

УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ
ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

КОМУНАЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ЧЕРКАСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

**Технологія тренінгових занять у розвитку
професійних компетентностей вчителів
біології і екології
навчально-методичний посібник**



Черкаси 2023

УДК 373.5.016:57

Рекомендовано до друку вченою радою КНЗ «ЧОПОПП Черкаської обласної ради»
Протокол №2 від 02.06 2023 року

Автор-укладач: Даниленко Л. І.

Рецензенти:

Руденко І.М., доцент кафедри педагогіки, психології та освітнього менеджменту комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради», кандидат психологічних наук;

Носаєва І. П., учитель біології Червонослобідського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів №1 Червонослобідської сільської ради Черкаської області, заслужений учитель України.

Д 16 Даниленко Л. І. Технологія тренінгових занять у розвитку професійних компетентностей вчителів біології і екології: навчально-методичний посібник /Л. І. Даниленко. Черкаси: КНЗ «ЧОПОПП ЧОР», 2023. 120 с.

Навчально-методичний посібник містить розробки тематичних тренінгів і семінарів-тренінгів, методичні рекомендації тренеру щодо технології їх організації та проведення, спрямованих на удосконалення професійних компетентностей вчителів біології і екології, розширення методичного інструментарію та розвитку креативності.

Мета навчально-методичного посібника: допомогти методистам інститутів післядипломної педагогічної освіти, консультантам центрів професійного розвитку педагогів, методистам, керівникам професійних спільнот вчителів біології і екології організувати навчання учасників освітнього процесу з використанням тренінгових технологій.

Навчально-методичний посібник призначений для методистів інститутів післядипломної педагогічної освіти, консультантів центрів професійного розвитку педагогів, керівників професійних спільнот вчителів біології і екології закладів загальної середньої освіти.

КНЗ «ЧОПОПП Черкаської обласної ради», 2023

ЗМІСТ

Передмова		4
Розділ I.	Тренінг як організаційна форма освітнього процесу	5
1.1.	Загальні відомості про тренінг	5
1.2.	Види тренінгових занять	7
1.3.	Технологія проведення тренінгових занять	9
1.4.	Методи тренінгових занять	15
1.5.	Особливості тренінгових занять	22
1.6.	Функції тренера у навчанні дорослих	24
1.7.	Методичні рекомендації щодо організації та проведення тренінгових занять	29
Розділ II.	Розробки тренінгів та семінарів-тренінгів	38
2.1.	Семінар-тренінг «Проектування індивідуальної освітньої програми професійного розвитку педагога»	38
2.2.	Тренінг «Педагогіка партнерства у контексті Концепції «Нова українська школа»	46
2.3.	Тренінг «Розвиток екологічного мислення, свідомості та культури учасників освітнього процесу у контексті стратегії сталого розвитку»	69
2.4.	Тренінг «Педагог і учень – ключові фігури в організації педагогічної технології партнерства»	83
2.5.	Семінар-тренінг «Методист сучасного закладу освіти»	89
2.6.	Семінар-тренінг «Професійна діяльність вчителя у контексті здоров'язберезувальної компетентності»	95
Список використаних джерел		104
Додатки		105

Передмова

Швидкоплинність суспільного прогресу, динамічність змін в освітній галузі викликає необхідність постійного удосконалення фахової майстерності вчителя, формування та розвитку його професійних компетентностей, зокрема мовно-комунікативної, предметно-методичної, психологічної, емоційно-етичної, організаційної, інноваційної, навчання впродовж життя, рефлексивної тощо. Запровадження нового Державного стандарту базової середньої освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2020 р. №898, відкриває перед учителями нові можливості проявити себе у професійній діяльності творчо та інноваційно[1]. Наразі сучасний вчитель закладу освіти має бути готовим до роботи за Державними освітніми стандартами в контексті реформування системи освіти, діяльнісного та компетентнісного підходів у навчанні, посилення ролі інноваційних технологій в організації освітнього процесу та активного їх використання у професійній діяльності. Серед таких технологій особливе місце займають тренінгові методики навчання. Важко переоцінити важливість тренінгів (презентаційних, інформаційно-просвітницьких, соціально-психологічних, психологічних тощо), оскільки тренінг надає змогу відкрити в собі нові здібності, осмислити власний потенціал, виявити креативність, зосередитися на розкритті взаємозумовлених зв'язків між теоретичними положеннями та практичними діями. Саме на тренінгах можливе розкриття творчого потенціалу особистості та удосконалення знань, умінь і навичок, конче необхідних для сучасного вчителя. Головне завдання щодо застосування тренінгових занять у навчанні дорослих полягає у тому, щоб зробити процес навчання максимально активним. Тому тренінг – водночас і цікаве спілкування, і захопливий процес пізнання себе та інших, і ефективна форма опанування знань, розширення досвіду і способу формування вмій і навичок. Однак, яким би не було спрямування тренінгу, головною і найбільш затребуваною метою групової роботи на тренінговому занятті стає мистецтво спонтанної й творчої поведінки його учасників.

Саме цю форму навчання характеризують високою інтенсивністю комунікації, спілкування, обміном інформацією, зміною й різноманіттям видів діяльності, цілеспрямованою рефлексією педагогами власної діяльності та взаємин з іншими учасниками. Останнім часом тренінгові технології впроваджуються в освітній процес вищих навчальних закладах і, зокрема в інститутах післядипломної педагогічної освіти. Особливо активно ці технології використовують у тих ситуаціях, коли навчання педагогів спрямоване не на накопичення наукової інформації, а на формування та розвиток професійних компетентностей. Питання щодо застосування тренінгових технологій в освітньому процесі інститутів післядипломної педагогічної освіти наразі є надзвичайно актуальною проблемою і потребує нових підходів до її оптимального розв'язання.

Тому автором-укладачем даного навчально-методичного посібника запропоновано технологію методичного супроводу професійного розвитку педагога, удосконалення його професійних компетентностей з використанням в

освітньому процесі тренінгових технологій, що сприятиме підвищенню поінформованості вчителів про тренінгові методики, збагаченню інструментально-методичного арсеналу, самореалізації творчого потенціалу, високій якості та ефективності його діяльності.

Актуальність впровадження тренінгових технологій в освітній процес дорослих зумовлена новими соціальними запитами, що постали перед освітніми закладами та змінами в освітній сфері. Перед сучасною системою післядипломної педагогічної освіти першочергового значення набуває проблема розвитку професійної компетентності педагогів, модернізації науково-методичного супроводу безперервного професійного зростання педагогів, що є доказом необхідності модернізації науково-методичної роботи й потреби удосконалення навчання педагогів з використанням інноваційних технологій.

Ідея впровадження тренінгових технологій залишається наразі актуальною, оскільки за її успішної методичної реалізації передбачено досягнення мети якісної післядипломної педагогічної освіти, конкурентоздатної, спроможної надати змогу кожному педагогу самостійно досягти тієї чи іншої життєвої мети, творчо самоствердитися й реалізуватися в професійній діяльності та різних соціальних сферах.

Для досягнення означеної мети передбачено реалізацію таких завдань:

- *розвиток в педагогів – учасників* тренінгових занять умінь аналізувати свою професійну діяльність у контексті сучасних вимог у реформуванні нової української школи;

- *поглиблення й розширення* учасниками тренінгових занять знань щодо основних понять, принципів, технологічного інструментарію тренінгових методик; компетентнісного підходу до навчання; критеріїв оцінювання ефективності тренінгових занять;

- стимулювання творчої рефлексії педагогів щодо пошуку шляхів удосконалення практики використання тренінгових методик в освітньому процесі;

- формування в учасників потреби в критичному аналізі власної професійної компетентності, індивідуальних можливостей творчої самореалізації у процесі професійного зростання.

Очікуваними результатами є: сформованість в учасників тренінгових занять бачення перспектив власного професійного розвитку та сформованість потреби у використанні в професійній діяльності тренінгових технологій.

Розділ I. Тренінг як організаційна форма освітнього процесу

1.1. Загальні відомості про тренінг

Одним із ефективних методів допомоги сучасної людини відповідати вимогам робочого середовища, вимогам відповідних взаємовідносин між людьми сьогодення є навчання їх за допомогою тренінгових технологій.

Тренінг виник у XIX столітті в медицині як методика проведення психотерапевтичної роботи. У XX столітті він набуває поширення в професійній освіті як форма навчання, та в практичній психології як ефективна технологія розвитку особистості. Останнім часом тренінгові технології впроваджуються і

використовуються у різних сферах діяльності людини, наприклад, у вищій школі, військовій сфері, певні елементи з'являються на уроках в закладах загальної середньої освіти. Також впроваджуються практики проведення тренінгів у діяльності практичних психологів, організаційних психологів тощо. На цей час не існує загальновизнаного визначення тренінгу. Так, Б.Ф. Ломов розглядає тренінгові технології як ефективний засіб психічного розвитку людини. Б.Д. Паригін вважає, що тренінг є одним із методів групового консультування. Він описує його як активне групове навчання навичок спілкування і життя в суспільстві взагалі: від навчання професійно корисних навичок до адаптації, до нової соціальної ролі з відповідною корекцією «Я-концепції і самооцінки. С.Д. Щеколдіна вважає, що тренінг – це форма спеціально організованого навчання, яка базується на активних методах групової роботи. Цю думку поділяють Т.В. Воронцова і В.С. Пономаренко. Вони визначають тренінг як форму групової роботи, що забезпечує активну і творчу взаємодію його учасників між собою та тренером.

Більш широко описують тренінг автори підручника, присвяченого тренінгам з гендерної проблематики (Р. Безпальча та ін.). Вони вважають, що тренінг сьогодні є незмінним елементом навчання і розвитку персоналу будь-якої організації. Тренінг – це навчання, що спирається на досвід людини і дає можливість, крім отримання нової інформації, одразу використати її на практиці, випробовуючи нові навички. Тренінгова форма навчання базується на методиці участі. Це означає, що весь клас (група) є активним учасником освітнього процесу, під час якого можна поділитися й обмінятися власними думками, життєвим досвідом і проблемами, а також разом знайти оптимальне вирішення цих проблем. Дослідники В. Страшко, Л.А. Животовська, О.Д. Гречишкіна вважають, що *тренінг — це організаційна форма навчально-виховної роботи, яка, спираючись на досвід і знання її учасників, забезпечує ефективне використання різних педагогічних методів, зокрема, активних, за рахунок створення позитивної емоційної атмосфери в групі, та спрямовується на отримання сформованих навичок і життєвих компетенцій*. Зазначимо, що мета будь-якого тренінгу полягає не в аналізі та інтерпретації проблем особистості, задля подальшого їх усунення або зміни мотивації поведінки, а в активному, свідомому навчанні бажаної поведінки. Тренінгове навчання цінувалося можливістю отримання за короткий термін великого обсягу необхідних знань. Висока ефективність тренінгового навчання є результатом того, що:

- цінується точка зору і знання кожного учасника;
- можна поділитися своїм досвідом і проаналізувати його у комфортній атмосфері без примусу;
- існує можливість вчитися, виконуючи практичні дії;
- можна припускатися помилок, що не призводитиме до покарання або негативних наслідків; — немає оцінок та інших «каральних» засобів оцінювання нових знань.

Традиційні форми навчання передбачають отримання учнем теоретичної інформації з подальшим її застосуванням, після чого з'являється можливість оцінити корисність набутих знань. Тому, при традиційному навчанні вчитель зосереджується в основному на змістовій частині навчання, а використовуючи тренінгові технології, він, насамперед, сприяє рефлексії учасниками тренінгу отриманих знань, які мають трансформуватися через інтелект, досвід, емоційні переживання суб'єкта діяльності, що значною мірою забезпечує адекватний зворотний зв'язок. У процесі тренінгу, учасники, завдяки зворотному зв'язку, виявляють брак умінь та навичок, так звані «білі плями» теоретичних знань, а також неадекватність наявних установок і стереотипів. Це сприяє корекції неефективних моделей поведінки та їх заміні на нові, ефективніші. Суттєвою перевагою тренінгової методики є те, що вона дає унікальну можливість вивчити складні, емоційно значимі питання в безпечній обстановці тренінгу, а не в реальному житті з його загрозами та ризиками. Тренінг дозволяє вчитися без хвилювання стосовно неприємних наслідків, які можуть виникнути у випадку прийняття неправильного рішення [2, с.5,6]

1.2. Види тренінгів

В залежності від мети та завдань, які повинен вирішувати тренінг, можна виділити такі його види: 1) *соціально-психологічний тренінг* — спрямовується на розвиток комунікативних здібностей, міжособистісних відносин, умінь встановлювати та розвивати різні види взаємин між людьми, адаптації в суспільстві; 2) *тренінг особистісного зростання* – головне завдання – трансформація свідомості, подолання комплексів і невпевненості в собі, формування готової до звершень зрілої особистості, спрямовується на самовдосконалення, вирішення внутрішньо особистісних конфліктів, суперечностей тощо; 3) *тематичний або соціально-просвітницький тренінг* — спрямовується на розгляд конкретної теми, зміст якої потрібно засвоїти, і набуття таких умінь та навичок: комунікативних навичок (вони напрацьовуються під час усього тренінгу за допомогою спеціальних ігор і вправ); навичок прийняття рішень (для цього тренер може використовувати «мозкові штурми»); обговорення однієї проблеми всією групою; ігри, спрямовані на усвідомлення та вирішення проблеми; алгоритм прийняття рішення тощо; навичок зміни стратегії поведінки, які допомагають людині: гнучко реагувати в будь-якій ситуації, краще пристосовуватися до оточення, швидше знаходити вихід із складних ситуацій, реалізовувати свої плани і досягати мети; 4) *психокорекційний тренінг* — спрямовується на корекцію психічних процесів, тренування певних якостей і здібностей особистості; 5) *психотерапевтичний тренінг* — спрямовується на виправлення хворобливих відхилень особистісного розвитку (невротичних розладів, декомпенсацій, акцентуацій характеру тощо) [2, с.7]; 6) *освітні* –спрямовані на отримання нових здібностей і знань. До них можна віднести тренінги для керівників, фахівців у сфері інформаційних технологій і всіх тих, хто хоче навчитися чомусь новому; 7) *бізнес-тренінги* (проводяться для людей, які прагнуть досягти успіхів у бізнесі, підвищити доходи, навчитися продавати товари

і послуги); 8) *релаксаційні* (в ході таких тренінгів люди вчаться економно витратити свої сили, розслаблятися після насичених трудових днів, правильно розподіляти час для роботи і відпочинку); 9) *корпоративні* (проводяться тільки всередині певної компанії, спрямовані на підвищення кваліфікації співробітників); 10) *змішані* (на них викладач подає невелику кількість знань з різних тем) [3].

Зазначимо, що будь-який тренінг складається з одних і тих самих частин: *вступної, основної та заключної*. Об'ємне співвідношення цих частин у кожному окремому випадку може бути різним. Це залежить від мети тренінгу: якщо це тільки інформаційний тренінг, то етап формування практичних навичок може бути дуже скороченим; виду цільової групи: чим молодша цільова група, тим більше використовується ігор-розминок, ігор, спрямованих на згуртування групи, і тим меншим є інформаційний блок; тривалості тренінгу; рівня підготовленості групи: якщо група є добре інформованою, більше часу можна присвятити формуванню навичок і обговоренню соціальних явищ.

У чому ж полягає принципова відмінність тренінгу від інших форм навчання?

Так, наприклад, у психологічному тренінгу результатом є формування бажаного типу поведінки учасника (формується вміння діяти інакше, а не так, як звикли), а також розвиток особистісних якостей. На лекції ж учасники отримують знання, але тільки на тренінгу у них є можливість «приміряти» на себе нову форму поведінки, відпрацювати ті реакції, які вони раніше не використовували. З того, що розповідають на лекції, засвоюється учасниками лише 10%. А з того, що вони відпрацюють на тренінгу – 90%. У цьому і полягає принципова відмінність тренінгу від інших форм навчання.

Основне завдання тренінгів – отримання учасниками практичних навичок, які можуть знадобитися в подальшому житті. Навчання в цьому випадку відбувається за рахунок дій і аналізу набутого досвіду.

Ось кілька вагомих причин для участі у тренінгових заняттях:

1. Отримання знань. Незважаючи на те, що тренінги спрямовані на вдосконалення переважно практичних навичок, певний теоретичний базис також є їхньою частиною.

2. Можливість подивитися на себе з боку. Учасники тренінгів не тільки самі змінюються, а й допомагають іншим ставати кращими і працювати над собою. В ході тренінгів можна отримати усвідомлену реакцію оточуючих, яка буде позбавлена образливих порівнянь.

3. Спілкування з однодумцями. Так чи інакше, під час тренінгів, учасники мають справу не тільки з тренером, а й з іншими учасниками. Деякі знайомства можуть виявитися вкрай корисними, не варто втрачати можливість знайти друзів за інтересами.



1.3. Технологія проведення тренінгових занять

На цей час тренінг є незмінним елементом системи навчання й розвитку в будь-якому навчальному закладі. Тренінг – це насамперед навчання, що опирається на досвід людини, а також допускає, що присутні на тренінгу люди, окрім отримання нової інформації, мають можливість відразу використовувати її на практиці, виробляючи нові навички. Сьогодні значна увага приділяється інтерактивним методам, що використовуються із застосуванням навчальних комп'ютерних програм, які реалізують більш дієвий підхід до знань. Засобами реалізації зазначеного підходу слугують комплекси програмно-апаратних засобів (комп'ютер, мультимедійний проектор та сенсорна дошка), які забезпечують можливість організації навчально-пізнавальної діяльності шляхом інтерактивного навчання.

Зазвичай інтерактивні методи захоплюють як учнів, так і педагогів, пробуджують у них інтерес та стимулюють мотивацію, навчають самостійного мислення та дій. Ефективність і сила впливу на емоції та свідомість учнів залежить від умінь, стилю роботи конкретного педагога (або практичного психолога). Вони вимагають проектування й розроблення таких засобів навчання, які б дозволили поєднати різні види інформаційного середовища (тексти, музику, графіку, звук, реалістичність зображення) з діяльнісною (інтерактивною) формою навчання, що дає можливість підвищити мотивацію навчання за рахунок комп'ютерної візуалізації, мультимедійного подання об'єктів вивчення.

Тренінг та його атрибути

Термін «тренінг» походить від англійського «to train», що означає «навчати, тренувати, дресировати». Тренінг – це одночасно:

- процес пізнання себе та інших, який необхідно зробити цікавим і неповторним;
- неформальне, невимушене, конструктивне спілкування;
- ефективна форма опанування знаннями;
- інструмент для формування умінь і навичок;
- форма розширення власного набутого досвіду;
- спеціальна технологія, що допомагає краще зрозуміти та усвідомити власний світ, зробити своє життя успішним;
- керування власними бажаннями та діями.

Під час тренінгу необхідно створити неформальне, невимушене спілкування його учасників, яке відкриває групі безліч варіантів розв'язання проблеми, сприяє розвитку групової динаміки, міжособистісних взаємин і норм у групі заради якої вона зібралася або була сформована.

Зазвичай учасники в захваті від тренінгових занять, тому що ці методи роблять процес пізнання цікавим та не обтяжливим.

Тренінг, на думку фахівців, подібний до самого життя в мініатюрі. Описати тренінг словами людини, яка не відчула його на власному досвіді, так само складно, як висловити внутрішні переживання, як підібрати прості, зрозумілі слова та формулювання. Краще пройти через тренінг самому, пересвідчитися та упевнитися в тому, що світ групової динаміки – тобто спілкування, очікування і дружні стосунки між учасниками є захоплюючою подорожжю для розуму і душі. Тренінг має дарувати учасникам радість і нових друзів, можливість унікального спілкування, сприяти формуванню навичок співпраці, відкривати нові перспективи. Зазвичай, люди краще ставляться до тих, хто не змагається, не суперечить, не конкурує з ними, і навпаки гірше до тих – кого сприймають як опонентів, супротивників. Для досягнення життєвого успіху доцільним є порозуміння, налагодження конструктивних взаємин з іншими. Для цього слід навчитися уважно слухати співрозмовників, сприймати їх доброзичливо, шукати в них позитивні риси, взаємодіяти та співпрацювати, а не змагатися з ними. Тренінг дає не лише специфічні знання та навички з окресленої проблеми, а й допомагає змінити неконструктивне ставлення до них людей на більш ефективну модель співробітництва.

Тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук. На відміну від традиційних, тренінгові форми навчання ініціалізують весь потенціал людини: рівень та обсяг її видів компетентностей, які мають місце в професійній діяльності (громадянська, соціальна, культурна, психологічна, мовно-комунікативна, інформаційно-цифрова, емоційно-етична, інноваційна, здоров'язбережувальна, оцінювально-аналітична, рефлексійна) самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо).

Тренінг як і будь-яка інша організаційна форма навчання, підпорядкований певній меті.

Цілями проведення тренінгів може бути:

- інформування (про певні явища) та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок співпраці та умінь;

- формування навичок співпраці, засад толерантності шляхом визначення межі власної терпимості та поваги до прав і свобод інших людей;
 - формування навичок логічного мислення, аналізу, вибору і презентації інформації або проблематики;
 - опанування новими технологіями в професійній діяльності, сфері;
 - зменшення чогось небажаного (проявів моделей соціально неприйнятної поведінки, стилю неефективного спілкування, особливостей реагування тощо);
 - зміна стереотипів, поглядів на проблему, процес навчання, аби усвідомити його переваги та зрозуміти, що він може надавати наснагу та задоволення;
 - підвищення здатності учасників щодо позитивного ставлення як до себе, так і до життя;
 - пошук ефективних шляхів розв'язання поставлених проблем завдяки об'єднанню в тренінговій роботі спеціалістів, які мають різний фах; представників різних відомств, які впливають на розв'язання цих проблем;
 - активізація зусиль громадськості в напрямі конструктивного розв'язання проблем європейської інтеграції освіти;
 - розвиток асертивної поведінки.
- Тренінгу притаманні певні атрибути. До них належать:*
- тренінгова група;
 - тренінгове коло;
 - спеціально обладнане приміщення та приладдя для тренінгу (фліпчарт, маркери тощо);
 - тренер;
 - правила групи;
 - атмосфера взаємодії та спілкування;
 - ефективні методи навчання;
 - структура тренінгового заняття;
 - оцінювання ефективності тренінгу.

Тренінгова група – це спеціально створена група, учасники якої за сприяння ведучого (тренера) включаються в інтенсивне спілкування, спрямоване на досягнення визначеної мети та розв'язання поставлених завдань. Тренінгова група зазвичай включає 15-20 осіб. Така кількість людей дозволяє оптимально використати час та ефективно навчати людей.

Тренінгові заняття

У тренінгу широко використовуються методи, які спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників, які об'єднуються під назвою інтерактивні техніки і забезпечують взаємодію та власну активність учасників під час динамічного навчального процесу. Інтер (лат. ACTUS) – привожу в рух; інтерактивний – рух, що відбувається між об'єктами: зовнішніми – між окремими людьми; внутрішніми – рух, активність, яка відбувається в самій людині, і яка призводить до змін її поглядів, думок, поведінки тощо.

