легше досягають своїх цілей у взаємодії з оточуючими.

У зв'язку з цим у січні 2020 року методистами НМЦ ПТО у Харківській області був розроблений і проведений тренінг «Емоційний інтелект і можливості його розвитку» для методистів Центру (додаток В). За допомогою практичних вправ методисти вчилися слідкувати за власним емоційним станом, під час тренінгу формували здатність будувати позитивні відношення з колегами та спрямовувати їх поведінку у бажаному напрямку.



Крім цього, для методистів НМЦ ПТО у Харківській області було організовано тренінг із бізнес-тренером з ораторської майстерності Дмитром Ляховецьким за темою: **«Ораторське мистецтво: просто про головне»**. У заході взяли участь 14 працівників центру. Під час тренінгу учасники за допомогою практичних вправ розширювали свої внутрішні межі, набуваючи впевненість у своїх силах, методисти також активно працювали над своїм голосом, жестами і мімікою, виховували такі якості характеру як: відкритість, внутрішня привабливість, цікавість і переконливість.



Одне з найважливіших рішень, яке приймає людина у своєму житті, – це вибір професії та подальшого кар'єрного зростання, яке і визначає успішність в її майбутньому. Цей вибір стане відправною точкою у прийнятті багатьох важливих рішень.

З метою вирішення даних питань НМЦ ПТО у Харківській області був розроблений профорієнтаційний тренінг для випускників шкіл *«Моя професія – моя майбутнє»*, який не тільки спрямований на підвищення престижності робітничих професій, а й допоможе молоді в:

- формуванні адекватної системи уявлень про себе, ринок праці, ринок робітничих професій;
- формуванні первинних навичок аналізу власних інтересів, здібностей, можливостей, свого особистого і професійного досвіду;
- освоєнні технологій прийняття рішень у ситуації професійного вибору;
- формуванні активної особистісної позиції вибору;
- підвищенні впевненості у власних життєвих кроках.

З метою підвищення активності роботи ЗП(ПТ)О з профорієнтації, удосконалення навичок проведення тренінгових занять із заступниками директорів з навчально-виховної роботи було проведено навчальне тренінгове заняття (додаток Г), у ході якого учасники отримали інформацію про нові підходи до організації профорієнтаційної роботи в школах Харкова та області, про можливості використання в профорієнтаційній роботі Інтернет-ресурсів як засобів мотивації учнів до вибору робітничої професії.



Висновки

Аналіз педагогічної практики показує, що педагогічний тренінг сприяє динамічним змінам у професійному становленні та розвитку педагогічної майстерності викладачів, підштовхує до самовдосконалення та досягнення професіоналізму.

Тренінг – це система впливів, вправ, які спрямовані на розвиток, формування, корекцію в людині необхідних (професійних) якостей.

Функціями тренінгу є: перетворювальна, коректувальна та профілактична.

Як показав досвід, використання тренінгових технологій у роботі з педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О має такі **переваги**:

- підвищується активність педагогів-учасників обласних заходів;
- відбувається включення емоційного ставлення до інформації, що подається тренером-організатором заходу;
- підвищується рівень мотивації педагогів;
- відпрацьовуються навички колективного мислення та прийняття рішень;
- закріплюються на практиці отриманні знання.

До недоліків тренінгу можна віднести:

- непридатність цієї форми для подання великого обсягу суто теоретичного матеріалу;
- відносно невелика група учасників;
- теоретична підготовка членів групи має бути однаковою;
- потрібна висока майстерність тренера, оскільки слухачі можуть по-різному усвідомлювати тренінгові вправи.

Групові форми роботи в тренінгах відображають суспільство в мініатюрі, роблять очевидними такі приховані чинники, як тиск партнерів; у групі яскраво, виразно моделюється система взаємовідносин і взаємозв'язків, характерна для реального життя; це дає педагогам можливість побачити і проаналізувати психологічні закономірності спілкування і поведінки інших (підлітків і самих себе) у психологічно безпечних умовах; створюють можливість отримання зворотного зв'язку педагогів зі схожими проблемами; у реальному житті не всі люди мають шанс отримати щирий без оцінок зворотний зв'язок, який дозволяє побачити своє відображення в очах інших людей, які добре розуміють суть твоїх переживань, оскільки самі переживають майже те ж.

Взаємодія під час тренінгу створює напругу, яка допомагає з'ясувати психологічні проблеми кожного, створюючи додаткові складнощі для ведучого, психологічна напруга в групі може відігравати конструктивну роль, підживлювати енергетику групових процесів. Завдання тренера – не дати напрузі вийти з-під контролю і зруйнувати продуктивні стосунки в групі.

Тренінг полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання; ці процеси не можуть бути повними без участі інших людей; відкриття себе іншим і відкриття себе самому собі дозволяють зрозуміти себе і підвищити впевненість у собі.

За умови чіткої організації, дотримання методики проведення тренінгові заняття сприяють розвитку творчого мислення, формуванню практичних умінь та навичок. Вони стимулюють і підвищують інтерес до нових знань, активізують сприйняття матеріалу, спонукають до самоосвіти, створюють позитивний мікроклімат у колективі, творчу, доброзичливу атмосферу, забезпечують створення сприятливих умови для реалізації творчого потенціалу педагогів, підвищують рівень освітнього процесу та якість підготовки кваліфікованих робітників.

Список використаних джерел:

1. Безпалько О.В. Тренінг як інноваційна форма соціально педагогічної роботи / Безпалько О.В. // Соціальна педагогіка: теорія і практика. – 2004.– №1. – С. 22-28.
2. Керик О. Використання тренінгових технологій у підготовці майбутніх соціальних педагогів / О.Керик // Молодь і ринок. – 2015. – № 2(121).
3. Кочерга О.М. Особливості використання тренінгових технологій у процесі формування практичної компоненти професійної підготовки майбутнього учителя // Молодий вчений. – 2014. – №2(05). – С.116-119.
4. Лівшун О. Професійний тренінг як засіб формування професійної готовності майбутнього вчителя технології / О.Лівшун // Молодь і ринок. – 2012. – №4.
5. Новікова Л.М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі: Науково-методичний посібник / Л.М.Новікова. – Павлоград: ЗДІЕУ, 2008. – 110 с.
6. Рєпнова Т.П. Тренінг емоційної зрілості / Т.П.Рєпнова // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – №4. – С.46-55.
7. Семенова А. В. Розвиток професійної компетентності фахівців засобами парадигмального моделювання (інтерактивний тренінг): Навч.-метод. посібник / А.В.Семенова. – Одеса, 2006. – 130 с.
8. Смагіна І. Організація інноваційної діяльності педагогів / І.Смагіна // Психолог. – 2008. – №36 (324). – С.5-7.
9. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання: навчально-методичний посібник / В.М.Федорчук – К.: «Центр навчальної літератури», 2014. – 250 с.

Презентаційний матеріал

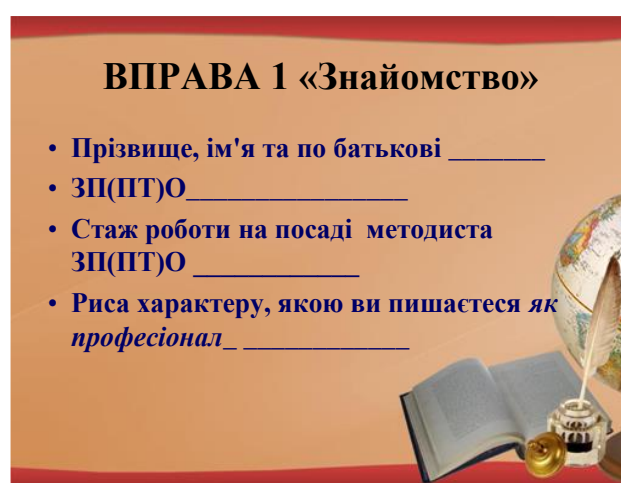
Тема тренінгу: «Сучасний урок виробничого навчання – основна форма організації професійно-практичної підготовки»

Назарець З.О., завідувача лабораторією професійної підготовки НМЦ ПТО у Харківській області



ВПРАВА 1 «Знайомство»

- Прізвище, ім'я та по батькові _____
- ЗП(ПТ)О _____
- Стаж роботи на посаді методиста ЗП(ПТ)О _____
- Раса характеру, якою ви пишастесь як професіонал _____