Процес успішної реалізації на практиці змін, що сталися в результаті тренінгу (див. табл. 1).

Табл.1.

<i>Тренінг</i>	<i>Життя</i>
Отримання нової інформації	Реалізація набутих під час тренінгу знань/навичок для запровадження змін у реальному світі
Виконання вправ, спрямованих на зміну старих стереотипів, набуття нових знань/навичок в умовах штучного тренінгового середовища	Відчуття задоволення від успішної реалізації вміння робити інакше («я можу робити інакше!»), («я – досягаю бажаного»!)
Відчуття задоволення від успішно виконаних вправ	

Проведення тренінгу відбувається за чітко визначеною структурою. Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання плану його проведення (див. табл. 2).

Орієнтована структура планування тренінгу

Табл. 2.

<i>Частини</i>	<i>Завдання</i>	<i>Вправи</i>	<i>Тривалість</i>
Вступна	Створення сприятливого психологічного простору. Вироблення, прийняття, засвоєння правил роботи групи. Налагодження прямого та зворотного зв'язків «учасник-група» та «група-учасник». Створення ситуації рефлексії	Знайомство. Правила. Розминка. Очікування. Вправи на рефлексію. Рухавки	До 15 хв. для тренінгу тривалістю 1,5-3 год. До 30 хв. для тренінгів тривалістю 6-8 год.
Основна	Оцінка рівня поінформованості щодо проблематики. Актуалізація проблеми та конкретних завдань її	Інтерактивні техніки. Вправи на оцінку групових процесів, стану розвитку групи	Розраховується як різниця загального часу тренінгу та часу, потрібного для проведення вступної та

	розв'язання. Надання інформації засвоєння знань. Формування умінь, навичок, розвиток здатностей. Підведення підсумків щодо змісту роботи		заключної частини разом
Заключна	Підведення підсумків щодо процесу роботи. Оцінка отриманого досвіду. Налаштування учасників на атмосферу звичайного життя	Вправи на рефлексію та відновлення сил учасниками. Прощання	До 15 хв. для тренінгу тривалістю 1,5-3 год. До 30 хв. для тренінгів тривалістю 6-8 год.

Такий план може мати різні форми (таблиці, перелік послідовних дій, схеми, мапа тощо), але принциповим є те, і це треба пам'ятати тренеру, що план тренінгу потрібно скласти обов'язково. Однак, це не означає, що тренінг пройде повністю так, як було заплановано, проте план допоможе тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрцьовані в ході роботи групи, інакше неможливо досягти поставленої мети тренінгу.

Під час тренінгу неодмінно виникає багато побічних тем для обговорення, і кожна з них виявляється більш чи менш привабливою для учасників. Проте їх опрацювання слугуватиме іншим цілям. Тим часом термін заняття спливатиме і основні питання можуть залишатися не розглянутими. Тож саме завчасно складений план допоможе дотримуватися обраної теми та досягти бажаної мети.

Рефлексія (від лат. reflexio – відображення) – осмислення людиною власних дій та їх закономірностей, діяльність самопізнання, що розкриває специфіку духовного світу людини, самоаналіз.

Таким чином, тренінг це:

- група, яка допомагає стати кожному її учаснику більш компетентним;
- процес, під час якого учасники вступають у взаємодію;
- процес, у центрі якого є проблема та її розуміння учасниками групи, а не компетентність тренера щодо зазначеної проблеми;
- навчання, під час якого активність учасників вища, ніж активність тренера (ведучого);

- навчання, яке дає учасникам задоволення, активізує їх, стимулює процес до пізнання;
- навчання, результат якого досягається у взаємодії усіх учасників тренінгу;
- відкриття учасниками в собі нових можливостей, відчуття того, що вони знають та вміють більше, ніж до цих пір думали про себе;
- можливість відкриття інших людей, навчання через взаємодію з ними, розуміння того, на що здатні люди, від яких раніше не очікувалося нічого цікавого;
- можливість у безпечних, з одного боку, трохи штучних, а з іншого – наближених до реальності в умовах взаємодії з іншими людьми досягти бажаних змін [3].

Отже, тренінг сприяє інтенсивності навчання, результат якого досягається завдяки власній активній роботі його учасників. Знання на тренінгу не подаються в готовому вигляді, а стають продуктом активної діяльності самих учасників. У центрі уваги – самостійне навчання учасників та інтенсивна їх взаємодія. Відповідальність за результативність тренінгового процесу несуть однаковою мірою як тренер, так і кожний учасник тренінгу.

Кому потрібні тренінги і що від них очікувати?

Тренінг – це заняття в групі. Зазвичай – це 10-15 осіб, але тренування можуть бути і більш багатолюдними. Форми і інструменти, які використовує тренер: лекція; дискусія; гра; перегляд і показ відео; демонстрація; дебати; медитація; вправи тощо. Тренінги потрібні кожній людині, особливо, якщо вона: відчуває невпевненість в собі і у своїх силах; не може налагодити відносини з оточуючими; хоче збільшити свої професійні навички; має певні страхи; страждає від нападків агресії, часто попадає у конфліктні ситуації; бажає розвинути свій творчий потенціал; прагне постійно вчитися чомусь новому. Тому не варто боятися занять у групі. Тільки таким чином людина може зрозуміти, що труднощі, з якими вона стикається є досить поширеною проблемою і що вона не самотня у своїх бідах. До того ж вона зможе дізнатися про різні способи вирішення конкретної проблеми і почути думки (часто діаметрально протилежні) на те чи інше питання. Саме на групових заняттях істина відкривається набагато частіше і швидше, ніж на індивідуальних сеансах з психологом.



Дві цілі тренінгів

Що таке тренінг не з точки зору формату, а з точки зору мети? Це метод навчання, який допомагає людині вирішити певне завдання. Це завдання можливо вирішити двома способами. По-перше, надаючи людині інструментарій, що дозволяє з його допомогою досягти потрібного ефекту, подолавши всі перешкоди (у такому випадку тренінг буде називатися інструментальним). По-друге, на тренінгу ставиться мета прищеплювання навичок спільного бачення проблеми та засвоєння базових механізмів її появи і рішення для самостійного адекватного вибору конкретного інструментарію. Іншими словами, людині дається не одна конкретна «пігулка» щодо проблеми, а розуміння концепції — знання того, як, коли і яку саме «пігулку» в кожній конкретній ситуації потрібно виготовити і прийняти. Ось що таке тренінг, що носить найменування фундаментального.

1.4. Методи тренінгу

Із педагогічної практики відомо, що ефективність освітнього процесу суттєво знижується у тому разі, коли використовуються пасивні методи дидактичного впливу, відсутній діалог між учителем і учнем. Тому з метою формування і розвитку особистості учня в освітньому процесі вчені-дидакти рекомендують збагачувати традиційні методи навчання такими прийомами та способами, які сприяли б формуванню у суб'єкта мотивації до учіння, майбутньої професійної діяльності та компетентностей, високого рівня інтелектуальної активності та розвинутого емоційного інтелекту у пізнавальній діяльності, створенню умов до активного самостійного набуття учнями загальнонаукових та професійних знань, ключових та предметних компетентностей.

Факторами, які сприяють творчому ставленню учнів до дидактичного процесу і його результатів, є: особистий інтерес; нестандартний характер навчально-пізнавальної діяльності; суперництво; ігровий характер занять; емоційність; проблемність, ефективність навчання.

Методи, прийоми і техніки тренінгу досить різноманітні. До них відносять такі методи активізації навчально-пізнавальної діяльності:

Інтелектуальна розминка. Проводиться протягом 10-15 хвилин у швидкому темпі у формі експрес-опитування: тренер звертається до учасників із запитаннями, на які вони повинні дати коротку, але конкретну і змістовну відповідь. Дидактична цінність методу полягає в тому що він дозволяє швидко озвучити значний обсяг інформації, допомагає актуалізувати знання учасників і формує інтерес до подальшої роботи.

Сократична бесіда. Цей метод спрямовується на формування вмінь творчо мислити, дає змогу виявити певні прогалини в знаннях учасників, підвищує інтерес до професійної діяльності чи певного навчального предмета, сприяє активному набуттю знань, формує навички творчого мислення і самостійної роботи, розвиває критичне мислення та вміння аргументовано відстоювати власну думку, вчить полемізувати.

Сократична бесіда здійснюється шляхом постановки тренером перед учасниками певних запитань у чіткій логічній послідовності таким чином, щоб вони давали не готові відповіді, а аналізували певні факти і явища та водночас висловлювали власні погляди.

На етапі актуалізації проблеми тренінгу варто використати такі методи як лекція-бесіда «діалог із слухачами», лекція-дискусія та лекція-аналіз конкретної ситуації.

Лекція-бесіда «діалог із слухачами». Запитання тренера несуть інформаційний характер і спрямовані на з'ясування думок і рівня поінформованості учасників з проблеми, що вивчається, на актуалізацію знань, необхідних для її розуміння та визначення ступеня готовності до сприйняття матеріалу тренінгу.

Лекція-дискусія передбачає активний обмін думками в інтервалах між логічним викладом матеріалу. Це поживає тренінг, активізує пізнавальну діяльність учасників, дає можливість тренеру управляти колективною думкою групи. *Групова дискусія* - спільне обговорення та аналіз проблемної ситуації, питання або завдання. Групова дискусія може бути структурованою (тобто керована тренером за допомогою поставлених запитань або тем для обговорення) або неструктурованою (її обговорення залежить від учасників групової дискусії).

Для виникнення діалогу тренеру необхідно дотримуватися низки вимог:

- вступати в контакт з учасниками тренінгу не як особа, яка все знає, а як співрозмовник, який хоче обмінятися своїми думками щодо проблеми тренінгу, власним баченням шляхів її розв'язання;
- визнавати право учасника на власний погляд щодо проблеми й бути зацікавленим в існуванні цієї думки;
- доводити істинність нових знань не силою особистого чи іншого авторитету, а шляхом обґрунтованих міркувань;
- надавати учасникам можливість ознайомитися з різними поглядами щодо проблеми, показувати її розвиток і обґрунтовувати правильний шлях її розв'язання;
- робити учасників тренінгу активними співучасниками спільного процесу наукового пошуку розв'язання проблеми;
- толерантно ставитися до думок учасників, створювати атмосферу партнерства, невимушеності.

Лекція-аналіз конкретної ситуації нагадує лекцію-дискусію, тільки на обговорення тренер виносить не питання, а конкретну ситуацію. Це так звані мікроситуації, які демонструються аудиторії усно або у вигляді відеозапису, відеоролика тощо. Її виклад має бути коротким, але суттєвим і змістовним, щоб його вистачило для всебічного обговорення всією групою. Тренер активізує цей діалог за допомогою спеціально спрямованих запитань, підказок, зіставленням різних поглядів, а іноді й їх зіткненням. Після цього він, спираючись на правильні та обґрунтовані відповіді, міркування і судження, аналізує цю ситуацію, надає переконливі докази щодо хибних думок і аргументовано підводить групу до колективного рішення чи висновку.

Актуалізувати проблематику тренінгу можна задавши такі питання учасникам тренінгу, а саме: «Що для вас значить ...?», «Що ви відчуваєте, коли чуєте слово?», «Ви чи ваші знайомі стикалися з...?», «Що ви відчували, коли...?» тощо.

Етап інформаційного блоку тренінгу та набуття практичних навичок.

Ученими доведено, що 87% інформації людина отримує за допомогою зорових відчуттів, а 9% - за допомогою слуху. З побаченого запам'ятовується 40%, з почутого – 20%, а з одночасно побаченого і почутого – 80%. Якщо застосовуються аудіовізуальні засоби, то в пам'яті залишається 50% інформації, а час навчання скорочується на 20-40%. Цих прикладів достатньо, щоб обґрунтувати необхідність під час проведення тренінгу одночасно зі словесними використовувати наочні методи навчання, які, спираючись на різноманітні способи спостереження процесів, явищ, предметів і дій, впливають на зорові рецептори. Адже наочне пізнання випереджає словесне.

Серед наочних методів навчання найчастіше використовують метод показу.

Показ – це наочний метод, що являє собою сукупність прийомів, дій і засобів, за допомогою яких створюється наочний образ предмета, котрий вивчається, формується конкретне уявлення про нього.

Ефективність показу забезпечується дотриманням таких методичних умов:

- чіткого визначення мети і предмета показу;

- зосередження та постійного підтримання уваги щодо предмета показу або певного його елемента;
- забезпечення оптимальних умов спостереження для всіх учасників показу;
- забезпечення загального показу усіх елементів предмету, а потім повторення його окремих елементів з акцентуванням уваги на ключових моментах;
- відповідності темпу пояснення швидкості демонстрації;
- відповідності елементів показу методиці та змісту навчання;
- відповідності способів показу змісту інформації, що висвітлюється;
- умотивованості, диференційованості і комплексності застосування методу показу.

Ефективним під час проведення тренінгу є показ тематичних науково-популярних фільмів, фрагментів відеофільмів, що відображають проблематику тренінгу.

Для того, щоб закріпити і поглибити знання, отримані під час вступної частини тренінгу, актуалізації його проблематики та інформаційного блоку варто використовувати імітаційні (ігрові та неігрові) методи активізації навчально-пізнавальної діяльності учасників.

Ігрові методи (розігрування ролей і ділові ігри різних модифікацій) заповнюють прогалину в навчальному процесі, яку не можуть компенсувати інші методи. Ігровий характер навчально-пізнавальної діяльності дає змогу ознайомитися зі специфікою і особливостями певної професійної діяльності, а також сприяє відчуттю своєї ролі в ній. Вони суттєво допомагають закріпленню та поглибленню знань, отриманих під час бесід, лекцій, розповідей, удосконаленню практичних навичок та вмінь, їх застосуванню, творчому використанню у вирішенні професійних проблем, створенню умов для активного обміну досвідом.

Основними різновидами ігрових імітаційних методів активізації навчально – пізнавальної діяльності є метод інсценування, ділові ігри.

Метод інсценування має багато спільного з театром, який викликає сильні почуття і, відповідно, впливає на емоційно-вольову сферу особистості. Тренінг методом інсценування рекомендується проводити під час розгляду ситуацій, в основу яких покладено проблеми взаємовідносин у колективі однолітків, а також під час вивчення тем, що стосуються вдосконалення реакцій поведінки, стилю взаємин з людьми різного віку й соціального статусу.

Інсценування заняття здійснюється таким чином:

- ролі розподіляються між окремими учасниками, а інші виконують роль активного глядача або функції «арбітра»;
- учасники розподіляються на невеликі групи. Кожна група виконує роль певної посадової особи, учасника ситуації та ін. Спочатку вони активно дискутують у цих групах над розв'язанням дидактичної проблеми, після чого представники груп пропонують усім учням для дискусійного обговорення свій варіант.

Тренер повинен вміло підійти до вибору конкретної ситуації: по-перше, її необхідно брати із практики; по-друге, вона має входити до кола інтересів учасників певного віку; по-третє, бути цікавою за змістом і нестандартною за характером вирішення. Він повинен вдумливо опрацювати конкретну дидактичну

ситуацію і чітко розподілити ролі згідно з «функціональними обов'язками» і характером діяльності учасників. Дидактичну проблему, що підлягає інсценуванню, потрібно докладно описати з чіткими загальними та індивідуальними інструкціями. Ці описи мають бути об'єктивними, без будь-якого критичного аналізу й оціночних фактів, але з усіма необхідними елементами, які допоможуть учасникам з'ясувати сутність проблеми

Ділові ігри мають багато різновидів, спільною рисою яких є елемент гри.

Сутність ділової гри полягає у відтворенні предметного і соціального змісту певної діяльності, моделюванні основних умов і системи відносин, характерних для неї. Вони розгортаються на імітаційні моделі, що відтворює динаміку цього виду діяльності.

Методика проведення професійних ігор має різнобічний характер. Але у будь-якому разі ігри проводяться за певною моделлю, що складається з таких етапів:

Підготовка учасників гри, яка включає:

- визначення теми гри і опрацювання проблемної ситуації;
- формулювання основної мети гри і встановлення її правил;
- опрацювання конкретних завдань щодо визначення її форм;
- затвердження організації гри та форми її проведення;
- визначення посадових осіб, ролі яких будуть виконуватися під час гри;
- моделювання навчальної ситуації на основі заздалегідь опрацьованих матеріалів;
- видача учасникам гри, експертам та іншим особам пакету матеріалів, необхідних для вирішення дидактичної проблеми.

Вивчення ситуації, інструкцій, настанов і низки інших матеріалів, які потрібні для розв'язання навчальної проблеми, містить:

- вивчення інструктивних матеріалів;
- збирання додаткової інформації та її систематизація;
- отримання інформації у тренера;
- здійснення певних контактів між учасниками ігор в разі необхідності;
- опрацювання необхідних документів і підготовка навчально-методичної бази.

Аналіз, обговорення та оцінка результатів гри. На цьому етапі здійснюється:

- обмін думками;
- дискутування;
- захист учасниками гри своїх рішень і висновків;
- остаточний підсумок результатів гри.

До імітаційних неігрових методів навчання відносять наступні:

Аналіз конкретної ситуації, в основі якої лежить певна проблема, відрізняється від традиційних методів навчання тим, що практичних навичок учасники тренінгу набувають за допомогою реальних прикладів із життя країни, класу, школи, або певної життєвої ситуації. На основі цього відбувається дискусія, що сприяє вирішенню суттєвої ситуаційної проблеми.

Спираючись на індуктивний і дедуктивний методи розв'язання різноманітних складних ситуацій, цей метод створює вигідні умови для набуття і розвитку вмінь аналізувати та ухвалювати обгрунтовані рішення в різних сферах діяльності.

Активізуючи творче мислення під час всебічного аналізу конкретної ситуації, цей метод спонукає учасників до творчої дії та колективного самовдосконалення.

Розв'язання ситуаційних задач – метод аналізу – один із ефективних методів навчання.

Розв'язання ситуаційних задач проводиться за певною моделлю, яка складається з таких етапів:

Введення в задачу, під час якого тренер презентує ситуаційну задачу за допомогою слова, фільму, прикладу, малюнка тощо. Ця частина може займати від 15-20 хвилин до однієї навчальної години, залежно від складності ситуаційної задачі.

Вивчення ситуації та підготовка рішення:

- учасники вивчають і аналізують ситуацію, звертаються до тренера за додатковою інформацією;
- проводять дискусію щодо суті ситуації та ймовірних шляхів її вирішення;
- формулюють оптимальне рішення, використовуючи довідкову літературу, особистий досвід та професійні знання.

Групова дискусія. Значимість дискусії полягає в тому, що вона шляхом правильно організованого обговорення дає змогу виявити різні погляди на ситуацію, яка аналізується, і цим забезпечується її об'єктивний аналіз.

Групова дискусія має три фази:

- *визначення спрямованості обговорень та характеру дискусії.* Спершу окреслюється одна або кілька проблем. Відбувається обмін думками, визначаються мета і вимоги щодо розв'язання задачі. Виявляти та аналізувати проблеми, вибирати методи учасники мають самостійно. Тренер повинен лише надати їм необхідну допомогу. *Основна його роль – в управлінні ходом дискусії.* Якщо обговорення ситуаційних задач відбулося в малих групах, то доповідаються результати їхньої роботи;

- *обговорення прийнятих рішень, їх оцінка з урахуванням вимог, визначених у першій фазі.* Учасники можуть ставити додаткові чи уточнюючі запитання до представників груп. *Головна функція тренера – створення умов для всебічного аналізу всіх запропонованих варіантів вирішення проблеми пошуку його найбільш оптимальних шляхів і прийняття обгрунтованого рішення.*

- *остаточне формулювання групового рішення.* Учасники тренінгу на основі попередніх обміркувань і обговорень ухвалюють рішення, яке задовольняє більшість і оптимально розв'язує проблему.

Заключний етап розв'язання ситуаційних задач передбачає підсумовування тренером ходу і результатів усього обговорення

Розбір інцидентів (явищ) - метод інцидентів – спрямовано на вдосконалення умінь певних посадових осіб, з одного боку, прийняти обгрунтоване рішення в умовах нестачі інформації, а з іншого – зібрати й

раціонально використати необхідну для цього інформацію. Учасники отримують лише коротке письмове або усне повідомлення про інцидент, але цього не достатньо для прийняття обгрунтованого рішення. Вони змушені шукати додаткову інформацію, звертаючись при цьому до тренера.

Отримавши необхідну і достатню, на їхню думку, інформацію, учасники можуть проаналізувати інцидент у невеликих (3-5 осіб) групах, прийняти відповідне рішення й запропонувати його для обговорення.

Розбір конфліктів – метод конфліктів вимагає від тренера уміння виокремити з практики такі конфліктні ситуації, які мають суттєве значення для учасників і можуть стати змістовним предметом дискусії. Дидактично-виховна цінність цього методу полягає у тому, що він сприяє навчанню на конкретних життєвих прикладах шляхом всебічного аналізу і прийняття обгрунтованого рішення в обмежений термін часу і за відсутності достатньої інформації. Він також вчить відповідальності та формує її під час прийняття рішень щодо різних проблем.

Метод «лабіринту дій» передбачає отримання учасниками великої кількості подібної інформації. Це може бути докладний опис складного інциденту або ситуаційної задачі. Серед цієї інформації можуть бути як необхідні, так і другорядні відомості, які не стосуються проблеми або не входять до компетенції посадової особи.

Кожний учасник повинен окремо з'ясувати цю різноманітну інформацію, адресувати її відповідним виконавцям, накласти, де необхідно, резолюцію. Йому потрібно на основі розрізненої інформації з вивчених документів скласти чітке уявлення про ситуацію, зробити висновок і прийняти всебічно обгрунтоване рішення з метою знайти правильний вихід із складного становища.

Отже, цей метод удосконалює вміння працювати з різноманітною інформацією в умовах обмеженої її кількості та часу, формує навички й уміння правильно оцінити обстановку, вибрати певну лінію поведінки, прийняти правильне і своєчасне рішення.

Метод запитань – відповідей дозволяє швидко підвести учасників тренінгу до розуміння проблеми. Це процес її обговорення без попередньої підготовки, тому він має бути керованим і чітко направлятися тренером. Для досягнення позитивного результату необхідно забезпечити виконання наступних умов:

1. Питання чітко продумують і формулюють так, щоб підвести присутніх до розуміння проблеми.

2. У випадку, коли група або хтось із присутніх висловлює помилкове судження, не потрібно йому вказувати на помилку, а через ланцюжок запитань підвести до потрібної відповіді.

3. Варто бути толерантним, визнавати право людини на думку, відмінну від думки групи.

4. Для того, щоб зупинити тих, хто занадто багато говорить, поставте їм конкретні й чіткі закриті запитання, на які можна відповісти «так» або ні».

5. Можливий також інший варіант. Якщо хтось говорить занадто довго і часто, подякуйте цій людині і скажіть, що дуже важливо під час тренінгу почути

думку всіх присутніх і що саме для цього було прийняте відповідне правило. Попросіть висловитися тих, хто ще не брав слова.