«Сонце успіху» (риси характеру, необхідні для професіонала)

Надання методичної допомоги ПП щодо організації та проведення уроку



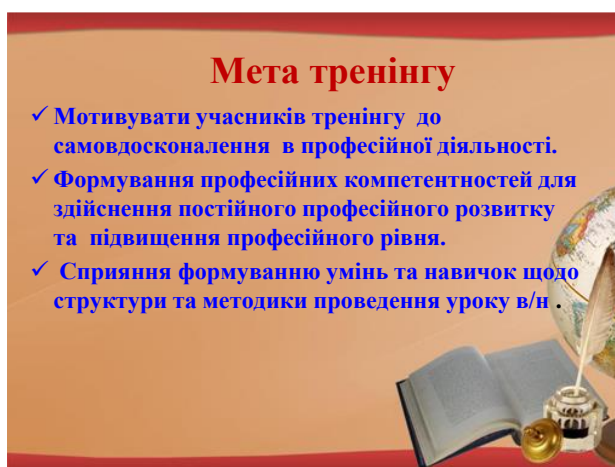
Правила роботи в групі під час тренінгу

- 1. Дотримуватись регламенту (до 5 хв.).
- 2. Слухати і чути (один говорить – усі слухають).
- 3. Бути позитивним.
- 4. Бути активним.
- 5. Не критикувати: кожен має право на власну думку.
- 6. Говорити коротко, по черзі.



Мета тренінгу

- ✓ Мотивувати учасників тренінгу до самовдосконалення в професійної діяльності.
- ✓ Формування професійних компетентностей для здійснення постійного професійного розвитку та підвищення професійного рівня.
- ✓ Сприяння формуванню умінь та навичок щодо структури та методики проведення уроку в/н.



Дерево очікуваних результатів

Навчитись визначати мету уроку в/н



ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

- 1 група – назвіть типи уроків в/н.
- 2 група – назвіть види уроків в/н.
- 3 група – назвіть групи нетрадиційних уроків за формою проведення.
- 4 група – назвіть структурні елементи уроку в/н за темою «Екскурсія на підприємство».
- 5 група – назвіть структурні елементи уроку в/н під час якого учні набувають умінь з відповідного рівня кваліфікації.
- 6 група – назвіть структурні елементи уроку в/н під час якого здійснюється перевірка набутих учнями умінь та навичок з відповідного рівня кваліфікації.

Інформаційний блок

Основними вимогами сучасного уроку виробничого навчання є:

- чіткість цілей і завдань;
- визначеність (відносна завершеність) змісту;
- керівна роль майстра виробничого навчання;
- постійність і однорідність складу учнів;
- обмеженість і визначеність у часі;
- регулярність проведення занять;
- організаційна чіткість.

Інформаційний блок

- Уроки виробничого навчання розрізняють за змістом, місцем у навчальному процесі, цілями і завданнями. Відповідно до дидактичної мети уроки поділяють на 5 типів:



Інформаційний блок

Види уроків в/н
(це засіб його реалізації, методика його проведення)

Урок формування первинних умінь (вступні уроки)

Інструктаж
Екскурсія
Відеофільм
Вправа
Тренаж (урок-практикум)

Інформаційний блок

Види уроків в/н

Урок формування складних умінь

Урок-практикум
Вправи
Імітаційний тренаж
Самостійна робота

Інформаційний блок

Види уроків в/н

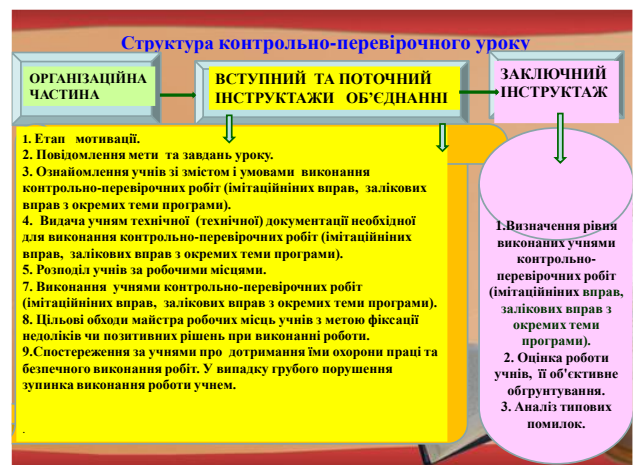
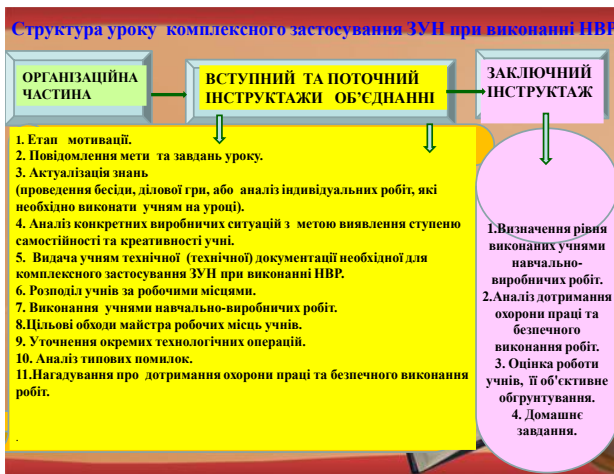
Урок вдосконалення вмінь та формування навичок

Аналіз конкретних ситуацій
Виконання індивідуальних робіт
Дослідження
Урок-конкурс



- Групи нетрадиційних уроків за формою проведення**
- уроки у вигляді змагань та ігор (конкурси, турніри, ділові ігри, вікторини тощо);
 - уроки у вигляді публічного спілкування;
 - уроки, що спираються на фантазію;
 - уроки, комбіновані з іншими організаційними формами навчання (урок консультація, урок-практикум, тощо);
 - уроки, основані на імітації діяльності проведення громадсько-культурних заходів;
 - уроки, основані на нетрадиційній (інноваційній) діяльності учнів (уроки взаємонавчання, уроки співпраці, уроки самоуправління тощо);
 - інтегровані, бінарні уроки.
-





ПРАКТИЧНА РОБОТА В ГРУПАХ

Завдання для груп: користуючись роздатковим матеріалом розробіть план уроку в/н.

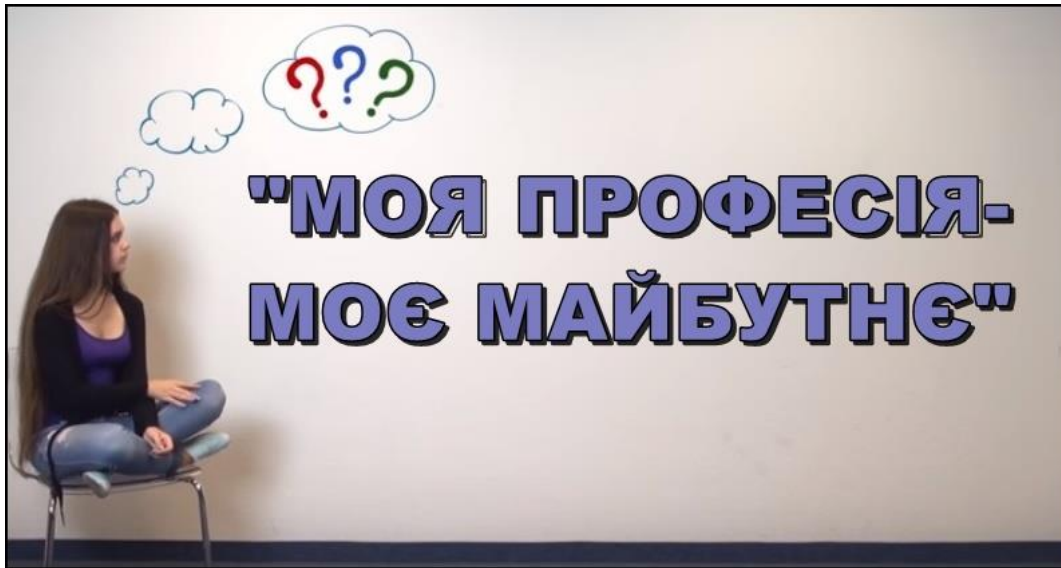
- 1 група – урок формування первинних умінь (урок-інструктаж).
- 2 група – урок формування складних умінь (урок-вправа).
- 3 група – урок вдосконалення вмінь та формування навичок (виконання індивідуальних робіт).
- 4 група – урок комплексного застосування ЗУН при виконанні НВР.
- 5 група – урок формування первинних умінь (урок-інструктаж).
- 6 група – контрольно-перевірочний урок.