6. Якщо хтось із групи звернувся до тренера з несподіваним запитанням, варто переадресувати його групі. Тільки після того, як відповіді дадуть усі бажаючі, тренер може запропонувати свій варіант. Такий прийом дає можливість обміркувати відповідь, використовуючи відповіді учасників.

7. Під час обговорення потрібно стежити, щоб не виникали діалоги або дискусії між окремими членами групи. Тренер повинен замикати на себе всі запитання і відповіді, підключаючи до дискусії усю групу.

8. Під час керованого обговорення необхідно уникати дискусій. Дискусія в групі можлива лише за умови обмеження часу її проведення та правильного добору запитань, вмілого і цілеспрямованого управління її ходом [2].

До специфічних методів, які використовуються у тренінгу, відносяться наступні:

- *Акваріум* — майстерні.

- *Папка з вхідними документами* — метод кейсів. Кейс — проблемна ситуація, що вимагає відповіді і знаходження рішення. Рішення кейса може відбуватися як індивідуально, так і у складі групи. Основне завдання кейса навчитися аналізувати інформацію, виявляти основні проблеми і шляхи вирішення, формувати програму дій.

- *Мозковий штурм* — один з найбільш ефективних методів стимулювання творчої активності. Дозволяє знайти рішення складних проблем шляхом застосування спеціальних правил — спочатку учасникам пропонується висловлювати якомога більше варіантів і ідей, в тому числі найфантастичніших. Потім із загального числа висловлених ідей відбирають найбільш вдалі, які можуть бути використані на практиці.

Дебати. Програмовані інструкції. Демонстрація. Робота в малих групах. Короткочасні ротації. Рольові ігри. Ігри-розминки — інструмент, який використовується для управління груповою динамікою. Ігри-розминки є розслаблюючими і дозволяють зняти напругу.

Вибір оптимальних методичних і практичних, соціально-психологічних прийомів і методик у тренінгу залежить від мети і змісту тренінгу, особливості групи, ситуації, можливостей і спеціалізації тренера. Існує величезна кількість найрізноманітніших видів навчання, і обраний спосіб у значній мірі впливає на те, яким чином будуть вирішуватися завдання тренінгу, і протягом якого періоду часу ефекти тренінгу будуть зберігатися після його завершення.

Важливо розуміти, що в розпорядженні тренера є безліч способів подачі матеріалу. Використання різних методів не тільки сприяє збереженню уваги і працездатності групи, але і відображає реальні життєві ситуації, в яких може виникнути необхідність одночасного використання декількох моделей поведінки.

Таким чином, ефективність виконання тренінгових вправ та ігор залежить від чіткості, ясності, лаконічності інструкції, яка повинна містити достатню і необхідну інформацію.

1.5. Особливості тренінгу

Існує велике різноманіття форм навчання (уроки, семінари, лекції тощо), і у кожної свої плюси. А у чому ж відмінність тренінгів? У чому ж його особливості та переваги?

1. Інтерактивність.

Головна відмінність тренінгу і суть його ефективності в тому, що між тренером і учасниками завжди ведеться діалог, люди активно беруть участь в обговоренні проблеми, задають питання і на конкретних вправах відпрацьовують різні навички. У різнопланових змодельованих ситуаціях члени групи навчаються проявляти себе, виконують завдання тренера, спілкуються. А тренер в процесі навчання підбирає відповідний конкретній групі стиль ведення тренінгу.

2. Практичність.

Що таке ефективний тренінг? Ефективний тренінг - це коли його учасники отримують знання і навички через практичне тренування. Неможливо навчитися їздити на велосипеді, послухавши лекцію, нехай навіть цікаву, в доступному і яскравому викладі. Теорії в цьому випадку явно замало, потрібно сідати і намагатися їхати.

Тренер виклав теоретичну частину тренінгу, зокрема як навчитися правильно робити «холодні дзвінки», що далі — відпрацювання навичок на практиці. Кожен учасник повинен спробувати телефонну розмову з клієнтом, а потім група обговорить результати, разом з ведучим розбере помилки.

3. Наявність групи.

Ще однією ключовою особливістю тренінгу назвемо групову форму навчання. Вона набагато ефективніше — завдання можуть даватися парам, трійкам учасників, підгрупам. Учасники тренінгу спілкуються, переймають досвід партнерів, помічають щось цінне в їхній поведінці. А ще виникає синергетичний ефект — адже група подібна живому організму, коли багато людей йдуть до однієї мети, то результат досягається швидше. У групі народжуються нові ідеї, ведуться дискусії, за рахунок чого прискорюється сприйняття інформації.

4. Навчання для дорослих.

Така форма навчання, як тренінг, орієнтована переважно на дорослу аудиторію. Справа в тому, що для успішного проходження потрібно достатній рівень розвитку самосвідомості. Дорослі ставлять перед собою амбітні цілі, якщо це стосується бізнесу, вміння вести переговори, обходити конкурентів. В особистому плані завдання теж цілком конкретні — побороти сором'язливість, оволодіти мистецтвом маніпулювання, спілкування з протилежною статтю.

5. Чим корисний тренінг дорослій людині, зокрема підприємцю?

Багато з нас знають або інтуїтивно відчують, що контроль — це один з основних компонентів успішного управління. Разом із розвитком науково-технічного прогресу змінювалися й технології контролю. Буквально за одне покоління механіка поступилася місцем персональному комп'ютеру, який контролює все більше і більше процесів у бізнесі. Сьогодні неможливо собі уявити сучасний офіс без комп'ютера. Також, як швидко ми перейшли від механічного контролю до комп'ютерного, а незабаром перейдемо від комп'ютерного контролю до психологічного. Звичайно, складно сьогодні уявити, як саме це буде відбуватися і скільки потрібно буде часу для цього переходу, але те, що перехід незабаром відбудеться — це безперечно. Сьогодні це здається фантастикою, але через декілька років стане реальністю.

Точно так, як у кінці 80-х років радіоаматори і аматори збирали свої перші ПК (Z80 і подібні їм), підприємці тільки спостерігали за процесом розвитку техніки, в кращому випадку думали про те, як заробити гроші на випуску цих ПК. Про масове їх використання в офісах на той час лише мріяли. Так само і сьогодні, в клубах і центрах практичної психології ведуться роботи зі створення, перевірки і розвитку тренінгових технологій, технологій, які через кілька років стануть пріоритетними в сфері управління бізнесом, і ті компанії, які своєчасно впроваджують у себе нові технології, матимуть перевагу на ринку праці при інших рівних умовах.

Які ж можливості сучасного тренінгу? Це створення відкритого довірчого і сприятливого психологічного середовища, робочої атмосфери на тренінговому занятті і її підтримку. Можливість з групи людей сформувати єдину робочу команду, створити середовище для формування місії організації, стратегічних цілей, вибору цінностей і корпоративної культури. Формування конкретних навичок і прийомів роботи співробітників, розв'язання актуальних ситуаційних завдань тієї організації, де працюють учасники тренінгу.

1.6. Функції тренера

Тренеру важливо визначити напрями тренінгу, а саме:

- для початку необхідно скласти збірний образ тих учасників, на яких орієнтовано тренінг. Не потрібно намагатися догодити всім. Треба робити ставку на аудиторію;

- потім сформулювати реальну задачу, з якою повинні розібратися всі учасники тренінгу;

- придумати концепт – це така цікава частина, яка буде відрізняти ваш тренінг від десятків інших. Наприклад, вашим концептом можуть стати уроки самооборони в польових умовах – ви спеціально відмовляєтесь від теплового спортзалу і проводите учасників тими місцями, де найвищий ризик нападу. Концептів може бути багато і потрібно подумати, що більше запам'ятається учасникам тренінгу. Якщо виникнуть проблеми з підготовкою концепту, вивчіть матеріали колег, виділіть цікаві ідеї і адаптуйте їх під власний тренінг; напишіть програму тренінгу. Програма – це весь матеріал, який ви плануєте використати протягом тренінгового заняття.

Ось кілька рекомендацій, що допоможуть у цьому.

1. Забудьте про таймінг. Таймінг – це погодинний поділ тренінгу. Наприклад, з 9.00 до 10.00 ви знайомитеся і вирішуєте всі організаційні моменти. З 10.00 до 11.00 виконуєте першу вправу, потім перерва тощо. Тут у будь-який момент все може піти не за планом, і через порушену хронологію заняття може стати неефективним і нудним.

2. Замість таймінгу використовуйте смислові блоки. Змістовний блок – це фіксована кількість матеріалу, який легко вбудувати в перерви на обід. Змістовний блок не прив'язаний за часом. І у будь-який момент може бути змінений на інший.

Наприклад, ви почали виконувати вправу, яка нікому з учасників не цікава. Оскільки ваш матеріал нарізаний на блоки, вам буде легко видалити такий матеріал і запропонувати щось нове. Якби був чіткий таймінг, то страждали б усі.

3. Розробіть кілька альтернативних сценаріїв, на випадок, якщо щось піде не так і учасникам не сподобається заготовлений матеріал.

4. Додайте кілька блоків у «скриньку» - підготуйте додатковий матеріал, який спочатку не входить до програми тренінгу. Цей матеріал може стати в нагоді під час роботи з активною і добре підготовленою аудиторією, яка з легкістю освоїла пропоновані навички. У такому разі ви не повинні зациклюватися на пройденому, а переключитися на напрацювання нової навички. Весь час тренінгу повинен приносити користь.

5. Проведіть тренінг і подумайте про подальші перспективи.

6. Якщо ваш тренінг буде відповідати очікуванням аудиторії, приготуйтеся до того, що частину матеріалу ви не встигнете викласти. Обов'язково з'являться додаткові питання або нюанси, які затягнуть навчання і обмежать складену програму. На цей випадок ви повинні проранжувати всі смислові блоки за рівнем важливості: від пріоритетних до другорядних.

7. Пріоритетні блоки поставте на початок і працюйте з ними до тих пір, поки вся потрібна інформація не буде викладена. Якщо залишиться час, можна підключити і другорядні блоки. Насамкінець обов'язково дайте посилання на свої ресурси, де можна отримати більш детальну інформацію, купити платний продукт або записатися на наступний тренінг.

Тренер – це мозковий центр заходу, що має безліч завдань. Саме від нього залежить наскільки добре той чи інший учасник тренінгу засвоїть матеріал.

Серед основних завдань тренера є:

1. «Тормозити» пасивних учасників тренінгу. Тактовно зупиняти занадто активних.
2. Сприяти піднесенню духу учасників тренінгу.
3. Приділяти достатньо уваги всім учасникам.
4. Пояснювати матеріал доступною і легкою мовою, при необхідності допомагати учасникам.



Коли тренеру використовувати який метод?

Якщо тренеру потрібно, щоб учасники:

- познайомилися один з одним;
- були задіяні в роботу групи;
- вільно обмінювались своїми думками і досвідом.

У такому випадку необхідно використати техніку творення групи: ламання криги; робота в малих групах; дискусія.

Тренер повинен відверто сказати про те, яке значення для спільної роботи має те, що учасники знайомі і налаштовані на спільну діяльність.

Якщо тренеру потрібно, щоб учасники тренінгу:

- дізналися нові факти (відомості);
- досягли спільної позиції щодо певної проблеми або явища;
- пізнали логічну точку зору.

У такому випадку тренеру необхідно використати техніку презентації, зокрема: лекцію, аналіз текстів першоджерел; відкриту дискусію; фільм; звіт.

Але після презентаційних методів повинні вступити в дію методи, що активізують пізнавальну діяльність учасників тренінгового заняття.

Якщо тренеру потрібно, щоб учасники:

- розвивали навички;
- розвивали навички того, чого навчились;
- здобули новий досвід.

У такому випадку тренеру необхідно застосувати техніки, що дають йому можливість:

1. Пізнати нові факти і інформацію:

- міні лекція (максимально 7 хв.);
- мультимедійна презентація;
- пленарні виступи експертів;
- індивідуальне читання;
- аналіз конкретних ситуацій;
- аналіз тексту в групах, аналіз текстів першоджерел;
- відеофільм.

2. Обмінятися поглядами, провести аналіз проблем:

- центральний список;
- дерево рішень;
- дискусія в парах чи в групах;
- пленарна дискусія;
- порожнє крісло;
- карта ідей;
- сонечко;
- дебати;
- письмові дебати;
- дерево проблем.

3. Обмінятися досвідом (особистим, організації):

- аналіз проблем (карта ідей);
- case study (з досвіду учасників);
- пленарна дискусія;
- музей досвіду (при розділі учасників на 2-3 групи).

4. Ухвалити загальне рішення:

- дерево рішень;
- снігова куля.

5. Одержати особистий досвід, підготуватись до діяльності в реальних ситуаціях:

- розігрування ролей;
- симуляції;
- запис і аналіз відео;
- акваріум;
- освітня гра.

6. Побудувати загальне бачення, генерувати нові ідеї:

- карта ідей;
- мозковий штурм;
- снігова куля;
- малювання спільного бачення ... (наша організація через ... років)
- список у групі;

- доповнення списку по колу;
- дерево цілей.

7. **Оцінити заняття:**

- підведення підсумків заняття;
- лист до себе;
- анкета під кінець семінару-тренінгу;
- візьму із собою...

8. **Побудувати команду (групу):**

- криголами;
- руханки/енерджайзери.

Тренерові для роздумів

- будь підготовленим – почни працювати над тренінгом відразу, як тільки погодишся його провести;
- будь добре проінформованим – довідайся якнайбільше про учасників, умови, в яких буде проходити семінар тощо;
- будь собою – уникай надуманих повторень, чужих ідей тощо;
- пам'ятай, що завжди можеш залишатись при своїй думці, але не можеш давати категоричних заперечень;
- дбай про свій вигляд та поставу;
- будь передбачливим – перевір все завчасно;
- будь уважним – дивись довкола і слухай інших;
- будь рішучим – уникай непотрібних пояснень та доказів;
- підтримуй близький контакт з учасниками – чим ближчий тим краще;
- не втрачай контакту – підтримуй зоровий контакт із слухачами, звертайся до кожного окремо;
- пануй над ситуацією.

Тренер як модель поведінки

Метою вправи є усвідомлення учасниками величезної ролі тренера як особистого прикладу.

Матеріали: Три плакати для заповнення «Риси тренера», «Стосунки між тренерами», «Стосунки між тренерами та учасниками»; стікери – набори по 4 стікера трьох кольорів для кожного учасника; інструкція «Тренерові для роздумів», плакат «Люди можуть забути про що ти говорив, але завжди пам'ятатимуть, як ти до них поставився».

Перебіг вправи:

Тренер: протягом виконання цієї вправи спробуємо відповісти на питання: ким є тренер? Які повинні бути відносини між тренерами та між тренерами і учасниками? Пропоную об'єднатися у три групи.

Завдання. На отриманих учасниками плакатах, зокрема: *на першому* треба написати риси тренера, які будуть відповіддю на питання: Яким повинен бути тренер? *На другому плакаті* треба написати: що найважливіше у відносинах між тренерами? *На третьому* – що найважливіше у відносинах між тренером та учасниками? Які повинні бути відносини між тренерами та учасниками? (*тренер вивішує плакати у різних місцях зали*). Учасники тренінгу мають по черзі

підходити до плакатів і записувати свої думки (через 5-7 хвилин тренер подає сигнал переходу до іншого плакату). Умова цього завдання: учасники не мають повторювати того, що вже написано.

Виконання вправи (кожен з учасників тренінгу записує свої думки на усіх 3-х плакатах).

Тренер. Тепер ми спробуємо оцінити, які з описаних вами рис є для нас найважливішими. За допомогою стікерів трьох кольорів ви маєте проголосувати у рамках кожного плакату. При цьому ви маєте дотримуватись вимоги: стікери одного кольору потрібно використовувати для оцінювання рис на одному плакаті (тренер розміщує плакати на столі). Кожен із вас самостійно підходить до плакату і обирає найважливіші риси, при цьому наклеюючи стікери-цінники.

(Після завершення учасниками оцінювання, тренер підводить підсумки – зачитує риси, які були визнані ними як найважливіші).

Тренер. Пам'ятайте, що ніколи не навчимо інших стати кимось, ким ми самі не є (демонструє плакат «Люди можуть забути, про що ти говорив, але завжди пам'ятатимуть, як ти до них поставився»).

1.7. Методичні рекомендації тренеру щодо організації та проведення тренінгу

Створити сприятливі умови для проведення тренінгу. Якщо тренінг буде проводитися в аудиторії, необхідно:

1. Розставити столи колом, або у формі літери «П». Для цього потрібно переставити столи, звільнивши місце у центрі аудиторії.
2. В аудиторії має бути звичайна дошка або спеціальна – фліпчарт. Необхідно підготувати крейду, скотч, фломастери, стікери розміром 5x5 см, скріпки, серветки і роздаткові матеріали в достатній кількості.
3. Для того, щоб записати правила роботи групи, очікування учасників та результати виконання групових завдань, необхідно підготувати декілька аркушів паперу формату А1, А2, А3 та А4.
4. Для демонстрації відеоматеріалів, відеофільмів, або презентацій необхідно підготувати обладнання (мультимедійний проєктор, комп'ютер).
5. Необхідно чітко розпланувати етапи проведення тренінгу і скласти план.

Як об'єднувати учасників тренінгу у групи?

1. **4-6 осіб у кожній групі.** Плануючи вправу у групах, об'єднай учасників у 4-6 груп по 4-6 учасників у кожній із груп. Більша кількість груп затягує час презентацій результатів роботи, більша кількість учасників обмежує можливість активної участі у роботі групи.

2. **Склад групи визначає тренер.** Попередньо заплануй, як об'єднаєш на групи. Якщо результат більшою мірою залежатиме від складу групи, не грай «із закритими очима».

3. *Склад групи повинен бути максимально різноманітний.* Створюй групи, які диференційовані у всіх відношеннях. Розділи приятелів. Не допускай, щоби групи ділилися на «гірші» та «кращі».

4. *Завжди нові групи.* Подбай, щоб групи часто змінювали свій склад. Не дозволяй, щоб учасники постійно працювали в одному і тому ж складі.

5. *Подбай про цікавий спосіб поділу на групи.* Той самий спосіб стає нудним вже при другому-третьому використанні. Подумай, як зробити поділ на групи цікавим.

Способи поділу на групи:

- поррахувати до чотирьох (п'яти, шести);
- поррахувати на іноземній мові;
- відрахувати: яблуко, груша, слива, диня, банан;
- жеребкування картками з геометричними фігурами;
- роздати по квітці або листку;
- жеребкування гральними картами;
- роздати цукерки стількох кольорів, скільки має бути груп;
- жеребкування з використанням карток з назвами рослин;
- жеребкування з назвами професій;
- впорядкувати учасників в лінію за днем і місяцем народження і об'єднати в групи тих, хто стоїть поруч;
- об'єднати в групи осіб, імена яких починаються відповідно до попередньо вибраних літерів, наприклад I група: А, Е, Р; II група: Б, Д, Л і т. д. (цей вид поділу вимагає попередньої підготовки тренера, з використанням списку учасників);
- об'єднати учасників за порами року;
- об'єднати в групи за знаками зодіаку (цей вид поділу вимагає попередньої підготовки тренера, з використанням списку учасників з датами народження);
- об'єднати в групи на основі другої (третьої, четвертої) літери у прізвищі (цей вид поділу вимагає попередньої підготовки тренера, з використанням списку учасників);
- помістити на кожному столі аркуш паперу з переліком членів групи;
- перед початком занять на ідентифікаторах для учасників помістити (намалювати або приклеїти) геометричні фігури;
- перед входом до зали на заняття вручити (наклеїти на ідентифікатори) певні позначки;
- збирати різноманітні пазли (учасники отримують по одному елементу пазлів, на кожному столі лежить один елемент зображення, учасники мають зібрати зображення за відповідними столами);
- перед заняттями приклеїти малюнки або номери груп під кріслами, на яких сидять учасники;
- приклеїти на спини картки з символами і сказати групам зібратися за цими символами у повній тиші.

Технологія проведення криголамів

Більшість людей, які перебувають у чужому для себе оточенні (початок тренінгу) почувають себе невпевнено. Особливо дорослі. Не знають, чого сподіватись (побоюються, що тренінг буде нагадувати традиційне шкільне заняття

або конференційне засідання). Найчастіше учасники тренінгу незнайомі між собою. Якщо й знають хоч одну особу – стараються триматися разом. Тому тренер повинен докласти максимум зусиль для того, щоб створити теплу, приязну атмосферу, яка створює почуття безпеки та налаштовує на позитивне ставлення до роботи. Досягти того, щоб учасники почувалися вільно, познайомились один з одним так, щоб могли зосередитись на тому, чого повинні навчитись. Для цього використовують метод «Криголами».

Першу групу криголамів складають ті, котрі допомагають познайомитися всім учасникам. Найпростіші з них дають можливість довідатися імена, інші дають можливість довідатися про професійну і суспільну діяльність присутніх, про їхнє хобі, особистий досвід та очікування від тренінгу.

Метою наступної групи криголамів, котру називають «рухалками» чи, по-англійськи, енерджайзерами (energisers) є стимулювання групи до роботи, концентрація на якійсь проблемі. Деякі з цих вправ можна використовувати як ефективний розподіл на групи.

Криголами, що дають можливість одержати інформацію про учасників.

1. Презентація

Попроси учасників про представлення і подання певної визначеної інформації про себе (не обов'язково робити це по черзі). Підбір інформації, яку подають учасники, залежить від специфіки групи і тематики заняття.

Це може бути: ім'я та прізвище; місце проживання; місце роботи/професія; функції, які виконує в організації; кількість членів організації (на місцевому рівні); чого очікує після завершення тренінгу.

Окремі відомості записуються у формі таблиці на великому аркуші паперу. Можна також намалювати карту України (області) на великому аркуші і попросити учасників, щоб позначили на ній свої міста.

Методичний коментар. Техніка безпечна і неагресивна. Забирає обмаль часу (2-3 хв. на особу), але непридатна для використання в групах більше 30 осіб. Ефективна в групах, про які ми маємо небагато інформації, члени груп незнайомі між собою.

2. Інтерв'ю

Утвори пари з осіб, незнайомих між собою і дай їм від 3-х до 5-ти хвилин на знайомство. Потім попроси, щоб кожен представив своїх партнерку чи партнера всій групі – прізвище, професія, обов'язки в організації плюс один цікавий, вибраний тобою факт (з якого часу ця особа є членом організації, чого очікує від тренінгу тощо).

Методичний коментар. Вправа гарантує, що кожен член групи познайомиться з однією особою. Дає учасникам почуття значимості. Забирає більше часу ніж перший метод і є непридатним для використання в групі понад 25 осіб.

Інтерв'ю (2-й варіант)

Поділи учасників на пари (у парах мають бути люди, не знайомі один з одним). Попроси, щоб упродовж 10 хвилин вони провели між собою інтерв'ю і довідалися якнайбільше про свого нового співрозмовця (ім'я, професія, звідки він приїхав, хобі, організація). Підкресли, що потім треба буде представити свого

співрозмовника перед усіма. По закінченню 10 хвилин постав у центр зали крісло. Запроси першу пару. Той, хто представляє, має стояти за кріслом, а той, кого представляють, сидить у кріслі.