Питання для учасників тренінгу.

- Які враження виникли у Вас під час участі в сьогоднішньому тренінгу?
- Назвіть позитивні і негативні моменти тренінгу.
- Які труднощі виникали у Вас під час виконання практичного завдання?
- Чи здобули ви нові знання, вміння та навички в процесі тренінгового заняття?
- Що Вам сподобалось чи не сподобалось?
- Ваші побажання тренера.



Профорієнтаційний тренінг



Структура тренінгу

1. Знайомство. Розкриття мети тренінгу.
2. Мозковий штурм.
3. Знайомство з особливостями ринку праці в Україні.
3. Знайомство з робітничими професіями, з яких ведеться підготовка в ЗП(ПТ)О Харківської області.
4. Вправа «Світ професій та твій вибір».
5. Дискусія щодо престижності професій, помилки при виборі професії.
6. Вправа на рефлексію. (Відеоролик-притча про 5 копійок).
7. Знайомство з профорієнтаційними інтернет-ресурсами НМЦ ПТО у Харківській області.
8. Анкетування щодо мотивів професійного вибору

Мета: Активізувати знання учнів щодо вибору робітничої професії; сприяти усвідомленню актуальності робітничих професій на ринку праці. Підняття престижності робітничих професій серед молоді. Знайомство учнів з особливостями робітничих професій.

Основні завдання профорієнтаційного тренінгу "Моя професія":

- активізація роздумів учасника тренінгу про вибір професії;
- здобуття учасниками знань про робітничі професії, які популярні у Харківській області;
- ознайомлення учасника з характеристиками деяких професій;
- створення умов для аналізу й висновків для самостійного прийняття рішень;
- отримання зворотного зв'язку про себе як професіонала в ігровій діяльності;
- показати учасникам наслідки випадкового вибору професії;
- дати зрозуміти необхідність активних дій щодо вибору професії;
- підняття престижності робітничої професії;
- ознайомлення із ЗП(ПТ)О Харківської області, які готують учнів із робітничих професій.

Вступ: Добрий день, дорогі друзі! Наші майбутні колеги. Кожна людина, особливо коли вона стоїть на початку свого професійного шляху, стоїть перед вибором професії. Це не просто вибір і не просто професія – це той міцний фундамент, що складається зі знань, умінь і навичок, на якому в подальшому буде базуватися професійний розвиток, кар'єра. Від правильного вибору професії залежить успіх усієї трудової діяльності, людина успішно побудувала свою кар'єру, сміливо та впевнено їде по життю. Чому так важливо не помилитися з вибором професії? Кого слухати? Кому вірити? Яка професія на сьогодні

найбільш престижна, яка користується попитом на ринку праці? На ці та інші питання допоможе відповісти наш тренінг, ну і, звичайно, Ваші консультанти.

Мозковий штурм (5 хвилин).

Відповіді учнів фіксуються на фліп-чаті.

І так, які професії Ви знаєте?

Які професії, на вашу думку, на сьогодні є найбільш престижними?

Ким планують стати ваші однолітки?

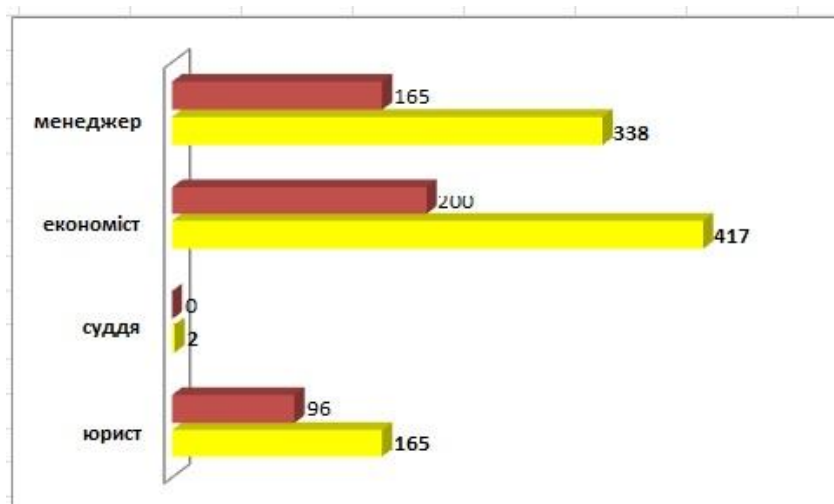
Яку професію ви плануєте обрати в майбутньому?

Аналіз відповідей учнів стосовно мозкового штурму.

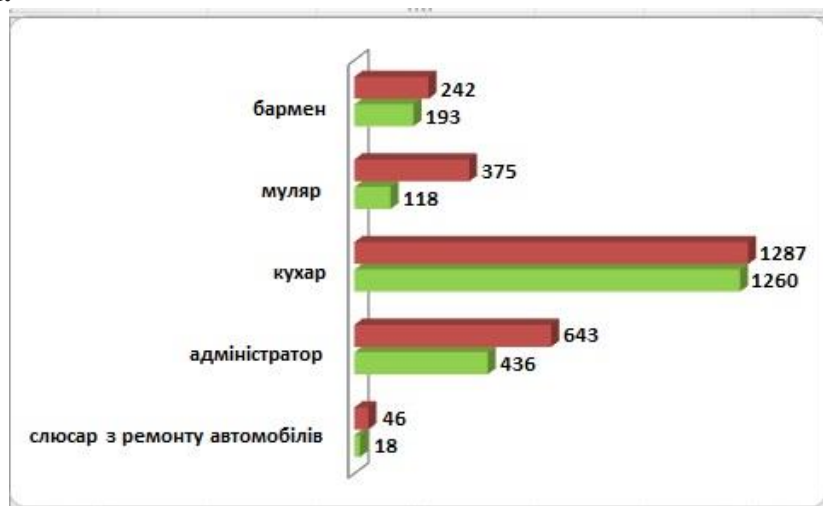


А чи знаєте ви що, за останній 5 років вищими закладами освіти Харкова було випущено величезну кількість менеджерів, юристів, психологів, економістів. Як ви вважаєте, що станеться з такою кількістю юристів, та економістів? Чи зможуть вони знайти собі достойну роботу?

Давайте з вами подивимось реальні аналітичні дані Центру зайнятості: скільки випускників спеціальностей шукають роботу та скільки реальних вакансій є на ринку праці.



Також зверніть вашу увагу на деякі робітничі професії, їх попит на ринку праці Харківської області.



Таким чином, проаналізувавши обидві діаграми, ми можемо впевнено зазначити, що робітничі професії користуються великим попитом на ринку праці. Закінчивши ЗП(ПТ)О, людина не залишиться без престижної роботи.

Ринок праці.

Ринок праці, або ринок робочої сили, – це система соціально-економічних взаємин між роботодавцями і тими, хто шукає роботу. У цьому сенсі людини, що шукає роботу, можна вважати продавцем, тому що він пропонує себе як професіонала, того, хто готовий платити за його роботу. Роботодавця в цій ситуації можна розглядати як покупця, що вибирає відповідного фахівця для ведення виробничої, комерційної або іншої діяльності.

Чим більше фахівців певної кваліфікації на ринку робочої сили, тим нижче її ціна. Ситуація, при якій фахівців менше, ніж потрібно на ринку праці, вигідна цим фахівцям, тому що вони можуть диктувати роботодавцям свої умови. Однак дефіцит фахівців негативно позначиться на економіці в цілому. У результаті постраждають усі.

Ідеальний варіант – число фахівців, що пропонують свої послуги, дорівнює числу необхідних фахівців. Така ситуація називається ринковою рівновагою.