3. Інтерв'ю в четвірках

Поділи учасників на пари (у парах повинні бути люди, не знайомі один з одним). Попроси, щоб упродовж 10 хвилин вони провели між собою інтерв'ю і довідалися якнайбільше про свого нового партнера (ім'я, професія, звідки приїхав, хобі, організація). Після закінчення часу створи групи таким чином, щоб у кожній групі було по дві пари. У групі кожен по черзі представляє свого співрозмовника. Після цього попроси всіх стати у коло таким чином, щоб кожна група стояла поруч. Попроси, щоб перший представник з кожної групи представив імена учасників зі своєї групи.

4. Експрес портрет

Поділи учасників тренінгу на пари (у парах повинні бути люди, не знайомі один з одним). Кожному роздай аркуш паперу (А3) і маркер. Попроси упродовж 10 хвилин провести між собою інтерв'ю і намалювати те, про що довідалися про свого співрозмовника (ім'я, професія, звідки приїхав, хобі, організація). Після закінчення 10 хвилин учасники по черзі представляють свою роботу, розповідаючи те, про що вони довідалися про свого партнера. Після цього малюнки учасники приклеюють на стіну.

Матеріали: по одному аркушу паперу А3 для кожного учасника, маркери, паперова стрічка, що клеїться.

5. Щити

Тренер починає заняття говорячи, що у середньовічній Європі кожен лицар носив на своєму щиті герб. Герби часто представляли досягнення лицаря або якісь важливі події з життя його предків. Зараз кожен учасник виготовить такий щит з гербом. Роздай кожному учаснику фломастер та великий аркуш паперу. Попроси поділити його на чотири частини, потім розмістити в кожній з них таку інформацію:

- у лівому верхньому кутку описати себе за допомогою одного слова;
- у правому верхньому кутку написати, чим найбільше гордиться;
- у лівому нижньому згадати якусь свою таємницю (це не має бути якась поважна таємниця, а просто така річ, про яку не знає ніхто з присутніх);
- у лівому нижньому кутку намалювати (без підпису і слів) своє хобі.

Після закінчення в центрі щита пишемо своє ім'я.

Тренер заповнює свій щит разом з учасниками.

Необхідно давати окремі інструкції щодо вмісту кожного поля. З поясненням чергової частини необхідно почекати, поки усі не закінчать писати чи малювати в попередньому полі.

Коли всі учасники закінчать свої щити, попроси їх, щоб вони вийшли на середину зали, тримали щит перед собою і, прогулюючись по залі, познайомились з іншими учасниками. По закінченню всі підписують свої щити і вішають їх на стінці.

Інший варіант: на щитах можуть з'явитися такі поля: моя організація, найбільший успіх, найкраща відпустка). Дуже важливим є те, щоб щит давав

можливість подати себе з нової сторони. Поле, що може бути важким для учасників, повинне бути третім за черговістю.

Матеріали: по одному аркушу паперу (A4-A2) на кожного учасника, маркер для кожного учасника і тренера, паперова стрічка, що клеїться.

Методичний коментар. Техніка забирає відносно небагато часу. Ефективна для груп, котрі вже співпрацювали між собою. З огляду на досить агресивний характер, треба обережно використовувати її в групах з переважанням осіб старшого віку і таких, які надзвичайно серйозно трактують *свою позицію*.

6. Базар імен

Роздай всім присутнім учасникам тренінгу по 5 карток розміром 5x5 (у групах до 20 осіб – по 6, в групах, де більше 20 осіб – по 4). Попроси, щоб кожен виразно написав на своїх картках своє ім'я та прізвище. В молодіжній групі можна також попросити. Щоб кожен ще й намалював себе. Збери всі картки в коробку. Змішай їх. Роздай довільно кожному по 5 (6 або 4) випадкових карток. Скажи, що зараз будемо приймати участь у базарі імен. Кожен буде намагатися відшукати свої (ті, які він особисто підписав) картки. Під час торгів необхідно дотримуватися таких правил: обмінюємося картками – одна картка за одну; можемо приймати (брати) тільки свої картки. Зазнач, що для одночасного обміну може бути необхідним наявність більше ніж двох осіб. Той, хто збере всі свої картки, сідає на своє місце. Попроси всіх вийти на середину зали і дай сигнал почати вправу. Подякуй всім після закінчення вправи.

Методичний коментар. Описаний криголам змушує учасників встати з місця та почати контактувати з іншими, але водночас не призводить до сильного стресу, пов'язаного з виступом перед усією групою або з труднощами виконання завдання (вправа завжди зближує одночасно кількох осіб). Базар імен допомагає створити позитивну атмосферу, але не дає тренеріві і учасникам можливості пізнати один одного. Вправа призначена для груп з 10-25 осіб.

7. Біля мене є вільне місце

Учасники сидять у колі. Одне крісло вільне. Людина, що сидить ліворуч від цього крісла говорить: «Місце справа від мене – вільне. Запрошую до нього... (ім'я або якась риса). Ті, хто відчувають, що сказане стосується їх, намагаються зайняти вільне місце.

8. Ім'я і жест

Учасники стоять у колі. Кожний по черзі говорить своє ім'я і показує жест (можна потримати себе за ніс, поклонитися ...). Після кожного, усі вголос повторюють його ім'я, а також жест, що представився. Коли всі учасники представляються у такий спосіб, уся група намагається повторити по черзі імена і жести кожного.

9. Ім'я і те, що любить

Усі стоять у колі і представляються по черзі. Починає вправу тренер. Говорить: мене звати ... (Борис) і я люблю ... (плавати). А мене звати ... (Ірина) і я люблю... (читати).

Варіанти: разом з іменами можна називати своє хобі, характерну рису або те, з чим асоціюється ваше ім'я. Названі захоплення чи риси повинні починатися з тієї ж букви, що й ім'я.

10. Візитні картки/гармошка

Роздай учасникам смужки паперу (аркуш А4, поділений на 2-3 смужки). Попроси скласти ці смужки таким чином, щоб вийшло 6 прямокутних частин. Кожна з 6-ти отриманих частин буде вашою візиткою. На першій частині кожний пише своє ім'я, на іншій пише чи малює те, що хотів би назвати своїм ім'ям, на 3 – свою роботу, на 4 – хобі. На наступних частинах – куди хочеться поїхати відпочивати, що очікуєш від тренінгу, улюблене блюдо, назва книги, яку хотів би написати, історична особистість, з якою хотів би поговорити (завдання можна змінювати). На звороті всіх частинок пишемо своє ім'я. Коли всі закінчать, скажи, що завдяки візитним карткам, у нас буде можливість познайомитися з декількома незнайомими учасниками семінару. Приклеюємо наші гармошки-візитки стрічкою до одягу. Попроси, щоб усі встали, підходили до незнайомих їм учасників і, відриваючи по одній візитці, представлялися і розповідали про те, що на ній намальовано чи написано. Закінчуємо тоді, коли залишиться перша частина (перша візитна картка) з ім'ям. Коли група складається менш чим з 20-ти осіб, під кінець вправи стаємо в колі і по черзі говоримо те, що довідалися про кожну людину.

Матеріали: смужки паперу (А4,3 чи А4/2), маркери.

Рухалка/енерджайзер

Фруктовий салат (вітер дує на тих...)

Учасники сидять у колі на кріслах (необхідно простежити, щоб крісла були міцними і щоб за ними не було гострих предметів. Тренер рахує учасників, даючи їм назви фруктів (наприклад: яблуко, груша, кавун, виноград, апельсин, банан). Тренер пояснює правила. Людина, котра стоїть посередині кола (спочатку це тренер) є кухарем, що буде готувати фруктові салати. Коли кухар називає якийсь фрукт, усі, кому була дана його назва, міняються місцями. У цей же час кухар намагається зайняти місце одного з тих, що пересаджуються. Новим кухарем стає той, хто залишився без крісла. Коли кухар крикне «Фруктовий салат», місцями міняються усі. На кінець можна попросити, щоб учасники, що мають назву одного фрукта, сіли за один столик, іншого – за інший і у такий спосіб використовувати цю вправу для поділу на групи.

Інший варіант вправи. Людина, що стоїть в центрі кола, називає якусь категорію присутніх, говорячи: «вітер дує на тих, хто... (і називає категорію присутніх – ті, у кого сережки, ті, хто дивився вчора телебачення)». Ті, до кого це відноситься, міняються місцями.

Технологія проведення інтерактивних вправ

Вправа «Карта ідей: що для нас інфомедійна грамотність?»

Мета: обговорити з учасниками розуміння поняття «інфомедійна грамотність».

Матеріали: стікери (по три на кожного учасника); великий аркуш паперу.

Перебіг вправи:

1. Почни, кажучи, що перед початком нашого тренінгу потрібно пригадати ситуацію, коли ми отримували різну інформацію з різних каналів, чи задумувались при цьому про власну інформаційну безпеку та інформаційну грамотність?

2. Роздай кожному з учасників по три стікери (переконайся, що усі мають ручки). Попроси кожного написати, що для нього означає інфомедійна грамотність (одна річ на одному стікері). Переконайся, що все зрозуміло учасникам, і зачекай доки всі напишуть.

3. На об'єднаних столах поклади аркуш паперу і попроси усіх учасників, щоб вони сіли (або стали) навколо. Скажи, що невдовзі кожен прочитає спершу один, а потім наступні свої стікери. Вони будуть наклеєні на аркуші таким чином, щоб схожі справи були одна біля одної. Попроси двох учасників допомогти.

4. Попроси зачитати записи зі стікерів. Прослідкуй, щоб учасники правильно клеїли стікери, але не покидай власної думки. Коли всі прикріплять свої картки, запитай учасників, які «острівці» утворилися у нашому «морі». Потім попроси обвести окремі групи маркером і дати їм назви.

5. Скажи, що ми отримали карту, яка може допомогти наочно побачити, які важливі складники формують поняття «інфомедійна грамотність».

Вправа «Літаючі плакати: як розвивати інфомедійну грамотність?»

Мета: обговорити з учасниками тренінгу такі питання: як я самостійно можу розвинути навички інфомедійної грамотності? Як школа може розвивати навички інфомедійної грамотності? Як можна поширювати навички інфомедійної грамотності в суспільстві?

Матеріали: 3 плакати, три маркери різних кольорів, стікери.

Перебіг вправи

1. Постав столи у формі трикутника.

2. Скажи, що у кожного із нас вже наявні знання про інфомедійну грамотність (багато хто брав участь у тренінгах з цієї проблематики), ми самі є споживачами інформації, а також авторами та поширювачами. Протягом цієї вправи ми подумаємо, як можна розвивати навички інфомедійної грамотності на різних рівнях: самостійно, у школі та суспільстві в цілому. Ми працюватимемо у групах.

3. Об'єднай учасників у 3 групи. Скажи, що завданням групи буде записати на отриманому аркуші протягом 10 хвилин якомога більше конкретних дій, які сприятимуть розвитку інфомедійної грамотності (покажи плакати). Підкресли, що це повинні бути конкретні дії, а не загальні терміни (наприклад, розібрatisь з тим, як між собою відрізняється факт від судження). Роздай плакати.

4. За 10 хвилин попроси групи, щоб закінчили розпочаті речення. Скажи, що невдовзі кожна група має передати плакат сусідній за напрямком годинникової стрілки (фломастери лишаються на столі). Група, яка отримала плакат, читає те, що було написано і дописує свої ідеї. Нічого не можна закреслювати. Якщо якесь речення викликає сумніви, можна доклеїти картку з питанням/пропозицією (покажи стікери). Нагадай, що ідеї мають бути дуже конкретні. Попроси передати плакати.

5. Зроби так ще двічі, щоб плакати повернулися до груп, які починали їх писати.

6. Попроси, щоб кожна група, яка отримала свій плакат, прочитала його і вибрала 3-5 ідей, які їй здаються найцікавішими.

7. Скажи, що групи по черзі клеїтимуть свої плакати на стіну і читатимуть лише обрані ідеї. Презентацію починає група із плакатом «Як я сам можу розвивати навички інфомедійної грамотності?». Після кожної презентації тренери додають свої коментарі, приклади з конкретних тренінгів, відповідають на питання.

8. Варто пам'ятати про те, щоб звернути увагу на важливість розрізняти факти і судження (інші типи контенту), розуміти, що за інформацію завжди хтось платить (або це власник каналу, або ми самостійно). Наші коментарі та зауваження головною мірою залежать від групи, з якою ми працюємо.

9. На завершення вправи можна роздати додаткові матеріали з теми «Як розвивати інфомедійну грамотність?».

Вправа «4 кути»: комунікація онлайн чи спілкування face-to-face

Мета: створити умови для глибокого обговорення обраної проблеми учасниками.

Час: щонайменше 40 хвилин, у залежності від кількості учасників.

Матеріали: 4 аркуші А4, скотч.

Перебіг вправи

1. Підготуй 4 аркуші паперу – на кожному напиши одне з наступних стверджень: ТАК/НІ/МАБУТЬ/НЕ ЗНАЮ.

2. Прикріпи їх з допомогою скотча на стінах (у видимий спосіб, найкраще в 4 різних кутах зали).

3. Попроси учасників щоб встали, та коротко поясни хід вправи. Покажи аркуші паперу та написані на них слова. Поясни, що зараз будеш зачитувати ствердження, натомість учасники займають місця у залі (біля одного з 4 аркушів), яке найкраще відображає їхню думку щодо даного ствердження. У будь-який момент учасники можуть змінити місце в залі.

4. Зачитай ствердження (наприклад, «Комунікація онлайн гірша ніж спілкування face-to-face»). Коли всі виберуть місце, запитай кілька осіб біля кожної позиції, чому обрали саме такий кут (варто попередити учасників, що часу може не вистачити щоб висловилися всі). Нагадай учасникам, що вони можуть змінювати позицію, якщо почули аргументи, які їх переконують.

5. В залежності від кількості учасників у кожному куті, попроси 2-3-х осіб, щоб розповіли про свою позицію. Дай іншим можливість задавати питання щодо цих позицій (але зазнач, що не можна входити в суперечки – лише ставити запитання).

6. Після обговорення першого ствердження, попроси учасників повернутися до центру зали та зачитай друге ствердження. Проведи обговорення, як у першому випадку.

7. Підсумки: сядь разом з учасниками в колі. Запитай про їх відчуття щодо вправи, як її сприйняли, як це було – як відноситися до таких стверджень? На завершення можна ще провести обговорення в колі, де учасники можуть дати свою відповідь на узагальнююче запитання (наприклад, «Як дотримуватись балансу поміж комунікацією онлайн та face to face?») або подібне питання, яке дозволяє підвести підсумки.

Які ствердження готувати для вправи?

Відповідні ствердження для вправи треба підготувати заздалегідь – варто їх добре продумати і запланувати. Ствердження повинні бути прості, короткі, відноситися до обраної теми, містити в собі дилему та провокувати емоційну реакцію. Також у ствердженнях треба уникати формулювань із запереченням (це ускладнює вибір позиції учасникам).

Приклад стверджень, які можна використати.

Сьогоднішня молодь має кращі навички критичного мислення ніж старше покоління.

Сьогодні люди легше піддаються на пропаганду/маніпуляцію ніж 50 років тому.

У школах повинні бути окремі уроки присвячені лише навичкам критичного мислення.

В умовах повномасштабної війни держава повинна мати повний контроль над засобами масової інформації.

Демократія – це найкраща система в світі.

Пряма демократія краща від представницької.

Обов'язкова участь у виборах є гарантією демократії.

Політика об'єднує сім'ї.

Ствердження цілеспрямовано повинні бути спрощені/категоричні – це сприятиме обговоренню всіх нюансів у ході вправи. Часто в ході розмови виявляється, що в учасників, які зайняли спочатку протилежні позиції, може бути багато спільного.

Вправу можна легко адаптувати для різних тем, груп та потреб, вона допомагає глибоко обговорити різні аспекти, виклики та нюанси пов'язані з даною темою.

Вправа «Роза вітрів» (підбиття підсумків роботи на тренінгу)

Мета: підбити підсумки тренінгового заняття, оцінити ефективність засвоєння матеріалу учасниками.

Обладнання: аркуші паперу з малюнком «Роза вітрів», фломастери, аркуш ватману з назвою «Роза вітрів».

Перебіг вправи

Кожний учасник заповнює «Розу вітрів» таким чином: у центрі «Рози вітрів» учасник пише своє ім'я.

Південь – позначає найцікавіші моменти, що найбільш сподобалися на тренінгу.

Захід – що з вивченого використовуватиметься надалі, як, над чим учасник продовжуватиме працювати.

Північ – що не здійснилось з очікувань.

Схід – що для учасника залишилось незрозумілим.

Після заповнення «Рози вітрів» учасники за чергою прикріплюють свої аркуші на фліпчарт, озвучуючи написане.

Вправа «Параграф» (вироблення правил роботи групи).

Мета: створити умови для комфортної та продуктивної роботи учасників тренінгу під час його проведення.

Обладнання: аркуш ватману, маркери, аркуші А4.

Перебіг вправи

Тренер пояснює, що для ефективної роботи група має розробити правила. Для цього він об'єднує учасників у 4 групи за назвами фруктів. Кожна група отримує аркуш А4, у якому учасники після обговорення у своїй групі записують правила, дотримуватися яких, як вони вважають, було б необхідно під час роботи.

Потім тренер ознайомлює з думкою кожної групи усіх учасників. Під час озвучування кожного правила тренер запитує ставлення до нього. Якщо учасники згодні, тренер записує прийняте правило на аркуш ватману.

Вправа «Пташки» (визначення очікувань)

Мета: визначити очікування учасників групи.

Обладнання: плакат із намальованим деревом, клейкі папірці у вигляді пташок.

Перебіг вправи

Учасники отримують стікери у вигляді пташок, на яких записують свої очікування від тренінгу. Після завершення роботи кожен учасник презентує свої очікування, розміщуючи пташок із написами навколо дерева.

Наприкінці заняття пташки учасників «сідають» (або не сідають») на дерево.

Запитання для обговорення

- Для чого ми виконували цю вправу?
- Чому так важливо на початку тренінгового заняття їх визначати?

Розділ II Розробки тренінгів та семінарів-тренінгів

Семінар-тренінг з теми «Проектування індивідуальної освітньої програми професійного розвитку педагога»



Мета семінару-тренінгу:

- через проектування індивідуальної освітньої програми професійного розвитку сформулювати бачення перспектив власного професійного розвитку; актуалізувати потребу в удосконаленні та оновленні практики роботи з питань розвитку професійної компетентності.

Завдання семінару-тренінгу:

- підвищити рівень поінформованості щодо сутності понять «індивідуальна освітня програма», «алгоритм індивідуальної освітньої програми»;
- охарактеризувати структуру і основні напрями професійного самовдосконалення педагога, а також складові його самоосвітньої діяльності;
- ознайомитись із технологією створення траєкторії професійного розвитку педагога;
- окреслити алгоритм індивідуального освітнього маршруту та розробки професійної програми розвитку педагога;
- мотивувати учасників на визначення стратегії власного професійного розвитку на основі отриманих знань, умінь, навичок;
- стимулювати подальшу пошукову, дослідницьку діяльність учасників у контексті ключових проблем семінару-тренінгу.

Очікувані результати:

- сформованість в учасників бачення перспектив власного професійного розвитку;
- набуття навичок складання алгоритму індивідуальної освітньої програми професійного розвитку;
- сформованість в учасників потреби в удосконаленні й оновленні практики роботи;
- емоційно-психологічна задоволеність учасників семінаром-тренінгом.

Вступ

Тренер. На час реформування освіти актуальності набуває питання професійного розвитку педагога, його організаційно-методичний супровід у професійній діяльності потребують змін: у цільовому, змістовому, технологічному аспектах у системі методичної роботи.

У ст. 53, 54, 59 Закону «Про освіту» окреслено право педагога на: навчання впродовж життя, академічну мобільність, індивідуальну освітню траєкторію (реалізується через вибір видів і форм професійного зростання).

У ст. 53 Закону «Про освіту» зазначено: педагогічний працівник є здобувачем (а не отримувачем) освіти.

У ст. 59 Закону «Про освіту» зазначено: професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання. Заклади освіти, у яких працюють педагогічні та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації. Важливо, щоб професійний розвиток мав індивідуальний, чітко визначений вектор для кожного окремого педагога, оскільки це допоможе забезпечити якість професійних знань і зробить процес підвищення кваліфікації більш дієвим й ефективним.

У ст. 1 Закону «Про освіту» визначено: індивідуальна освітня траєкторія - персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його: здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей, досвіду [4].

Організація та супровід є відповіддю на виклики сьогодення. Освіта потребує: педагога-професіонала, новатора, наставника. Педагог на цей час є головною рушійною силою сучасної освіти в суспільстві.

Вправа «Знайомство»

Мета: сприяти знайомству учасників семінару-тренінгу, організації продуктивної комунікації між учасниками, створенню сприятливої атмосфери для роботи, оперативному включенню у діяльність.

Обладнання: плакат із написом «Моє педагогічне кредо», стікери за кількістю учасників семінару-тренінгу, фломастери.

Перебіг вправи

Тренер роздає учасникам стікери, на яких вони мають записати своє ім'я та професійне кредо. Знайомство тренер починає за бажанням, продовжує по колу, не пропускаючи нікого, зокрема й себе, дякує кожному за висловлювання. Учасники прикріплюють стікери на плакат «Моє професійне кредо».

Питання для рефлексії

- Які думки, почуття викликала у вас ця вправа?
- Навіщо ми це робили?

Вправа «Правила». Прийняття правил роботи групи.

Мета: прийняти правила, які сприятимуть ефективній взаємодії під час тренінгу.

Обладнання: плакат із написом «Правила», фломастери, стікери.

Перебіг вправи

Тренер роздає учасникам стікери, на яких вони мають написати два правила, які забезпечать ефективну роботу групи. Потім учасники мають об'єднатися в пари, щоб із двох переліків правил скласти один. По завершенні утворені пари об'єднуються у четвірки, щоб виконати це саме завдання. Кожна четвірка озвучує свій варіант правил. Тренер записує всі правила на плакаті й з'ясовує в учасників чи погоджуються вони дотримуватися правил у групі. Остаточний перелік правил тренер погоджує з групою, розміщує плакат так, щоб він перебував у полі зору.

Питання для рефлексії

- Навіщо ми приймали правила?
- Чому необхідно дотримуватися прийнятих правил?

Визначення очікувань учасників тренінгу. Вправа «Дорога».

Мета: з'ясувати очікування учасників.

Обладнання: плакат із малюнком дороги (з написами «Старт» та «Фініш»).

Перебіг вправи

Тренер зазначає, що група перебуває на початку важливого шляху, і для того, щоб успішно його здолати треба визначити правильні дороговкази-очікування від власної та групової роботи. Для цього пропонує на стікерах написати свої очікування від семінару-тренінгу й ознайомити з ними, прикріпивши на плакат «Дорога».