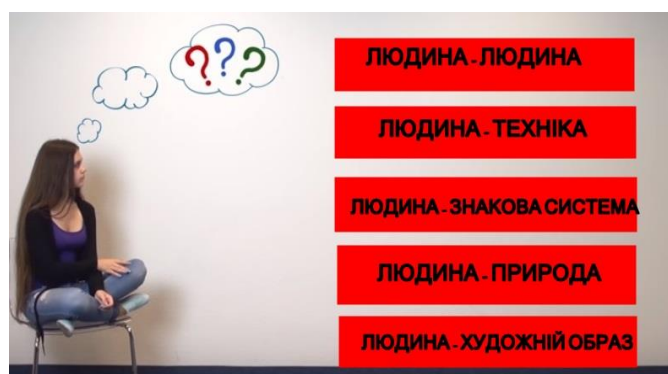
Ваші ресурси на ринку праці – це ваша фахова освіта і досвід роботи, трудова мотивація і особистісні якості (відповідальність, працездатність, здатність до професійного та особистісного росту).

Вправа 1 (5 хвилин). Зараз на екрані будуть показані представники професій, я пропоную вам вгадати, представники якої професії зображені на екрані. Відповіді зафіксуйте на аркуші.

Питання для обговорення:

Чим займається представник даної професії? Які особливості цієї професії? Чого він може досягти?

На сьогодні ринок праці потребує великої кількості фахівців із робітничих професій. Чи знаєте ви, де та які робітничі професії можна отримати в Харківській області? 32 ЗП(ПТ)О готують учнів із різних професій. Хочу познайомити вас з деякими з них за допомогою відеофільму.



Показ профорієнтаційного відеофільму.

Вправа 2 «Світ професій та твій вибір». (Робота в міні групах 5 хвилин).

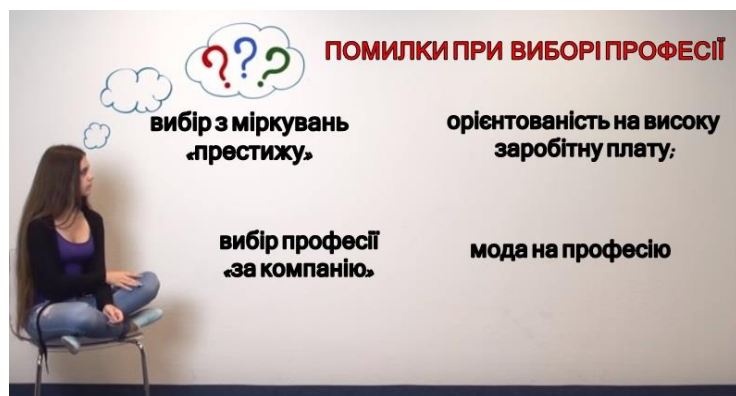
Давайте з вами відповімо на питання: «Що ж таке професія?».

Професія – це необхідна для суспільства, обмежена область прикладання фізичних і духовних сил людини, яка дає їй взамін затраченої нею праці можливість існування та розвитку. Професія, – це певний вид трудової діяльності, який характеризується низкою вимог до людини. Існує багато робітничих професій, і кожен з них можна умовно віднести до однієї із 5 груп.

Хочу запропонувати Вам розділитися на три групи. Перед вами лежать картки із представниками різних професій. Кожна команда повинна визначити, до якої саме групи відносяться їх професії, та обґрунтувати своє рішення, а також вибрати представника, який зможе нам розповісти про рішення команди.



Завдяки цій вправі ми з Вами дізналися наскільки різноманітним є світ робітничих професій, підкреслили для себе особливості деяких з них та зробили висновок, що ця класифікація є досить відносною, бо одна і та ж професія на сьогодні може відноситися до мінімум двох груп. У нас постає питання: «Як обрати професію? Як не допустити помилок при її виборі?»



Дискусія (5 хвилин).

Одна з найпоширеніших помилок при виборі професії – вибір із міркувань «престижу».

«Престиж» – поняття відносне. Наприклад, сто років тому професія водія вважалася престижнішою, ніж професія актора.

Вибір професії «за компанію» – це також поширена помилка. Молоді люди забувають, що не існує двох однакових людей, що вибирається спосіб життя на довгі роки, а не компанія для пікніка.

У кожного з вас є улюблені вчителі, які люблять і знають свій предмет і передають своє ставлення до предмета. Як не дивно, в цьому випадку ви теж ризикуєте помилитися у виборі професії, якщо ототожнити свій інтерес до викладача і його предмета зі своєю майбутньою професією. Шкільні роки пройдуть, улюбленого вчителя поруч вже не буде, а справа, яка постала перед вами привабливою, може виявитися чужою і незручною, як одяг з чужого плеча.

Нерідко інтерес до професії спалахує під впливом прочитаної книги або побаченого фільму. Люди, схильні до чужого впливу, які не мають своїх поглядів, частіше, ніж потрібно, слідує чужим порадам. На них впливає все: телесеріали, поради випадкових людей, мода, орієнтованість на високу заробітну плату, захоплення тільки зовнішньою стороною професії. Наприклад, перш ніж актор стане відомим і буде отримувати серйозні ролі, варто щоденно напружено працювати.

Кожен сам вибирає професію і сам повинен помилятися, щоб зрозуміти свої помилки. Ніхто не в змозі вирішити замість нас цю проблему.

Вправа «Рука долі» (7 хвилин).

Мета: показати учасникам наслідки випадкового вибору професії; дати зрозуміти необхідність активних дій щодо вибору професії.

Обладнання: картки, авторучки.

Інструкція учасникам:

Вам потрібно на маленьких аркушах паперу записати професію, або вид діяльності, якою ви хотіли б займатися протягом життя. Запишіть від 1 до 3. Потім ми перемішуємо всі картки, і кожен витягує випадково одну (як лотерейний квиток). Потім обговорюємо результати.

Обговорення:

Кожен учасник витягнув із скриньки випадково одну картку з назвою професії.

А тепер я прошу піднятися тих учасників групи, хто витягнув картку з професією, яку ж сам і обрав (записав на картці). Як правило, таких учасників небагато (1-2 особи).

Підрахуємо відсоток тих, кому пощастило, кому доля подарувала щасливий випадок.

Що ви відчули, коли витягнули те, що записували?

Що відчули, коли витягли те, що вам не до вподоби?

Підведення підсумків:

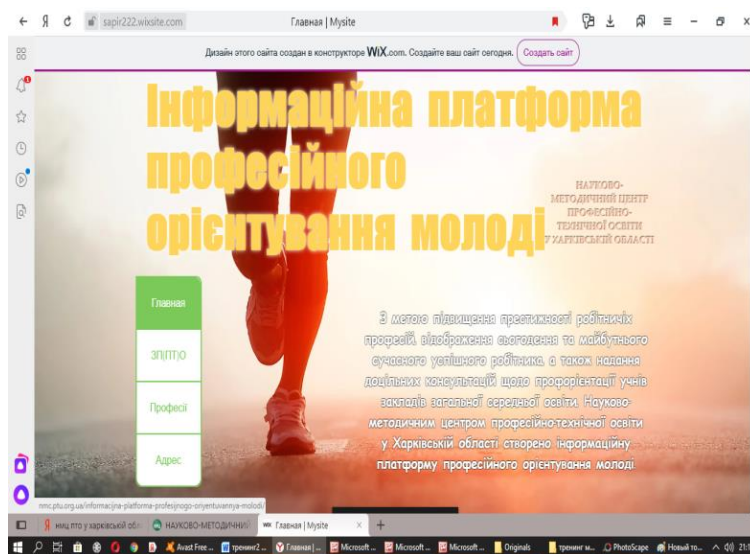
У даному випадку ми можемо зробити лише один висновок: «На долю надійся, але й сам не сиди». Потрібно більш свідомо підходити до вибору професії.

Правильний вибір професії дозволить повністю реалізувати потенціал людини, уникнути розчарувань і невпевненості в собі та в своєму майбутньому

Вправа на рефлексію: (Відеоролик-притча про 5 копійок)

А на закінчення нашого тренінгу я хочу познайомити Вас із сайтами, які нададуть Вам більше інформації про професії, які вас зацікавили, а також заклади освіти, де ви зможете отримати цікаві професії.

Ви можете поспілкуватися з однолітками, випускниками закладів освіти та впевнено зробити свій вибір.



Проведення анкетування.

Просимо Вас відповісти на запитання анкети. Ваші відповіді допоможуть нам у дослідженні мотивів вибору певної професії. На кожне запитання оберіть не більше двох із варіантів відповіді, запропонованих в анкеті, або напишіть свій варіант відповіді.