Питання для рефлексії

- Навіщо ми виконували цю вправу?
- Які думки викликає у вас цей перелік очікувань?

Основна частина

Вправа «Портрет компетентного педагога»



Мета: скласти узагальнений професійний портрет компетентного педагога.

Обладнання: аркуші паперу формату А3, фломастери, мультимедійна презентація «Портрет компетентного педагога».

Методичний коментар. Тренер об'єднує учасників у чотири групи (зима, весна, літо, осінь). Кожна група отримує аркуш паперу А3, на якому необхідно впродовж 10 хвилин записати: *група №1* - особистісні та професійно значущі якості педагога; *група №2* - навички, уміння сучасного педагога; *група №3* - професійні компетентності педагога (див. додаток 1); *група №4* – функції сучасного педагога. Після закінчення відведеного часу відбувається презентація напрацювань у великому колі. Наприкінці вправи проводиться загальне обговорення щодо портрету компетентного педагога.

Питання для рефлексії. Якого досвіду ви набули, виконуючи цю вправу?

Група №1 Особистісні і професійно значущості якості педагога.

Активність, вимогливість, відповідальність, врівноваженість, гуманізм, інноваційність, доброзичливість, добросовісність, емпатійність, ініціативність, інтелігентність, комунікабельність, мобільність, моральність, наполегливість, оперативність, працелюбність, почуття гумору, самокритичність, самостійність, спостережливість, справедливість, тактовність, толерантність, креативність, цілеспрямованість, чуйність, щирість.



Особистість вчителя. Особистість гуманна, моральна, креативна, з інноваційним творчим стилем педагогічного мислення, з високим рівнем культури, широким кругозором, з активною позицією.

Група №2. Навички й уміння сучасного педагога.



Визначення пріоритетів, постановка цілей. Планування та управління часом, ресурсами для досягнення цілей. Позитивне сприйняття педагогічних інновацій. Творення інноваційних ідей, інноваційна діяльність. Робота в команді. Навички здорового способу життя: позитивні емоції; фізична культура і спорт; корисна їжа; відмова від шкідливих звичок; особиста гігієна; здоровий відпочинок.

Сила позитивного мислення.

Напевно, тепер уже ніхто не заперечуватиме силу позитивного мислення. Про силу думок свідчать дослідження Масару Емото, котрий сфотографував кристали води. Якщо рідина стояла в кімнаті, де сварились і злились, то її кристали були деформованими, а якщо в кімнаті, де промовляли слова любові, - то утворювався кристал, схожий на прекрасну сніжинку.

Наш організм складається з води приблизно на 75%. Отже, своїми думками ми змінюємо себе.

А усмішка, як відомо, приносить відчуття радості, організм реагує на позитивні емоції. Усе це, зрештою, позитивно впливає на наше здоров'я. Тож важливо частіше посміхатися та мислити позитивно, з оптимізмом дивлячись уперед.

Група №3.



Професійні компетентності сучасного вчителя: мовно-комунікативна, предметно-методична, інформаційно-цифрова, психологічна компетентність, емоційно-етична компетентність, компетентність педагогічного партнерства, інклюзивна компетентність, здоров'язбережувальна, проєктувальна, прогностична,

організаційна, оцінювально-аналітична, інноваційна, медіакомпетентність, компетентність навчатися впродовж життя, рефлексійна компетентність [5].

Група №4.



Функції сучасного вчителя: автор, аналітик, діагностик, дослідник, експерт, інформатор, консультант, коуч, координатор, мотиватор, модератор, організатор, порадник, програміст, технолог, тьютор, фасилітатор.

Інформаційне повідомлення «Траєкторія професійного розвитку педагога».

Мета: окреслити персональний шлях реалізації професійного потенціалу педагога; вибір педагогом видів і форм освіти.

Обладнання: мультимедійна презентація «Траєкторія професійного розвитку педагога».

Методичний коментар. Тренер інформує учасників про основні принципи побудови індивідуального освітнього маршруту педагога у професійному розвитку, використовуючи мультимедійну презентацію «Траєкторія професійного розвитку педагога».

Питання для рефлексії

Як надана вам інформація допоможе вам у роботі?

Тренер. Траєкторія професійного розвитку педагога - це персональний шлях реалізації професійного потенціалу педагогічного працівника, що ґрунтується на його вільному виборі закладу освіти, установи, організації, іншого суб'єкта освітньої діяльності, видів, форм, темпу здобуття освіти та освітньої програми в межах здобуття освіти дорослих. Існують такі види освіти як формальна, неформальна, інформальна. До форм навчання віднесемо такі: *інституційна* (очна - денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева; *індивідуальна* (екстернатна, сімейна (домашня), педагогічний патронаж, на робочому місці (на виробництві).

Дуальна форма здобуття освіти - це спосіб освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладі освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору.

Переваги створення траєкторії професійного розвитку педагога.

1. *Розширення* можливостей освітнього простору, можливість вибору ефективних шляхів і способів безперервної освіти.

2. *Зростання професійної компетентності педагога, що забезпечує його цінність і конкурентоспроможність у закладі освіти.*

3. *Формування і розвиток універсальних навичок, що урізноманітнює сфери професійної діяльності.*

4. *Зручний шлях освіти (частіше без відриву від основної роботи) надає можливість кар'єрного росту й підвищення рівня життя педагога.*

5. *Мотиваційний шлях освіти підвищує мотивацію й задоволення ефективною працею.*

6. *Послаблення стресу та підвищення здатності педагога пристосуватися до змін і роботи у складних умовах життєдіяльності.*

7. *Здійснення цілеспрямованого саморозвитку педагогічним шляхом узгодження мети закладу освіти і працівника.*

Основні принципи побудови траєкторії професійного розвитку педагога

Індивідуалізація - цільова частина науково-методичної теми обумовлена потребами здобувачів освіти та фаховими потребами педагога.

Розвиток - на підставі результатів діагностики визначення проблеми і завдань, які має розв'язати педагог, аби набути відповідних компетенцій і оптимізувати роботу з групою.

Діяльність - окреслює дії, що дадуть змогу педагогу досягти очікуваних результатів. Оформити їх можна у вигляді дорожньої карти.

Структура і основні напрями професійного самовдосконалення педагога.

Розвиток професійної компетентності забезпечує: успішність професійної діяльності; опанування практикою самоменеджменту дозволяє управляти найважливішим ресурсом - власним часом.

Розвиток власної сфери спілкування й взаємодії з іншими людьми дозволяє: ефективно спілкуватися, будувати та розвивати міжособистісні (формальні та неформальні) стосунки, працювати в команді.

Розвиток власного інтелектуального й загальнокультурного потенціалу забезпечує: поповнення власного ресурсу (оскільки специфіка педагогічної діяльності віддавати знання, уміння, емоції); задовольняти потреби здобувачів освіти.

Самоосвіта - самостійна пізнавальна діяльність людини, спрямована на досягнення певних персональних значущих освітніх та культурних цілей: задоволення загальнокультурних запитів, пізнавальних інтересів у будь-якій сфері діяльності, підвищенні професійної кваліфікації тощо. Самоосвіта є умовою особистого розвитку, самоствердження та самореалізації та є складовою навчання людини протягом усього життя.



Складові самоосвітньої діяльності:

Самооцінка - вміння оцінити свої можливості.

Самооблік - вміння брати до уваги наявність своїх якостей.

Самовизначення - вміння обрати.

Самоорганізація - вміння знайти джерело пізнання й адекватної своїм можливостям форми самоосвіти, організувати робоче місце.

Самореалізація - реалізація своїх можливостей.

Самокритичність - вміння критично оцінювати переваги і недоліки своєї роботи.

Самоконтроль - здатність сумлінно контролювати свою діяльність.

Самовиховання та саморозвиток як результат самоосвіти.

Алгоритм побудови індивідуального освітнього маршруту.

Крок 1. Самооцінювання. **Крок 2.** Визначення професійних завдань, які необхідно розв'язати. **Крок 3.** З'ясування знань і умінь, необхідних для розв'язання поставлених завдань. **Крок 4.** Визначення дій для реалізації розв'язання професійних завдань. **Крок 5.** Формулювання очікуваних результатів.

Вправа «Визначення траєкторії професійного розвитку».

Мета: визначити за алгоритмом власну траєкторію професійного розвитку.

Обладнання: невеликі аркуші паперу (за кількістю учасників), фломастери.

Методичний коментар. Тренер пропонує учасникам за запропонованим нижче алгоритмом визначити власну траєкторію професійного розвитку.

Крок 1. Самоаналіз сильних та слабких сторін (закінчи речення):

На сьогоднішній день я можу відверто сказати що достатньо добре вмію таке...;

Мені необхідно додатково попрацювати над...;

Крок 2. Цілі, до яких я прагну...

Крок 3. Потреба

Для досягнення поставлених цілей я налаштований...

Питання для рефлексії

Які навички отримали виконуючи цю вправу?

Як це може бути корисним у роботі?

Інформаційне повідомлення «Планування професійної програми розвитку».

Тренер. Професійна програма розвитку - це документ, що відображає індивідуальну траєкторію навчання педагога, прийоми якісного перетворення - переходу від одного рівня до іншого, зокрема до освітніх ресурсів відносяться: зовнішні ресурси, внутрішні ресурси, самоосвіта, взаємонавчання

До зовнішніх ресурсів належать: атестація (навчальні роки); курси підвищення кваліфікації; дистанційне навчання (курси, тренінги, вебінари тощо); участь у професійних, творчих конкурсах, фестивалях, проєктах; професійні спільноти педагогів; методичні заходи (семінари, вебінари, відеоуроки); мережева взаємодія з вчителями; участь в експертних комісіях; участь у роботі журі конкурсів, олімпіад; стажування; експериментальна робота; відкритий додатковий ресурс.

До внутрішніх ресурсів належать: педагогічна рада; методичні заходи (семінари, консультації); участь у роботі шкільних професійних спільнот; уроки, заходи (відвідування, взаємовідвідування); відкритий додатковий ресурс.

Самоосвіта: методична проблема; вивчення педагогічних інноваційних технологій; інтернет-ресурси; електронне портфоліо; відкритий (додатковий) ресурс.

Взаємонавчання: відкриті уроки, заходи (проведення); майстер-класи; авторські творчі майстерні; дисемінація досвіду; публікації; відкритий (додатковий) ресурс

Дорожня карта траєкторії професійного розвитку

Що я вмю? Чого хочу навчитись? Де я можу навчитись? Що я вмітиму?

Форми презентації результату траєкторії професійного розвитку: електронне портфоліо; творчий звіт; творча майстерня; майстер-клас; педагогічні проєкти; семінари; блог; проведення відкритих заходів.

План-зразок індивідуального освітнього маршруту

Напрямок роботи (проблема). Вивчення науково-методичної літератури. Самоаналіз діяльності. Умови для проходження маршруту (курси, семінари, майстер-класи, інтернет-ресурси, консультації, створення творчих груп, натавництво). Реалізація завдань. Планування діяльності. Виконання плану. Узагальнення результату. Трансляція педагогічного досвіду. Атестація [6].

Мета: підбити підсумки семінару-тренінгу та оцінити наскільки досягнуто мети й очікуваних результатів, виголошених учасниками.

Обладнання: плакат «Дорога».

Перебіг вправи. Тренер звертається до учасників із проханням згадати свої очікування, які було визначено на початку тренінгу. Кожен учасник має по черзі підійти до плакату «Дорога», віднайти свій стікер, прокоментувати, чи всі його очікування здійснилися, перенести стікер до напису «Фініш».

Питання для рефлексії

Яке пізнавальне навантаження мав семінар-тренінг?

Як і що ви використаєте у своїй педагогічній практиці?

Вправа «Історія для натхнення». «Життя дроворуба».

Мета: мотивувати учасників до проектування індивідуальної освітньої програми професійного розвитку.

Обладнання: текст історії.

Перебіг вправи. Тренер пропонує учасникам ознайомитись з текстом історії «Життя дроворуба». Після прослуховування, учасники обговорюють запропоновану історію та висловлюють свої думки щодо її змісту.

Жив колись дроворуб, і все своє життя він бідував. Він животів на гроші, що їх заробляв з продажу дров, які збирав у найближчому лісі. Одного разу мудрець, який ішов дорогою, побачив чоловіка з в'язанкою дров і порадив йому спробувати піти далі в ліс. Дроворуб прислухався до його поради та дійшов до тих місць, де ніколи не бував раніше. Там він побачив велике сандалове дерево - дуже зрадів цій дорогоцінній знахідці, зрубав дерево та продав його за хороші гроші.

Потім він замислився: адже мудрець не сказав йому, що в лісі є сандалове дерево, а просто порадив іти вперед. Можливо, там можна знайти ще щось, може варто піти далі?

Наступного дня, дійшовши до пенька сандалового дерева, дроворуб пішов ще далі, і через деякий час знайшов мідні залежі. Він узяв із собою стільки міді, скільки зміг нести, продав її на базарі та отримав ще більше грошей.

Наступного дня він пішов ще далі та знайшов срібні розсипи. Потім - золото. Просто щодня він ішов далі, вперед. Не варто зупинятись на отриманих знаннях та досягнутих результатах. Тільки йдучи вперед, ми зможемо досягти нових висот!»

Тренінг з теми «Педагогіка партнерства у контексті Концепції «Нова українська школа»»



Мета: формування культури спілкування на засадах педагогіки партнерства, а також потреби кожного учасника у самовдосконаленні в професійній діяльності.

Вступ

Мотивація вибору теми тренінгу.

Легенда «Юнак і морські зірки»

Тренер. Розпочинаючи наш тренінг, я хочу розповісти легенду.

Якось на світанку один старий чоловік ішов узбережжям моря. Удалині він помітив молоду людину, яка підбирала на піску морські зірки й кидала їх у море. Порівнявшись із юнаком, старий запитав його, навіщо він це робить. Юнак відповів, що викинуті на берег морські зірки загинуть, якщо залишити їх під промінням сонця.

- Але ж узбережжя тягнеться на багато миль, і морських зірок тисячі, - заперечив старий. Яка користь у твоїх зусиллях?

Юнак глянув на морську зірку, яку тримав у руці, кинув її в море й вимовив: «Користь є – для цієї морської зірки».

Тренер. А у наших руках – діти і, тому мета всіх педагогів – виховати компетентну особистість і надати їй знання й уміння, які будуть необхідні в подальшому житті.

Оголошення теми й мети семінару-тренінгу

Тренер. Тема нашого заняття – Педагогіка партнерства у контексті Концепції «Нова українська школа».

Мета: поглибити знання про особливості педагогіки партнерства в освітньому процесі Нової української школи; розкрити основні форми, методи та прийоми спілкування, взаємодії та співпраці у схемі «учитель – учень – батьки» у ракурсі сучасних наукових та громадських пошуків і досліджень.

Тренер. Сучасні науковці акцентують увагу на тому, що педагогічне партнерство варто розглядати «не як трикутник, який є хоч і стійкою фігурою, уособлює енергію і лідерство, однак має і досить гострі кути, що символізують протистояння суб'єктів освітнього процесу, суперництво, конкуренцію».

Педагогічне партнерство сьогодні вбачають у такій геометричній фігурі, як коло, яке вважають символом гармонії, емпатії, синергії взаємин (поняття «синергія взаємин»: від спілкування виграють усі).

Запрошую всіх учасників семінару-тренінгу піднятися й утворити коло. Щоб ви побажали організатору цього заняття, виходячи з розуміння символічності кола? (відповіді учасників семінару).

Тренер. А я сподіваюсь на вашу підтримку, активну участь під час спілкування, тісну взаємодію, співпрацю впродовж семінару-тренінгу.

Нам потрібно впродовж заходу визначитися з ключовими поняттями партнерства в освітньому процесі. Як Вам відомо, реформуванням освіти передбачено реалізацію дев'яти компонентів формули Нової української школи. Із-поміж них і «стара-нова» педагогіка партнерства. Саме з неї, на думку Павла Хобзея, висловлену під час Міні-EdCampКиїв «Без довіри немає освіти», починається довіра до освіти, відкритість шкіл до суспільства, повага до кожної людини [7].

Побудова нової системи зв'язків у схемі «педагоги – учні – батьки» цікавить й непокоїть водночас не лише освітян, а й суспільство загалом.

Отже, пропоную налаштуватися на співробітництво та взаєморозуміння.

Тренер. Успішність будь-якого навчального заняття, подальше психоемоційне самопочуття кожного з учасників навчального процесу, як і успішність нашої роботи, залежить від того, як нас зустрінуть (з усмішкою чи ні), від атмосфери в аудиторії. Для цього і використовується метод «Криголам».

Мета: допомогти кожному учаснику усвідомити основні прояви позитивних емоційних реакцій, налаштуватися на взаємодію. Є різні способи ламання криги. Пропоную вправу «Самопрезентація».

Вправа «Самопрезентація»

Мета: познайомити учасників один з одним, створити умови для ефективної праці.

(Вправа орієнтована на розвиток навичок самопрезентації. Тренер розповідає історію про рослину, що відповідає людині).

Розповідь тренера. Древні друїди вважали, що кожній людині відповідає певна рослина, яка є додатковим джерелом енергії сил і енергії для такої людини.

Окрім того, вона визначає властивості характеру, особливості поведінки людини і відображає її індивідуальність. Спробуйте уявити, яка рослина може бути вашим джерелом енергії, відображати ваші особливості та індивідуальність?

Завдання: потрібно зобразити таку рослину та продумати, як презентувати її іншим. Час обмежений: на виконання завдання ви маєте 3 хвилини (*виконання завдання*).

Тренер. Отже, завершили. Тепер кожен із вас має хвилину на самопрезентацію, під час якої ви поясните групі, чому обрали саме таку рослину, чим ви з нею схожі, що вона символізує тощо.

(Захист презентацій).

Тренер. Ми змогли побачити, що кожен із нас індивідуальність, у чомусь незвичайні та відмінні від інших. Але всі ми живемо в одному світі, а зараз живемо ще й у нашій групі. Але, щоб досягти гармонії у нашій взаємодії, треба виробити правила співпраці, взаємодопомоги, якими ми будемо керуватися під час тренінгу, працюючи в групах. На нашому занятті ми будемо прагнути досягти двох, на перший погляд, несумісних цілей. З одного боку – створити на ньому доброзичливу й невимушену атмосферу, а з іншого – підтримувати дисципліну. У цьому нам і допоможуть правила роботи групи.

Тренер звертається до групи з питанням: «Для чого у нашому житті існують різні правила?» (*очікувані відповіді*).

Тренер. Отже, правила потрібні для створення такої обстановки, щоб кожен учасник:

- міг відкрито висловлюватися й виражати свої почуття та погляди;

- був упевнений у тому, що все особисте, що обговорюється на занятті, не вийде за межі групи;
- одержував інформацію сам і не заважав одержувати її іншим.
(Тренер пропонує виконати вправу «Сонечко»).

Вправа «Сонечко»

Мета: прийняти правила для продуктивної роботи групи під час тренінгу, створити сприятливий психологічний клімат.

Обладнання: малюнок сонечка без промінців, стікери, фломастери або маркери, кольорова крейда.

Перебіг вправи

Кожному учаснику потрібно видати кілька стікерів жовтого кольору, де запропонувати написати складові, які є умовою вдалого партнерства «вчитель-учень». Наприклад, доброзичливість, креативність, професіоналізм тощо. Після чого, об'єднавши учасників у малі групи, дати кожній таке завдання:

а) на великому аркуші паперу намалювати сонечко, а потім у вигляді променів прикріпити до нього стікери з написаними умовами. В одному промені – пропозиції умов, що збігаються за змістом;

б) переформулювати пропозиції умов у вигляді норм поведінки (правил), необхідних в освітньому процесі, зокрема на тренінгу. Записати їх під відповідним променем. Потім прийняти правила для всіх учасників групи: обговорити кожне з них – що воно означає, для чого потрібне. Після того, як промені будуть прикріплені, тренер підбиває підсумки: тільки за умови виконання цих компонентів партнерство принесе спільну радість (*слово дописують в середині малюнка*).

Орієнтовні правила роботи групи:

- Бути позитивним.
- Дотримуватися регламенту.
- Слухати і чути (один говорить – усі слухають).
- Не перебивати (уважно слухати одне одного і поважати різні думки).
- Бути толерантними (не можна змушувати людину замовкнути лише тому, що її погляди не збігаються з поглядами інших).
- Не критикувати (кожен має право на власну думку).
- Бути доброзичливими (ставитися одне до одного доброзичливо і поважати почуття інших).
- Дотримуватися принципу конфіденційності (не можна обговорювати поза межами групи ті моменти особистого життя, які стали відомими на тренінгу).

- Говорити тільки за темою, від свого імені.
- Говорити коротко, по черзі.
- Поважати особисте життя (кожен має право не відповідати на запитання, яке стосується його особистого життя).

Користуватися «правилом руки» та «правилом ноги».

Тренер. Чи всі погоджуються з такими правилами? Прохання виконувати їх.

Тренер. Звісно, дорослі, як і діти, ефективно навчаються, коли мають мотивацію. Підвищити мотивацію до навчання можна лише тоді, коли посилатися на справжні потреби тих, хто навчається, і створити умови для їх забезпечення. Тому дуже важливо, щоб ви сприйняли мету заняття як власну, а цього можна досягти за інтерактивними методиками, лише спільним визначенням мети. Саме тому пропоную вправу «Очікування».

Вправа «Очікування» (визначення мети тренінгу).

Мета: допомогти учасникам тренінгу усвідомити власні очікування від заняття, скоригувати план роботи відповідно до очікувань.

Тренер пропонує кожному учасникові заняття написати на картках-човниках із клейкими аркушами кількома словами свої очікування від заняття, оголосити їх та по черзі приклеїти їх на плакаті зі заздалегідь намальованою річкою з двома берегами. Човники прикріплюють поблизу берега сподівань (наприкінці тренінгу сподівання, які справдилися, учасники переносять до берега звершень).

Тренер. Як ми почули, наші цілі в основному збігаються. Ми, організатори цього тренінгу, поставили мету – через зміст теоретичного матеріалу і інтерактивні форми роботи ознайомити вас із такими поняттями як «партнерство», «партнер»; толерантність; креативність; неординарність; основні принципи креативності; основні принципи неординарності.

А також спільно працюватимемо над формуванням навичок співпраці, спілкування, обговорення, спільного вирішення проблеми, участі у спільному виробленні рішень.

Основна частина тренінгу

Метод «Мозкова атака» (робота в групах).

Тренер. Звичайно, будь-який матеріал краще сприймається, коли є опора на досвід, знання тих, хто навчається. Тому нам треба з'ясувати, що вам відомо про педагогічне партнерство. Для цього застосуємо метод інтерактивного навчання «Мозкова атака».

Інструкція

- записати на листках три слова, з якими у вас асоціюється поняття «педагогічне партнерство»;

- групою вибрати слова, які збіглися;
- керівник групи презентує знання групи щодо педагогічного партнерства;
- асистент записує на плакаті.

Бесіда

Що ми вкладаємо в поняття «партнерство», «партнер»? Партнер – учасник гри, змагання або спільної діяльності

Чому актуальна тема партнерства? (*висловлювання учасників тренінгу*).

Висновок: одним із важливих чинників самореалізації особистості учнів є чинник взаємин – характер стосунків, які складаються між вчителями й учнями.

Тренер: Які слова, на вашу думку, відповідають розумінню місії вчителя?

(*Висловлювання учасників семінару-тренінгу*).

Тренер. Існують різні підходи до взаємодії вчителя зі здобувачами освіти й батьками в різні часи. Пригадаймо судження Олександра Македонського, учня Аристотеля, про те, що «батьку він зобов'язаний життям, а Аристотелю – усім тим, що робить його цінним». Воно співзвучне з думкою Василя Сухомлинського: «Учитель – це передусім той, у кого дитина, як у батька й матері, вчиться жити» (тобто отримує ключові компетентності). Отже, у всі часи вчитель – значуща постать для учня. У ХХІ ст. педагогу особливо складно. У нього з'явилися конкуренти – відеоуроки, Інтернет, ЗМІ тощо. Загалом науковці вважають, що в освіті настала криза, і не лише в українській, а й у світовій. Це закономірно, адже змінюються її умови.

Незмінною залишається потреба в знаннях, у бажанні передати їх прийдешньому поколінню, у взаємозв'язку вчителя й учня. Головна ідея в тому, що освітній процес залежить не від реформ, а від особистості вчителя. Згадаймо світил педагогіки – Ш. Амонашвілі, Сухомлинського, І. Іванова, С. Лисенкову, В. Шаталова, М. Щетиніна.

Кожен із них зробив значущий внесок у педагогіку та методику для покращення освітнього процесу [7].

Пропоную переглянути ідеї названих педагогів. Чи всі вони пов'язані з педагогікою партнерства? Можливо, якась із них зайва? Якщо так, то обґрунтуйте власну відповідь?

Вправа «Так чи ні»

1. Навчання без примусу.
2. Ідея важкої мети.
3. Ідея опори.
4. Вільний вибір.
5. Ідея випередження.
6. Ідея великих блоків.
7. Ідея відповідної форми.
8. Інтелектуальне поле класу.
9. Самоаналіз.

Інформаційне повідомлення «Ідеї педагогіки партнерства»

Тренер. Педагогіка партнерства ґрунтується на таких ідеях:

– **навчання без примусу** (Ш. Амонашвілі, В. Сухомлинський, С. Лисенкова, В. Шаталов), що передбачає виключення всіх засобів примусу з арсеналу педагогічних засобів; припускає наявність таких особистісних якостей вчителя, як гуманність, комунікативність, ціннісне відношення до дитини. Крім того, вчитель повинен володіти знаннями про дитячу психологію, засади гуманної педагогіки, володіти прийомами мотивації, визнавати пріоритетності суб'єкт-суб'єктної взаємодії у навчальному процесі.

– **ідея важкої мети** (С. Лисенкова, В. Шаталов) полягає у тому, що перед усіма учнями ставиться складна мета, водночас учитель всіма засобами має налаштувати учнів на її досягнення, вселити в них упевненість у перемозі над труднощами. Передбачає готовність до інноваційної діяльності, що досягається шляхом включення вчителя до роботи у творчих групах, розробленням моделі інноваційної діяльності;

– **ідея опори** (Є. Ільїн, І. Іванов, С. Лисенкова, В. Шаталов) полягає у наданні учням опорних знаків (символів, схем, таблиць, слів тощо) для забезпечення кращого розуміння, структурування, запам'ятовування матеріалу, а також для побудови відповіді. Передбачає вміння вчителя з одного боку – систематизувати й перетворювати інформацію належним чином, з іншого – моделювати;

– **вільний вибір** (Ш. Амонашвілі, І. Волков, С. Лисенкова, В. Шаталов) полягає у наданні дитині свободи вибору у процесі навчання, тобто учень може обирати завдання, задачу, тему твору. Професійна діяльність цілеспрямована на демократичність та скерованість вчителя на розвиток дитини, вміння «контактувати» з учнями є провідною педагогічною умовою ідеї вільного вибору;

– **ідея випередження** (І. Волков, С. Лисенкова, Б. Нікітін, В. Шаталов) дозволяє включати у програму більш складний матеріал, об'єднувати його в блоки, починати заздалегідь вивчати складні теми, закладати перспективу вивчення теми наступного уроку. Спирається на такі якості особистості педагога, як прогностичність, стратегічне бачення педагогічної діяльності, відповідальність, які супроводжуються здатністю до стратегічного планування;

– **ідея великих блоків** (І. Волков, І. Іванов, В. Шаталов, М. Щетинін) ґрунтується на тому, що у великому за обсягом блоці матеріалу (об'єднання 6–10 уроків або тем в один блок) легше встановити логічні зв'язки, виокремити головну думку, поставити та розв'язати проблему. Спрямована на наявність таких якостей особистості педагога: глибоке знання матеріалу, вміння систематизувати, інтегрувати, а також володіти технологією інтеграції змісту навчального матеріалу;

– **ідея відповідної форми** (І. Волков, Є. Ільїн, В. Шаталов) полягає в тому, що урок за своєю формою має відповідати предмету, що вивчається; реалізується через обізнаність, креативність, відкритість, здатність результативно вирішувати творчі завдання, незалежність суджень, спрямованість на творчі досягнення,

володіння інтерактивними технологіями. Дана ідея реалізується шляхом розширення знань про педагогічні технології, поглиблення предметних знань, перегляду уроків з використанням інтерактивних технологій, аналізу досвіду вчителів;

– *інтелектуальне поле класу* (І. Волков, С. Лисенкова, В. Шаталов, М. Щетинін) передбачає створення загальних життєвих цілей та цінностей у класі, для розвитку здібностей та нахилів, творчості кожної дитини в діяльності;

– *самоаналіз* (Ш. Амонашвілі, Є. Ільїн, І. Іванов, В. Караковський, В. Шаталов, М. Щетинін) реалізує ідею колективного аналізу та оцінювання діяльності кожного учня за умови володіння педагогом прийомами рефлексії, емпатії, а також здатності аналізувати та розуміти власні дії, здатності до самопізнання [7].

Тренер. Ці ідеї закладено й в основу сучасної педагогіки партнерства.

Під час втілення ідеї педагогіки партнерства вчитель має виявляти ініціативу й організовувати так освітній процес, щоб учень максимально був долучений до спільної діяльності.

Як інструменти можна використовувати цікаві розповіді, відверту бесіду, справедливу й незалежну оцінку, заохочення творчих успіхів, особистий приклад, зустрічі з цікавими людьми, спільні суспільно корисні справи, благодійні акції.

Важливою формою партнерства вважаємо діалог, що як домінуюча форма освітнього процесу може відбуватися у формі обміну думок чи вражень, моделювання ситуацій, авансування успіху, самоаналізу, самооцінки, самопізнання.

Чи дотримує вчитель правил ведення діалогу з вихованцями? Запрошую виконати вправу «Пазли», у якій запропоновано прийоми ведення педагогічного діалогу з дітьми.

Вправа «Пазли».

Завдання: встановіть відповідність між висловлюваннями.

Манера	Висловлювання
<i>Персонофікована манера висловлювання</i>	«Я вважаю», «Я гадаю», «Я хочу порадитися»
Зняття страху. Допомагає перебороти невпевненість у власних силах, боязкість, острах самої справи й оцінювання оточення	«Ми все пробуємо й шукаємо, лише так може щось вийти», «Люди вчать на власних помилках і знаходять інші способи вирішення проблем». «Контрольна робота досить легка, цей матеріал ми з вами вивчали».

<p><i>Авансування успішного результату.</i> Допомагає вчителю висловити тверду переконаність у тому, що його учень обов'язково впорається з поставленим завданням. Це переконує дитину у власних силах і спроможності.</p>	<p><i>«У тебе обов'язково все буде добре».</i> <i>«Я навіть не сумніваюся в успішному результаті»</i></p>
<p><i>Прихований інструктаж дитини про способи й форми здійснення діяльності</i> допомагає дитині уникнути поразки, його досягають за допомогою побажання</p>	<p>Можливо краще почати з...». Виконуючи роботу, не забудьте про...»</p>
<p><i>Наведення мотиву показує дитині, заради чого чи кого здійснюють цю діяльність, кому буде добре після виконання роботи</i></p>	<p><i>Без твоєї допомоги друзям не впоратися...»</i></p>
<p>Персональна винятковість визначає важливість зусиль дитини в діяльності, що здійснюють або здійснюватимуть.</p>	<p>Лише ти й міг би...», «Лише тобі я можу довірити», «Ні до кого, крім тебе, я не можу звернутися з цим проханням...»</p>
<p><i>Мобілізація активності спонукає до виконання конкретних дій</i></p>	<p><i>«Ми дуже хочемо почати роботу...», «Так хочеться швидко побачити...»</i></p>
<p>Високе оцінювання деталі допомагає емоційно пережити не результат загалом, а якийсь окремий складник</p>	<p><i>«Тобі особливо вдалося це пояснення...». «Найбільше мені у твоїй роботі сподобалося ...». «Найвищої похвали заслуговує ця частина твоєї роботи...»</i></p>

- Які аспекти педагогіки партнерства закладено в названих прийомах?
(Відповіді учасників тренінгу)

Тренер. У цих прийомах і педагогічний такт, і мотивація учня, і його підтримка, а ще визнання дитини особистістю, підкреслення її значущості для себе та оточення, важливості думки дитини.

Такі висловлювання мають стати основою спілкування педагога й учня. Це надає впевненості дитини в собі, власних можливостях, допомагає пережити якусь окрему прикрість, спонукає до виконання конкретних дій тощо.

На чому вибудовували взаємини вчителя й учня в недалекому минулому?

(Відповіді учасників тренінгу).

Тренер. Отже, взаємини між учителем і учнем вибудовували на забороні, управлінні, примусі, команді, обмеженні. На зміну їм прийшли інші поняття,

відображені в Концепції «Нова українська школи». Які саме? Давайте їх схарактеризуємо.

Робота в групах із карткою.

(Відповіді учасників тренінгу).

-	+
Заборона	Спрямування
Управління	Співуправління
Примус	Переконання
Команда	Організація
Обмеження	Свобода вибору

Вправа (робота в групі) «Технологічна картка уроку біології з погляду педагогіки партнерства»

Мета: ознайомитись з показниками уроку біології з погляду технології педагогіки партнерства.

Завдання: за запропонованою технологічною карткою уроку біології за технологією партнерства заповнити таблицю та проаналізувати специфіку спілкування, взаємин та взаємодії вчителя й учнів на уроці. Визначити ключові слова технології партнерства.

№ з/п	Показники	Забезпечення вчителем показників
1.	Залучення учнів до: визначення мети; планування діяльності; підбиття підсумків; рефлексія	
2.	Організація різних форм взаємодії в системі «учитель-учень», «учитель –група», «учень-учень», «учень-клас», «учень-група»	
3.	Індивідуальний підхід	
4.	Здійснення вчителем формувального оцінювання (мотивація, аргументація під час оцінювання учнів, реакція на помилки у відповідях, характер і тон вчителя)	

5.	Забезпечення зворотного зв'язку (визначення проміжного результату навчання)	
6.	Наявність ситуації вибору	
7.	Створення ситуації успіху	
8.	Уміння вчителя: володіти класом; активізувати діяльність учнів; організувати самостійну роботу	
9.	Вплив на діяльність учнів стилю й темпу роботи вчителя (енергійність, рішучість, млявість, байдужість)	
10.	Мовна взаємодія на уроці (культура мовлення, логічність, емоційність)	
11.	Дотримання норм педагогічної етики. Культура спілкування	
12.	Загальна емоційна та інтелектуальна атмосфера на уроці	

Після закінчення роботи з картою обговорення в загальному колі.

Тренер. Пропоную ознайомитися із загальними вимогами до уроку Нової української школи.

Вимоги до сучасного уроку:

- урок із застосуванням мультимедійних технологій;
- урок, на якому здійснюється індивідуальний підхід до кожного учня;
- урок, що містить різні види діяльності, які стимулюють розвиток пізнавальної активності учнів та розвивають креативне мислення;
- урок, що виховує учня-інтелектуала;
- урок, що передбачає співробітництво, взаєморозуміння, атмосферу радості й захопленості, на якому учням комфортно.

Як ви вважаєте: чи всі напрями в них зазначено? (відповіді учасників тренінгу).

Тренер. Так, урок має передбачати співробітництво, взаєморозуміння, атмосферу радості й захоплення, комфортність. Усі ці аспекти можна назвати педагогічним дизайном сучасного уроку, в основі якого лежить ідея з чотирьох принципів: «я навчаюсь, щоб знати», «я навчаюсь, щоб діяти», «я навчаюсь, щоб бути», «я навчаюсь для того, щоб жити у взаємодії».

Про важливість принципу – «я навчаюсь, щоб взаємодіяти» свідчать підсумки 19-ти річного дослідження, яке проведено Університетом штату Пенсильванія й Університету Дюка. Було опитано вихователів закладів дошкільної освіти про соціальну та емоційну компетентність дітей (*враховували, наскільки добре діти ділилися іграшками, слухали інших, вирішували проблеми зі своїми однолітками, намагалися бути для когось корисними*). Потім дослідники спостерігали за цими дітьми, коли вони підростали, щоб подивитися, якими вони ввійдуть у доросле життя. Виявлено, що діти з найвищими соціальними й емоційними оцінками в дитячому закладі були більш успішні в школі та житті.

Ось тому значну увагу в освітній сфері приділяють саме педагогіці партнерства.

Сформовані соціально-емоційні ключові навички, як основа вміння налагоджувати партнерство:

1. Самосвідомість: здатність розпізнавати власні емоції й вибудовувати зв'язки між почуттями, думками й поведінкою.

2. Керування собою: здатність конструктивно керувати власними емоціями, думками й поведінкою, самоконтроль.

3. Соціальна обізнаність: здатність ставити себе на місце іншої людини і виявляти емпатію.

4. Навички спілкування: здатність створювати та підтримувати здорові взаємини.

5. Відповідальність в ухваленні рішень: здатність ухвалювати правильні рішення щодо власної поведінки та взаємодії з іншими.

Теоретичний блок.

Міні-лекція «Педагогіка партнерства у контексті Концепції «Нова українська школа».

Педагогіка партнерства буде однією з основ школи, вибудованої на взаємній повазі до особистості, праві вибору та відповідальності за прийняття рішень. Учитель, учні та батьки мають бути партнерами: школа ініціює активніше залучення родини до створення індивідуальної освітньої траєкторії дитини.

Наша освіта – дуже вертикальна. Але щоб дістати довіру, ми маємо будувати горизонтальні зв'язки, партнерство. Учитель повинен ставитися до учня, як до рівного партнера в освітньому процесі, тоді вибудовується довіра, повага до гідності. Саме це закладено в Концепції «Нова українська школа»

Педагогіка партнерства – це простір дитинства, який будують на засадах рівності, діалогу, співпраці, прийняття. Вона є складником Концепції «Нова українська школа», спрямованої на те, щоб відновити довіру між школою, дітьми, батьками та суспільством.

Таким чином, головним завдання педагогіки партнерства, у центрі якої особистість дитини, її самобутність, самоцінність, є розвиток індивідуальних пізнавальних здібностей учня, максимальний їх вияв, ініціювання, використання

індивідуального (суб'єктного) досвіду кожної дитини; допомога батьків у її самовизначенні та самореалізації, уникнення формування попередньо заданих якостей, культури життєдіяльності.

Базові принципи партнерства

Базовими принципами партнерства «учитель-учень», «учитель-батьки», «учень-учень», «учень-батьки» є усвідомлення єдності цінностей для учнів, батьків та вчителів, а саме: *визнання гідності та прав дитини, повага до особистості, доброзичливість, рівність сторін, взаємна підтримка, довіра у взаєминах, толерантність, позитивне ставлення, діалог-взаємодія-взаємоповага, право вибору та відповідальність; принципи соціального партнерства, які означають рівність сторін, добровільність зобов'язань, виконання домовленостей.*

Але така школа стане можливою лише за умови відкритого діалогу всіх учасників освітнього процесу.

Для реалізації принципів педагогіки партнерства в новому Законі України «Про освіту» закладена індивідуальна освітня траєкторія – персональний шлях реалізації особистісного потенціалу учня, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду. В учнів та їхніх батьків виникає можливість обирати для себе види, форми й темпи здобуття освіти відповідно до потреб і можливостей.

Розвивальний комплекс педагогіки партнерства - це набір дидактичного забезпечення, який дозволяє ефективно навчати дітей за умов, коли вчитель та учень мають однакові права, учень отримує право на вільний вибір, має право на помилкові дії, вільно висловлює власне судження щодо того або того питання. Взаємини між учнем та вчителем мають бути такими, щоб не заперечувати, а спрямовувати; не керувати, а управляти разом; не примушувати, а спонукати до добровільної дії; не командувати, а організовувати; не обмежувати, а надавати право на власний пошук.

Ідея рівності

До реалізації ідей педагогіки партнерства ведуть дві «дороги». По-перше, учитель наближується до дитини за допомогою великої любові й поваги до неї, за В. Сухомлинським, «віддаючи серце дітям». Цю дорогу пропонував і відомий грузинський педагог Ш. Амонашвілі. На жаль, не всі педагоги готові до такого стилю стосунків, і не всі діти повірять у свою «рівність» з вчителем.

По-друге, «дорога» розподілу функцій учителя та учня й організації їхньої співпраці. До функцій учителя належить ретельно підготувати навчальне завдання, продумати в деталях спосіб його вирішення різними групами учнів тощо. Функція учня – на добровільних засадах прийняти запропоновану вчителем задачу як свою та самостійно її розв'язувати. У такому разі обидва учасники навчання й виховання – вчитель та учень – рівноправні, вони – суб'єкти діяльності. Так реалізують ідею рівності. Не кожен учитель має достатній запас

любові до дітей, але кожен може вибудувати навчання так, щоби дитина почувалася вільною й час від часу забувала, що в класі є «наглядач». Цей тип взаємин для навчально-виховного процесу є оптимальним, оскільки він зберігає за вчителем функцію управління, проте надає учневі можливість діяти самостійно.

Тож робимо висновок, що психологічну основу педагогіки співробітництва становлять суб'єкт-суб'єктні стосунки, партнерське спілкування, взаємодія та співпраця між педагогом, учнем і батьками, які об'єднані спільними цілями та прагненнями, є добровільними й зацікавленими рівноправними учасниками освітнього процесу, відповідальними за результат.

Сучасні «цифрові» діти очікують від сучасної освіти більшої самостійності, незалежності та меншої кількості авторитетів. Змінюються й вимоги до вчителя: він сьогодні не ретранслятор, а вчитель – коуч, тренер, фасилітатор. Якщо раніше вчитель лише давав готові відповіді на запитання, то нині ця траєкторія змінилась.

Сьогодні вчитель допомагає учням сформулювати власні запитання, навчає шукати на них відповіді. Учитель має мотивувати учнів прагнути й здобувати більшого, надихати на творчість, тобто виконувати роль тьютора (це той, хто допомагає, індивідуально працює, виявляє освітні запити, планує освітню діяльність, організовує рефлексію, проектує наступні кроки в освіті, застосовує методи навчання, засновані на співпраці, активній участі дитини в навчанні).

Свобода і відповідальність

Свобода й відповідальність у стосунках між учасниками освітнього процесу є основою нової концепції. Працювати вільно – один із викликів сучасної педагогіки партнерства. Дуже часто діти сприймають свободу як вседозволеність. Таке сприймання свободи не може дати дитині нічого корисного. Тому важливо навчити дітей розумінню такого поняття, як «угода».

Перевага угоди полягає в тому, що її не можна розірвати в односторонньому порядку. В угоді завжди є дві сторони. Через спілкування з батьками, учителями, вихователями, однолітками ми навчаємо дитину домовлятися. Ця навичка надає дитині краще розуміння того, що є свобода: вона може або конкурувати, або дружити з оточенням. Через дружбу її «коло свободи» не обмежується, а навпаки розширюється.

Педагогіка партнерства ґрунтується на засадах толерантності, що означає доброзичливе та терпиме ставлення до оточення й навколишніх подій.

Установка щодо толерантності виявляється через дії та вчинки людини, оскільки вчинок є єдиною структурою, що відповідає реальним цілісним проявам самореалізації людини як особистості, індивіда, громадянина. *Показниками толерантності* є персональна відповідальність, емпатія та конструктивна взаємодія з навколишнім і природним середовищем.

Критеріями досягнення толерантності є: визнання різноманіття поглядів, життєвих принципів, цінностей інших людей; терпимість до оточення й навколишніх подій, що не порушують прав людини та не завдають шкоди природному середовищу.

Нова українська школа через технології партнерської педагогіки допомагає реалізації розвитку особистості, створює умови для її самовираження й саморозвитку, використовуючи такі форми роботи з батьками: родинні свята, сімейні виставки, вечори запитань і відповідей, день добрих справ, відкриті заняття для батьків тощо.

Технології та методи партнерства, що заохочують висловлювати власні думки учнів: інтерактивні технології, особистісно зорієнтовані технології, науково-дослідні методи, створення проблемних ситуацій, методи самооцінки та взаємоперевірки, метод проєктів, діалогічні методи.

Отже, в основі педагогіки партнерства – спілкування, взаємодія та співпраця між учителем, учнем і батьками. Учні, батьки та вчителі, об'єднані спільними цілями та прагненнями, є добровільними й зацікавленими однодумцями, рівноправними учасниками освітнього процесу й разом відповідають за результат. Модель взаємодії: партнерство, повага, довіра, рівність, відповідальність, добровільність, діти, родина, педагоги, діалог.

Концепція «Нова українська школа» сприяє розкриттю та розвитку здібностей і можливостей дитини на основі педагогіки, що ґрунтується на партнерстві між учнем, учителем і батьками. Адже саме педагогіка партнерства сприяє успішній побудові стосунків з оточенням, оскільки без взаємодії з іншими людьми, без розуміння своїх та їхніх почуттів неможливо досягти спільних цілей. Діалог і багатостороння комунікація між учнями, учителями та батьками має змінити односторонню авторитарну комунікацію [8].

Сутність педагогіки партнерства полягає в демократичному та гуманному ставленні до дитини, забезпеченні їй права на вибір, на власну гідність, на повагу, права бути такою, якою вона є, а не такою, якою хоче її бачити вчитель.

Стосунки партнерства складаються там, де діти і дорослі об'єднані спільними поглядами і прагненнями. Педагогіка партнерства бачить в учневі добровільного і зацікавленого соратника, однодумця, рівноправного учасника педагогічного процесу, турботливого і відповідального за його результати.

Сучасне навчання і виховання учнів вимагає нової педагогічної етики, визначальною рисою якої є взаєморозуміння, взаємоповага та творче співробітництво вчителя та учня. Ця етика утверджує не рольове, а особистісне спілкування (підтримка, співпереживання, утвердження людської гідності, довіра); зумовлює використання особистісного діалогу як домінуючої форми навчального спілкування, спонукання до обміну думок, вражень, моделювання життєвих ситуацій; включає спеціально сконструйовані ситуації вибору, авансування успіху, самоаналізу, самооцінки, самопізнання. Принципово важливою є орієнтація

партнерської діяльності вчителя та учня на розвиток творчості – творчої активності, творчого мислення, здібностей до адекватної діяльності в нових умовах.

Отже, основними принципами є: *повага до особистості*; доброзичливість і позитивне ставлення; довіра у відносинах, стосунках; діалог – взаємодія – взаємоповага; розподілене лідерство (проактивність, право вибору та відповідальність за нього, горизонтальність зв'язків); *принципи соціального партнерства* (рівність сторін, добровільність прийняття зобов'язань, обов'язковість виконання домовленостей).

Треба зазначити, що найбільш загальне завдання педагогічної діяльності полягає у створенні умов для гармонійного розвитку компетентної особистості, у підготовці молодого покоління до праці та інших форм участі в житті суспільства. *Завдання виконують шляхом організації особистісно розвивального середовища, управління різноманітними видами діяльності вихованців і формуванням* правильної взаємодії з учнем.

У педагогічній науці виокремлюють два види взаємодії педагога й учня: суб'єкт – об'єктний і суб'єкт-суб'єктний.

Суб'єкт - об'єктні взаємини. У ролі суб'єкта виступає педагог, а в ролі об'єкта – учень. Педагога характеризують цілепокладання, активність, педагогічна свідомість, адекватність самооцінки й рівня амбіцій. У цій ситуації учень є виконавцем вимог і завдань, визначених педагогом. У разі розумної взаємодії формуються й закріплюються позитивні якості: ретельність, дисциплінованість, відповідальність; учень накопичує досвід набуття знань, опановує систему, упорядкованість дій. Однак доти, поки учень є об'єктом педагогічного процесу, пізнавальний розвиток його залишатиметься неефективним. Вихователь «бачить» своїх вихованців досить однобічно, переважно з точки зору відповідності або невідповідності нормам поведінки і правилам організованої діяльності.

Суб'єкт-суб'єктні взаємини сприяють розвитку в учнів здатності до співробітництва, ініціативності, творчого начала, вміння конструктивно розв'язувати конфлікти. Активізуються дуже складні розумові процеси, уява, знання, добираються потрібні способи, апробуються різноманітні вміння.

Педагог сприймає своїх вихованців більш особистісно, через що така взаємодія отримала назву особистісно орієнтованої. Педагогічна діяльність за такої взаємодії має діалогічний характер. Характер взаємодії педагога й учня зумовлює стиль педагогічної діяльності.

За демократичного стилю педагогічної діяльності учень є рівноправним партнером у спілкуванні й пізнавальній діяльності. Педагог залучає учнів до прийняття рішень, ураховує їхні думки, заохочує самостійність суджень, бере до уваги не лише успішність, але й особистісні якості.

Методами впливу є: спонукання, порада, прохання.

Для педагогів демократичного стилю взаємодії характерні більша професійна стійкість і задоволеність своєю професією.

За **авторитарного стилю** учень є об'єктом педагогічного впливу, а не рівноправним партнером. Педагог одноосібно приймає рішення, установлює твердий контроль над виконанням пропонованих ним вимог, використовує свої права без урахування ситуації та думки учня, не обґрунтовує свої дії від нього. Внаслідок цього учні втрачають активність або здійснюють її лише в разі провідної ролі вихователя, виявляють низьку самооцінку, агресивність. Головними методами впливу такого стилю є наказ, повчання. Для педагогів характерні низька задоволеність професією та професійна нестійкість.

У разі **ліберального стилю** педагог уникає прийняття рішень, передаючи ініціативу учням, колегам. Організація і контроль діяльності учнів здійснює без системи, проявляє нерішучість, коливання.

Кожен із цих стилів, виявляючи ставлення до партнера взаємодії, визначає його характер: від підпорядкування, наслідування – до партнерства й відсутності спрямованого впливу. Істотно, що кожен із цих стилів передбачає домінування або монологічної, або діалогічної форми спілкування.

Педагогічні якості, що необхідні для ефективного спілкування з учнями: здатність правильно розуміти учня, бачити не лише те, що постає перед очима; здатність бачити в учневі рівноправну особистість; готовність критично поставитися до себе й відкрито визнати критику на свою адресу з боку учнів; уміння не обманювати, не хитрувати, говорити правду; уміння позитивно впливати на дітей; уміння володіти словом [9].

Релаксаційний тест «Характерні особливості особистості»

Мета: вияснити, як особистість певного типу проявляє себе у діяльності і спілкуванні.

Психогеоетричний тест (Сьюзен Деллінгер). *Психогеоетрія – методика особистісного аналізу, що розроблена у США доктором Сьюзен Деллінгер. Згідно її, існує п'ять типів особистості, кожний з яких відповідає певній геоетричній фігурі.*

Інструкція: *Виберіть із п'яти фігур (квадрат, прямокутник, трикутник, коло, зигзаг) ту, у відношенні якої ви можете сказати: це-Я. Спробуйте відчутти свою форму! Якщо вам буде важко зробити це, то виберіть фігуру, яка першою привертає вашу увагу. Потім проранжуйте фігури, які залишилися поза вашою увагою і запишіть їхні назви під відповідними номерами. Остання фігура під номером 5, буде точно не вашою формою, тобто формою, яка підходить вам найменше.*

Коротка психологічна характеристика основних «форм» особистості.

Квадрат. Якщо вашою основною формою є квадрат, то ви невтомний працівник. Працелюбність, наполегливість, потреба доводити розпочату справу до

кінця, старанність, яка дозволяє досягти завершення роботи, настирливість, організованість і пунктуальність - це те, чим відомі істинні «люди-квадрати». Вони, як правило, практичні і охайні у повсякденному житті. Крім того, люди-квадрати схильні до аналітичного і раціонального мислення, жорсткій логіці. Витривалість, терпіння і методичність зазвичай роблять їх висококласними спеціалістами у своїй галузі. Цьому сприяє невтомна потреба в інформації та колекціонуванні найнеймовірніших відомостей.

Основними недоліками «Квадрата» є консерватизм і педантичність. «Люди-квадрати» скоріше «вираховують» результат, аніж здогадуються про нього. Вони надзвичайно уважні до деталей, дрібниць, суворо дотримуються різних правил і норм, а також люблять раз і назавжди заведений порядок. Порядок для «людей-квадратів» важливіший за все, а спонтанність його напружує, тому вони програють там, де необхідно приймати екстрені і нестандартні рішення або проявляти риси креативності. Усі ці якості сприяють тому, що «Квадрати» можуть стати відмінними адміністраторами, виконавцями, але рідко бувають гарними розпорядниками, менеджерами. Звичайно, всі названі чесноти «людей-квадратів» мирно співіснують зі слабкими місцями.

Трикутник. Ті, хто асоціює себе з трикутником, зазвичай сильні особистості. Вони самовпевнені, честолюбні мають масу амбіцій. Ця форма символізує лідерство, і багато «трикутників» відчують у цьому своє призначення: «Народжені, щоб бути лідерами». Найхарактернішою особливістю «людей-трикутників» є здатність концентруватися на головній меті і аналізувати ситуацію. Вони – енергійні, рішучі, сильні особистості, які ставлять прозорі цілі і, як правило, досягають їх. Крім того, «трикутники» дуже комунікабельні і легко знаходять спільну мову з іншими.

«Люди-трикутники» дуже впевнені в собі, хочуть бути у всьому правими. Це робить їх особистостями, які постійно конкурують з іншими. «Трикутник» - це установка на перемогу. Із «Трикутників» виходять успішні політики, бізнесмени, прекрасні менеджери найвищого рівня управління. Саме до таких висот вони і прагнуть. І допомагає їм у цьому ще одна якість – майстерність «політичної інтриги».

На жаль, «Люди-трикутники» схильні до ризику, не люблять визнавати свої помилки і егоцентричні. Але, не дивлячись на це, вони часто користуються популярністю, оточуючі тягнуться до них. Узагалі, «трикутники» дуже симпатичні, привабливі люди, які змушують все і всіх обертатися навколо себе і без яких наше життя втратило б усю гостроту відчуттів. Саме серед «трикутників» найбільше так званих магнетичних особистостей.

Прямокутник. Символізує стан переходу та змін. Це люди, незадоволені тим способом і стилем життя, який вони ведуть у даний час, а тому перебувають у пошуках кращого стану. Але, інколи у такому «перехідному» стані індивід перебуває досить довго. «Прямокутники» зазвичай не розуміють власних бажань, у них немає чітких орієнтирів, тобто вони знаходяться на «роздоріжжі», не

знаючи, куди рухатися далі. Вони нерідко знервовані, схильні до частої зміни настрою, здійсненню непослідовних вчинків і імпульсивних рішень. Люди цього складу невпевнені в собі, мають низьку самооцінку і нерідко відчують дефіцит спілкування. Тим не менш, як і у всіх людей, у «Прямокутників» виявляються і позитивні якості, що приваблюють до них оточуючих. Це, перш за все, допитливість, жвавий інтерес до всього нового, що відбувається, та сміливість. Вони прагнуть до саморозвитку, багато читають, працюють над собою, роблять спробу змінити себе і своє життя. Правда, зворотнім боком цього явища є надмірна довірливість, навіюваність, наївність і тому «Прямокутниками» легко маніпулювати.

Якщо ви дійсно маєте «прямокутну форму», будьте обережні! І пам'ятайте, що «прямокутність» - це лише стадія. Вона мине – і ви вийдете на новий рівень особистісного розвитку та збагатитесь набутим досвідом.

Коло. «Люди-кола» - це найкращі комунікатори серед п'яти форм, насамперед тому, що вони найкращі слухачі. Для «Людини-кола» основною цінністю є інші люди і спілкування з ними. «Кола» контактні, доброзичливі, довірливі і у будь-якому конфлікті, як правило, займають позицію миротворця. Вони володіють високою чутливістю, розвинутою емпатійністю – здатністю співпереживати, співчувати, емоційно відгукуватися на переживання іншої людини. «Людина-коло» відчуває чужу радість і чужий біль, як свій власний. «Люди-кола» відмінно «бачать» людей і, в одну мить, можуть розпізнати облудника і брехуна. Вони «вболівають» за свій колектив і досить популярні серед колег по роботі. Але, як правило, вони слабкі менеджери і керівники у сфері бізнесу.

Разом з тим, «Люди-кола», через їх спрямованість скоріше на людей, ніж на справу, надто стараються догодити кожному. До того ж, «Люди-кола» не відрізняються рішучістю. Боязнь «гострих кутів» приводить до того, що «Кола» рідко здійснюють рішучі вчинки. Як правило, вони прагнуть уникнути відповідальності, перекладаючи її на інших. «Люди-кола» не люблять псувати відносини, вони швидше дадуть невизначену відповідь або обіцянку, ніж відкрито скажуть «ні». А якщо їм випадає керувати, то вони обирають демократичний стиль керівництва і намагаються обговорити практично будь-яке рішення з більшістю та заручитися їх підтримкою.

Можна сказати, що «Кола» - природжені психологи. Для того, щоб очолити серйозний бізнес, «Людам-колам» не вистачає організаторських навичок.

Зигзаг (хвилясті лінії). Ця фігура символізує креативність, творчість. Це найбільш унікальна і єдина розімкнута фігура з п'яти. Якщо ви чітко обрали хвилясту лінію як свою основну форму, то ви, скоріше за все, істинний «правопівкульний» мислитель, вільно думаюча людина. «Зигзагам» притаманні імпульсивність, змінність, непостійність у поглядах. Серед них найбільше креативних особистостей, генераторів ідей. Вони здатні мислити не словами, а образами і обґрунтовувати свої судження і рішення інтуїтивно. Як і всі ідеалісти,

«зигзаги» бувають найвними і непрактичними, хоча інколи оточуючі страждають від їхнього гострого язика.

Свої ідеї «люди-зигзаги» нерідко віддають на відкуп комусь іншому, тому що самі не в змозі довести справу до кінця. Вони не дуже організовані, люблять свободу і незалежність, обожають лестоші. «Зигзаги» схильні бачити світ постійно змінним. Тому для них немає нічого більш нудного, як речі, які ніколи не змінюються: постійність, шаблон, правила та інструкції; люди, які завжди з усім погоджуються або роблять вигляд, що погоджуються.

«Зигзаги» просто не можуть продуктивно працювати у добре структурованих ситуаціях. Їм необхідна різноманітність, високий рівень стимуляції та незалежність від інших на своєму робочому місці.

«Зигзаг» -найзбудливіша з усіх п'яти фігур. При цьому «Людині-зигзагу» не вистачає компромісності: вона нестримана, дуже експресивна, що разом з ексцентричністю часто заважає їй втілювати свої ідеї в життя.

Вправа «Мозаїка»

Тренер. «Скажіть мені і я забуду. Покажіть, і я запам'ятаю. Дайте можливість обговорити, і я зрозумію. Дайте можливість навчити іншого, і я досягну досконалості». Цими словами Конфуція ми керувалися під час організації наступного етапу роботи.

Вашій увазі пропонується методика організації роботи в групах «Мозаїка».

Інструкція:

- ви отримуєте картки чотирьох кольорів із цифрами (1,2,3,4);
- пропоную об'єднатися в групи за цифрою, що є на картці і на столі;
- кожна група отримує дидактичний матеріал, в якому є інформація з різних аспектів педагогічної технології партнерства учителя і учнів у навчально-виховній діяльності;
- опрацювати інформацію слід таким чином, щоб можна було навчити інших. Групам пропонується на опрацювання стаття «Види та стилі взаємодії педагога й учня»(науково-методичний журнал «Біологія»; Видавнича група «Основа», листопад 2013, №33) (див. додаток 2).

- на роботу відводиться 5 хв.

Після опрацювання інформації:

- треба повернутися в свої групи;
- провести взаємонавчання за номерами від 1 до 4 (на роботу дається по 3 хв. кожному).

Кожна група по черзі презентує свої знання, відповідаючи на запитання з аркушів, що лежать на столі (презентація по 2 хв.).

Запитання для груп:

1. Які Вам відомі закони, на яких ґрунтується поведінка учнів?
2. Яких потрібно уникати помилок учителю, щоб не виник конфлікт з учнем? Якої стратегії і тактики треба притримуватися учителю у ситуації конфронтації з учнем?
3. Назвіть фактори, що перешкоджають учителю чути учня. Яку типологію поведінки педагогів розробив німецький психолог В. Шраль?
4. К. Роджерс розглядав учителя як «фасилітатора». Яка основна функція такого педагога і які необхідні умови для успішного виконання ролі учителя-фасилітатора?

Вправа «Модель педагога-партнера»

Мета: актуалізувати відчуття важливості педагогічного партнерства та необхідності відповідального ставлення до нього.

Перебіг вправи

Тренер пропонує учасникам об'єднатися у чотири групи (за порами року). Кожна група учасників тренінгу отримує завдання створити свою модель педагога-партнера відповідно до власного бачення цієї проблеми (*на виконання завдання – 10 хвилин, після чого кожна з груп учасників презентує свої розробки*).

Рефлексія

- З якою метою ми виконували цю вправу?
- Які думки вона у вас викликала?

Вправа «Порожнє крісло»

Тренер. З проведеної роботи й теоретичного матеріалу ви отримали знання про технологію педагогічного партнерства. Щоб з'ясувати ваше ставлення до цієї технології, пропонуємо виконати вправу «Порожнє крісло».

Інструкція:

1. На стільцях лежать аркуші паперу, на яких записано різні думки щодо однієї проблеми – технології педагогічного партнерства:
 - а) *майбутнє освіти за технологією педагогічного партнерства у взаємодії учителя і учня;*
 - б) *майбутнє освіти за розумним поєднанням традиційних та партнерських стосунків в організації навчальної діяльності.*
2. Вам треба вибрати думку, яка відповідає вашим поглядам.
3. Станьте біля обраних вами карток.
4. У крісла сідають представники кожної групи.
5. Починають дискусію, аргументуючи дискусійне питання.
6. У порожнє крісло може сісти кожен (1 раз по 1 хв.), хто хоче підтримати свого представника.

7. Право голосу мають лише ті, які сидять у кріслі.

Тренер. Наш тренінг підходить до завершення. Тому хочу з'ясувати, чи справдилися ваші очікування.

Заключна частина тренінгу

Вправа «Берег Надій». Необхідно на плакаті з намальованою річкою приклеїти картки-кораблики і запропонувати учасникам проаналізувати, які сподівання справдилися, і перенести їх на берег цієї річки.

Підсумки тренінгу. Гра «Дерево побажань».

На плакаті намальовано дерево. Учасникам запропоновано два стосики стікерів жовтого й рожевого кольорів, на яких вони мають записати свої враження про тренінг: позитивні на жовтих і негативні або пропозиції щодо поліпшення роботи на рожевих.

Заключне слово тренера.

Шановні учасники тренінгу! Не претендуючи на повне вирішення поставленої проблеми, ми сьогодні намагалися через зміст теоретичного матеріалу та інтерактивні форми роботи ознайомити вас із основними принципами партнерства: толерантності, креативності, неординарності.

Партнерство – не самоціль. Це лише засіб для досягнення такої атмосфери в класі, яка найліпше сприяє партнерству, співробітництву, порозумінню й доброзичливості, дає можливість реалізувати особистісно орієнтоване навчання.

Треба зазначити, що розмова про педагогіку партнерства сьогодні відбулася задля позитивного результату – якості освіти дітей.

Зауважу, що у країнах світу ставлять різні завдання й мету щодо виховання дітей. Так, для американців їхня дитина має бути щасливою, не відчувати дискомфорту та досягати бажаного в житті. У Скандинавії акцент роблять на демократичних взаєминах між батьками й дітьми. У Японії дитина має бути незалежною. Нідерландці вважають, що дитину не треба надто сильно примушувати до навчання. В Іспанії дитина – активний член сім'ї, а для українців основа виховання – сімейні цінності.

Як можна отримати ідеальний варіант у вихованні дитини? Безперечно, у поєднанні всіх зазначених цінностей та вмінні всіх причетних до здобувачів освіти виступати справжніми партнерами в питаннях щодо навчання, виховання та розвитку дитини.

Щоб це вдалося, треба діяти відповідно до сентенції Генріха Форда, який сказав: «Збиратися разом – це початок, триматися разом – це процес, працювати разом – це успіх». Бажаю всім відчутних здобутків у сфері партнерства на різних рівнях. Дякую за співпрацю у вивченні особливостей сучасної педагогіки партнерства в школі.

Історія для натхнення «Два вовки»

Мета: завершити тренінг на позитивній ноті, спонукати учасників до продовження розмови у власних педагогічних колективах.

Перебіг проведення

Тренер. Дякую за активність і продуктивну співпрацю. Ми завершуємо наш тренінг, незабаром розійдемося по домівках, продовжимо працювати з дітьми, разом відшукаючи відповіді на небуденні питання сенсу життя людини в середовищі інших людей. Хочу подарувати вам на прощання коротку оповідку, сподіваючись, що вона стане в пригоді. Пам'ятайте про ці прості й водночас мудрі слова, коли разом із колегами будете розповідати власним учням про те, для чого потрібні людині життєві цінності.

Історія для натхнення

Колись давно старий індієць відкрив онукові життєву істину: «У кожній людині постійно триває боротьба, дуже схожа на поєдинок двох вовків. Один вовк уособлює зло, заздрість, ревності, смуток, егоїзм, амбіції, брехню... Інший вовк – добро, світло, любов, надію, істину, турботу, вірність...». Маленьке хлопчечко, зворушене до глибини душі словами діда, на якусь мить замислилося, а потім запитало: «А який вовк урешті-решт перемагає?». Старий ледь помітно усміхнувся й відповів: «Завжди перемагає той вовк, якого ти годуєш».

Тренінг з теми «Розвиток екологічного мислення, свідомості та культури учасників освітнього процесу у контексті стратегії сталого розвитку»



Цілі: розширити суб'єктивний екологічний простір; підвищити рівень позитивного емоційного сприйняття учасниками тренінгу природних об'єктів; коригувати мотиви екологічної діяльності, стратегії взаємодії учасників з об'єктами природи, розвиток компетентності, моральної відповідальності в цій взаємодії; формувати активну громадянську позицію у здійсненні кроків до нового стилю життя у контексті стратегії сталого розвитку.

Обладнання: фліпчарт, мультимедійний проектор, аркуші паперу А-4, олівці, фломастери, клубок ниток.

Кількість учасників: 25

Тривалість заняття: 3 години.

Перебіг тренінгу

Вступ

Мотивація вибору теми заняття

Тренер. Розпочинаючи наш тренінг, я хочу розповісти легенду.

Колись давно у Стародавньому Китаї жив дуже розумний, але дуже пихатий мандарин. Весь день його складався з примірок багатого вбрання та розмов із підданими про власний розум, спогадів про минулу зустріч із імператором. Так йшли дні за днями, роки за роками... Аж ось пройшов усією країною поголос, що неподалік від кордону з'явився чернець, розумніший за всіх на світі. Дійшов той поголос і до мандарина. Дуже розлютився він: хто може називати якогось там ченця найрозумнішою людиною на світі?! Але вигляду він не подав, а запросив ченця до себе в палац. Сам же надумав обдурити його. «Я візьму в руки метелика, сховаю його за спиною й запитаю, що в мене в руках – живе чи мертво. І якщо чернець скаже, що живе – я роздушу метелика, а якщо мертво – випущу його...»

І ось настав день зустрічі. Багато людей зійшлося подивитися на мудрого чоловіка. Прийшов чернець, привітався з народом, підійшов до мандарина і сказав, що готовий відповісти на будь-яке його запитання. І тоді, зло посміхаючись, мандарин запитав: «Скажи-но мені, що я тримаю в руках – живе чи мертво?». Мудрець трохи подумав, усміхнувся і відповів: «Усе у твоїх руках!».

Збентежений мандарин випустив метелика з долонь, і той полетів на волю, радісно тріпочучи своїми яскравими крильцями.

Тренер. Отже, лише від нашої наполегливості буде залежати, чи збережемо ми живу природу та в цілому планету Земля для сьогоднішніх та майбутніх поколінь чи ні.

Оголошення теми й мети семінару

Тренер. Тема нашого заняття – Розвиток екологічного мислення, свідомості та культури учасників освітнього процесу в контексті стратегії сталого розвитку.

Сьогодні ми здійснимо мандрівку для пошуку чарівного ключа, який відчиняє двері можливостям прагнути й досягати, омріювати та здійснювати, розвивати себе, встановлювати орієнтири майбутнього щодо. Отже, пропоную налаштуватися на співробітництво та взаєморозуміння. Візьміть із собою знання, розум і добре серце. Вони допоможуть вам приймати рішення, долати труднощі, вдало обходити «підводні рифи та течії», якими сповнене «життєве море». Будьте наполегливими та впевненими у своєму особистому й нашому спільному успіху.

Тренер. Успішність будь-якого навчального заняття, подальше психоемоційне самопочуття кожного з учасників освітнього процесу, як і успішність нашої роботи, залежить від того, як нас зустрінуть, від атмосфери в аудиторії. Для цього і використовується метод «Криголам». Є різні способи ламання криги. Пропоную вправу-криголам на знайомство «Червона калина».

Вправа на знайомство «Червона калина»

Мета: познайомити учасників тренінгу; сприяти створенню позитивної та довірливої атмосфери; допомогти кожному учаснику тренінгу усвідомити основні прояви позитивних емоційних реакцій, налаштуватися на взаємодію.

Обладнання: плакат з малюнком гілки калини, червоні наліпки у вигляді кола «ягідки».

Тренер. У кожного з вас є по одному червоному колу – умовні ягоди калини. Необхідно на ньому розписати своє ім'я в стовпчик і навпроти кожної літери написати слово, яке починається з цієї літери й характеризує вас як особистість. Після цього, по черзі, потрібно зачитати написане.

Сподіваюсь, що наприкінці нашого тренінгу ми будемо не лише поодинокими неповторними «ягодами», а й єдиним «гроном» однодумців, об'єднаних ідеями розвитку екологічної свідомості, мислення і екологічної культури учасників освітнього процесу.

(Учасники по чергово підходять до плаката з гілочкою, прикріплюють кружечки зі своїм ім'ям і розповідають про код свого імені).

Тренер. Звісно, дорослі, як і діти, ефективно навчаються, коли мають мотивацію. А підвищити мотивацію до навчання можна лише тоді, коли посилятися на справжні потреби тих, хто навчається, і створити умови для їх забезпечення. Тому дуже важливо, щоб ви сприйняли мету заняття як власну, а цього можна досягти за інтерактивними методиками, лише спільним визначенням мети. Саме тому пропоную вправу «Наші сподівання».

(Вправа дає можливість учасникам зрозуміти і сформулювати результати, яких вони досягнуть, взявши участь у тренінгу. Поінформованість про результати навчання допоможе учасникам тренінгу перебороти недовіру та скепсис і створить високу мотивацію. У результаті виконання цієї вправи учасники усвідомлять, на що спрямовується тренінг, і що очікується від них самих. Також зосереджується їхня увага на тому, що першим етапом у реалізації планів має стати усвідомлене, чітке формулювання мети і завдань).

Вправа «Наші сподівання»

Мета: допомогти учасникам тренінгу усвідомити власні очікування від заняття, скоригувати план роботи відповідно до очікувань.

(Тренеру потрібно намалювати на великому аркуші паперу кошик, а учасникам потрібно записати кількома словами свої очікування на розданих їм раніше окремих аркушах у формі грибів. Потім по черзі озвучити і розмістити

навколо кошика (а наприкінці тренінгу запропонувати учасникам «скласти» у кошик ті сподівання, що справдились).

Тренер. Як ми почули, наші цілі в основному збігаються. Ми, організатори цього тренінгу, поставили мету – через зміст теоретичного матеріалу й інтерактивні методи та форми роботи поглибити такі поняття як екологічне мислення, екологічна свідомість; екологічна культура, екологічна криза; рівні екологічного виховання (емоційний; настанова на активну життєву позицію з питань охорони природи й раціональної взаємодії з нею; сталий розвиток; екологічний слід). А також спільно працюватимемо з Вами над формуванням навичок співпраці, спілкування, обговорення, спільного вирішення проблеми, участі у спільному виробленні рішень.

Складання правил роботи в групі

Тренер. На нашому занятті ми будемо прагнути досягти двох, на перший погляд, несумісних цілей. З одного боку – створити на ньому доброзичливу й невимушену атмосферу, а з іншого – підтримувати дисципліну. У цьому нам і допоможуть правила гри.

Мета: прийняти правила для продуктивної роботи групи під час тренінгу, створити нормальний психологічний клімат.

Тренер звертається до групи з питанням: «Для чого у нашому житті існують різні правила?» (*відповіді учасників тренінгу*).

Тренер. Отже, правила потрібні для створення такої обстановки, щоб кожен учасник: міг відкрито висловлюватися й виражати свої почуття та погляди; був упевнений у тому, що все особисте, що обговорюється на занятті, не вийде за межі групи; одержував інформацію сам і не заважав одержувати її іншим.

(Далі тренер пропонує назвати правила, які, на думку учасників, потрібні під час роботи тренінгу. Усі пропозиції записуються на ватмані).

Орієнтовні правила роботи групи:

- Бути позитивним.
- Дотримуватися регламенту.
- Слухати і чути (один говорить – усі слухають).
- Не перебивати (уважно слухати одне одного і поважати різні думки).
- Бути толерантними (не можна змушувати людину замовкнути лише тому, що її погляди не збігаються з поглядами інших).
- Не критикувати (кожен має право на власну думку).
- Бути доброзичливими (ставитися одне до одного доброзичливо і поважати почуття інших).

- Дотримуватися принципу конфіденційності (не можна обговорювати поза межами групи ті моменти особистого життя, які стали відомими на тренінгу).

- Говорити тільки за темою від свого імені.

- Говорити коротко, по черзі.

- Поважати особисте життя (кожен має право не відповідати на запитання, яке стосується його особистого життя).

Право на анонімність (кожен має право ставити запитання анонімно).

Користуватися «правилом руки».

Тренер: Чи всі погоджуються з такими правилами? Прохання виконувати їх.

Основна частина тренінгу

Інформаційне повідомлення «Актуальність проблеми формування та розвитку екологічного мислення та свідомості»

Тренер. Ми живемо в епоху науково-технічного прогресу, коли масштаби й темпи розвитку виробництва безупинно зростають. Сьогодні людина набагато сильніше озброєна зброями й засобами руйнування природного середовища, ніж засобами його захисту, а її технічний потенціал прирівнюється до геологічних сил Землі. Нерозумне розпорядження нею може призвести до екологічної кризи й навіть до катастрофи в масштабах не лише окремих регіонів, а й усієї Землі.

Загрозливою стає екологічна ситуація, яка сталася в Україні. Квітучий і багатий у недалекому минулому край з оптимальними природними умовами і значним потенціалом рішенням Верховної ради у 1991 році оголошено «зоною екологічного лиха». Економіка України, яка десятиліттями формувалася без урахування об'єктивних потреб та інтересів її народу, належної оцінки екологічних можливостей окремих регіонів, стала однією з екологічно «найбрудніших», перенасичених хімічними, металургійними, гірничорудними виробництвами із застарілими технологіями. Абсолютна більшість промислових підприємств пов'язані головним чином із видобутком корисних копалин та початковими стадіями переробки сировини і є нерентабельними, обтяжливими, забруднюючими. Отруйним тягарем на природу та населення України лягли еродовані, перенасичені пестицидами та отрутохімікатами землі й водойми, радіонуклідне забруднення після аварії на Чорнобильській АЕС).

Екологічна криза в Україні дійсно набула всеосяжного характеру. Усі природні екосистеми зазнали потужного антропогенного тиску. Повсюдною дійсністю стали отруєне повітря й водне середовище, ерозія, засолення та виснаження ґрунтів, загибель лісів, кислотні дощі, озонова діра, загроза зміни енергетичного балансу планети, вичерпність корисних копалин, спустелювання (наприклад, на території Херсонської області були розташовані Олешківські піски – це українська пустеля, бархани якої досягали більше 20 метрів заввишки і понад 40 метрів – в діаметрі. Вони займали величезну площу на схід від Херсона.

Простягалися на 30 км із заходу на схід і на 150 км – з півночі на південь. Загалом ця пустеля займала понад 1600 квадратних кілометрів.

06 червня 2023 року унаслідок підриву Каховської ГЕС російськими окупантами сталася екологічна катастрофа на лівобережжі Херсонської області. В результаті цього терористичного екоциду водою фактично затоплено і знищено Олешківські піски, а також Дніпровську дельту – між Каховкою та Лиманом. У дельті Дніпра і на прилеглих територіях росли типові та рідкісні угруповання заплавних лісів, боліт, лук, піщаних степів, степових схилів Дніпра та балок. А ще 12 рідкісних типів рослинності, які були включені до Зеленої книги України. Там було зафіксовано проживання понад 70 видів тварин та понад 30 видів унікальних рослин. Зараз усе це затоплено. Поряд із Лиманом є ще два об'єкти природного заповідного фонду, які теж постраждали від підриву Каховського водосховища. Це – Національний Нижньодніпровський природний парк та регіональний ландшафтний парк на Кінбурнській косі. Унікальний природний комплекс суттєво постраждав за минулий рік, коли туди зайшли російські окупанти, вони там усе спалили, особливо на території Національного парку. Але варто розуміти, що там державою охоронялася не просто Кінбурнська коса, а й морська акваторія навколо цього об'єкту. Там мешкають цінні види морської фауни. Зараз, після підриву Каховської ГЕС, дуже великі об'єми прісної води потрапляють у море, що може негативно вплинути саме на морську фауну, відбувається опріснення води навколо Кінбурнської коси. Також дуже багато річкової фауни потрапляє в море, наприклад, риба. Її вимиває течією з Каховського водосховища – риба буде вимирати і гнити, а все це призведе до суттєвого біологічного погіршення стану води, зокрема в Чорному морі, Дніпрі та навколо Кінбурнської коси. Завдана екосистемі шкода буде величезною. Якщо брати до уваги затоплені Олешки, то половина Кінбурнської коси теж опинилася під водою. Тож маємо три унікальні природні об'єкти, які можуть бути суттєво або повністю зруйновані внаслідок підриву окупантами Каховського водосховища. Підрив Каховської ГЕС загрожує катастрофічними наслідками для півдня України. Руйнування внаслідок цієї техногенної катастрофи призвело до того, що близько 880 тисяч людей не мають належного доступу до питної води. У зоні лиха опинилося близько 16 тисяч людей та близько 80 населених пунктів.

Важливо зазначити, що техногенні аварії, хімічне, радіоактивне та інше забруднення природного довкілля викликає різноманітні, нерідко невиліковувані захворювання, зміни в генетичних структурах клітин живих організмів.

Нині над розв'язанням екологічних проблем працює багато спеціалістів: медики й математики, біологи й філософи, геологи та юристи, фізики й хіміки, журналісти й технологи, кібернетики й космонавти.

Екологічні новини світу



- Сьогодні кожна десята річка Землі забруднена, а в океани щорічно скидають 6,5 млн т сміття.

- За останні 100 років температура Землі підвищилась на 0,6 градуса. За розрахунками учених, із посиленням парникового ефекту температура підвищуватиметься на 0,5 С градуса кожні п'ять років. Унаслідок цього Світовий океан вийде з берегів і затопить узбережні низовини, де мешкають люди.

- Щодня на Землі зникають і вже зникли 100 видів рослин і тварин. Загальна кількість зникаючих видів наближається до 1 млн.

- Сьогодні екологічний стан світу вважають кризовим.

Екологічні новини України



06 червня 2023 року росія здійснила один з наймасштабніших екологічних і гуманітарних злочинів у новітній історії.

Підрив Каховської ГЕС матиме безпрецедентні наслідки не тільки безпосередньо для півдня України, хоча ситуація там дійсно найважча, але й, так чи інакше, для всієї країни. Більше того, зміна рівня солоності і підвищення забрудненості Чорного моря впливає на екосистему всього Чорноморського регіону, а значить, і на екологічну ситуацію низки інших країн. Тож цей акт екоциду набув міжнародних масштабів.

- Озоновий шар над Україною потоншав на 10%, особливо за останні 10 років. Як наслідок - можливі засухи, зниження родючості ґрунтів, збільшення чисельності ракових захворювань.

- Нещодавно оцінено екологічний стан 120 басейнів річок України. Аналіз показав, що немає жодної, стан якої можна було б класифікувати як задовільний. Деградуєть Чорне й Азовське моря. Дніпро спотворено забрудненими водосховищами.

- Винищено значну кількість лісів Карпат.

- В Україні сьогодні потребують охорони близько 600 видів рослин і понад 380 видів тварин.

- Україна займає одне з перших місць за забрудненням атмосфери, гідросфери, літосфери, біосфери. Усе це впливає на здоров'я її громадян. Наша країна посідає 45-е місце у світі за тривалістю життя, 36-е – за рівнем дитячої смертності.

- 20% населення проживає в зонах екологічного лиха, а 35-40% - в екологічно несприятливих умовах.

Це потрібно знати

1. Щохвилини в світі зникає 50 га тропічних лісів.
2. Щохвилини зникає 50 т родючого ґрунту.
3. Щогодини 2 тисячі людей помирає від голоду.
4. Щогодини 55 осіб отруюються хімічними речовинами.
5. Щогодини тисяча осіб помирає від отруєння.
6. Щогодини 1 легковий автомобіль викидає в атмосферу 1 кг вихлопних газів.
7. Щодоби зникають кілька видів рослин і тварин.
8. Щороку помирають тисячі постраждалих від Чорнобильської катастрофи.
9. Щороку випадає кілька тисяч тон кислотних дощів.
10. Щороку людство викидає в навколишнє середовище 40 млрд. т сміття.

Таким чином, щоб розв'язати проблеми взаємовідносин природи та суспільства, замало лише їх екологічного усвідомлення. Людина повинна екологічно мислити, розуміти й аналізувати факти, знаходити причину та наслідки, приймати відповідні рішення. Досягти цього можна лише за умови систематичного екологічного виховання дітей у школі. Адже повноцінною свідомою особистістю ми можемо назвати лише людину з активною позицією щодо проблем навколишнього середовища, людину, яка відчуває свою відповідальність, приналежність до того, що відбувається навколо, приймає рішення, діє.

Екологічне виховання має міжпредметний характер та є безперервним процесом, який здійснюється протягом усього життя людини. Можна виокремити три рівні екологічного виховання.



Перший, початковий, рівень – емоційний. Це виховання та розвиток любові до природи. Він починається з раннього дитинства. Тут велику роль відіграють батьки та інші дорослі, які оточують дитину. Вона буде копіювати ставлення до природи та відповідну поведінку з того, що бачитиме, тому саме батьки мають чудову нагоду посіяти у свідомості своїх чад ціннісне та бережливе ставлення до навколишнього світу, любов до нього, здатність милуватися його витворами.



Другий – настанова на активну життєву позицію з питань охорони природи й раціональної взаємодії з нею. **Це морально-етичний рівень.** Його формування відбувається під час навчання дитини в школі й вивчення дисциплін природничого циклу. Стійкість і глибина морально-етичного рівня залежить від свідомості та професійності вчителів, які здійснюватимуть екологічне виховання.

Третій рівень – науковий. Продовження екологічної освіти, яка тісно пов'язана з вивченням суспільних, природничих та технічних наук. Такого рівня досягають люди, які опановують відповідні професії, працюють у галузях, що пов'язані з екологічними знаннями.



Отже, настав день, коли кожний має спитати себе самого й вирішити наодинці сам із собою хто він насправді – убивця чи рятівник Землі, не відкладаючи на завтра, бо завтра може не настати (Сергій Капіца)

Вправа (робота в групах) «Техногенна катастрофа в Україні (підрив Каховської ГЕС), її наслідки»

Мета: ознайомитись з наслідками підриву Каховської ГЕС російськими окупантами з чотирьох позицій (гуманітарні, економічні, соціальні та екологічні).

Обладнання: ватмани (за кількістю груп), фломастери, маркери, інформаційний матеріал (див. додаток 1.)

Перебіг вправи

Тренер об'єднує учасників у чотири групи (за назвами геометричних фігур) і пропонує ознайомитись з інформаційним матеріалом щодо підриву Каховської ГЕС та на ватманах відобразити картину наслідків цієї техногенної катастрофи. Кожна група розглядає наслідки з певної позиції, а саме: гуманітарної, соціальної, економічної та екологічної. По закінченню роботи кожна група презентує свою картину наслідків техногенної катастрофи.

Питання для рефлексії

- З якою метою ми робили цю вправу?
- Які думки вона у вас викликала?

Вправа «Мій екологічний слід або Скільки планет мені потрібно для життя?»



Мета: визначити особистий екологічний слід на планеті.

Обладнання: тест «Скільки планет мені потрібно для життя?»

Завдання. Якщо ви хочете дізнатися, який екологічний слід особисто у Вас, дайте відповідь на питання тесту. Щоб обчислити екологічний слід, необхідно вибрати відповідне вашому способу життя твердження та провести додавання/віднімання кількості балів, зазначених праворуч. Підсумовуючи бали, ви отримаєте величину екологічного сліду.

1. Житло

- 1.1 Площа вашого житла дозволяє тримати кішку, а собаці нормальних розмірів було б затісно +7
- 1.2 Велика простора квартира +12
- 1.3 Котедж на 2 сім'ї +23

Бали, отримані за відповідь на питання про житло, розділіть на кількість людей, що живуть у ньому.

2. Використання енергії

2.1 Для опалення вашого будинку використовується нафта, природний газ або вугілля +45

2.2 Для опалення вашого будинку використовується енергія води, сонця або вітру +2

2.3 Більшість із нас отримує електроенергію з горючих копалин, тому додайте собі +75

2.4 Опалення вашого будинку влаштовано так, що ви можете регулювати його в залежності від погоди -10

2.5 У холодний період ви вдома тепло одягнені, а вночі вкриваєтесь двома ковдрами -5

2.6 Виходячи з кімнати, ви завжди вимикаєте в ній світло -10

2.7 Ви завжди вимикаєте свої побутові прилади, не залишаючи їх у черговому режимі -10

3. Транспорт

3.1 До школи, на роботу ви їздите на громадському транспорті +25

3.2 До школи, на роботу ви йдете пішки або їдете на велосипеді +3

3.3 Вас возять на звичайному легковому автомобілі +45

3.4 Вас возять на великому і потужному автомобілі з повним приводом +75

3.5 В останню відпустку ви летіли літаком +85

3.6 У відпустку ви їхали потягом, причому шлях зайняв до 12 годин +10

3.7 У відпустку ви їхали потягом, причому шлях зайняв більше 12 годин +20

4. Харчування

4.1 У продуктовому магазині чи на ринку ви купуєте в основному свіжі продукти (хліб, фрукти, овочі, рибу, м'ясо) місцевого виробництва, з яких самі готуєте обід +2

4.2 Ви і ваша сім'я віддаєте перевагу вже обробленим продуктам, напівфабрикатам, свіжозамороженим готовим стравам, які потребують тільки розігріву, а також консервам, причому не дивитесь, де вони вироблені +14

4.3 В основному ви і ваша сім'я купуєте готові або майже готові до вживання продукти, але намагаєтесь, щоб вони були вироблені ближче до дому +5

4.4 Ви їсте м'ясо 2-3 рази на тиждень +50

4.5 Ви їсте м'ясо 3 рази на день +85

4.6 Віддаєте перевагу вегетаріанській їжі +30

5. Використання води і паперу

5.1 Ви приймаєте ванну щодня +14

5.2 Ви приймаєте ванну 1-2 рази на тиждень +2

5.3 Замість ванни ви щодня приймаєте душ +4

5.4 Час від часу ви або ваша сім'я поливаєте присадибну ділянку або миєте свій автомобіль зі шлангу +4

5.5 Якщо ви хочете прочитати книгу, то завжди купуєте її +2

5.6 Іноді ви берете книги в бібліотеці чи позичаєте у знайомих -1

5.7 Прочитавши газету, ви викидаєте її +10

5.8 Виписані або куплені вами газети читає після вас ще хтось +5

6. Побутові відходи

6.1 Усі ми створюємо масу відходів і сміття, тому додайте собі +100

6.2 За останній місяць ви хоч раз здавали пляшки-15

6.3 Викидаючи сміття, відкладаєте в окремий контейнер макулатуру-17

6.4 Ви здаєте порожні банки з-під напоїв та консервів -10

6.5 Ви викидаєте в окремий контейнер пластикову упаковку –8

6.6 Ви намагаєтеся купувати в основному не фасовану, а вагові товари; отриману в магазині упаковку використовуєте в господарстві -15

6.7 З домашніх відходів робите компост для добрива своєї ділянки -5

Сума: _____

Підводимо підсумки тестування:

1. Якщо ви живете в місті з населенням в півмільйона і більше, помножте ваш загальний результат на 2.

2. Розділіть отримане число на 100, і ви дізнаєтеся, скільки гектарів земної поверхні потрібно, щоб задовольнити всі ваші потреби, і скільки потрібно планет, якби всі люди жили так само, як ви.

Разом _____ **га**

Тепер порахуйте, скільки потрібно планет для життя, якби всі люди жили так, як Ви зараз.

Щоб усім нам вистачило однієї планети, на 1 людину має припадати не більше 1,8 га продуктивної землі. Для порівняння середній житель США використовує 12,2 га (5,3 планети), середній європеєць - 5,1 га (2,8 планети), а середній житель Мозамбіку – всього 0,7 га (0,4 планети).

Чим ще анкета може бути корисною для вас

Якщо ви хочете зменшити свій екологічний слід анкета допоможе побачити, яка сфера життя вносить найбільший внесок у його величину. Також можна подумати і вирішити, які сфери життя ви готові змінити. Може, ви давно мріяли змінити свій спосіб життя – сісти на велосипед, перейти на більш здорову їжу. Оптимізувати домашнє або дачнє господарство – екологічний слід дозволить не тільки реалізувати мрії, але і допомогти планеті.

Вправа «Складання асоціативного навчкка» (природа майбутнього)

Мета: розвинути в учасників креативне мислення

Перебіг вправи. Тренер пропонує учасникам тренінгу назвати 10-12 слів без логічного зв'язку. Учасники об'єднуються у чотири групи, кожна з яких працює над створенням фантастичної розповіді про природу майбутнього, використовуючи ці слова. Потім відбувається презентація робіт, після чого учасники обирають зі своїх розповідей цінні реальні думки.

Запропоновані слова: трава, яблука, мороз, комп'ютер, ваза, будинок, велосипед, ліфт, радість, альбатрос.

Приклад розповіді I групи.

Охорону природи майбутнього забезпечуватиме екологічна бригада «Альбатрос». Вона розташується в будинку на восьмому поверсі, але ліфта не буде, і всі працівники з радістю підніматимуться пішки.

Робітники їздитимуть на роботу на велосипедах, навіть у морози, щоби зберегти чистоту повітря та власне здоров'я.

Команда матиме лише один комп'ютер для того, аби вести підрахунки, і багато ваз для гарного інтер'єру. Ці вази завжди стоятимуть порожні й розмальовані краєвидами.

Працівники бригади робитимуть усе можливе, аби всі прийдешні покоління могли милуватися зеленою травою на вулицях, смакувати червоними яблуками й жити з радістю.

Приклад розповіді II групи.

Зараз це для нас здається казкою, але незабаром усе буде по-іншому. Люди замисляться про своє здоров'я. Вони вилучать ліфти у своїх будинках і будуть ходити пішки. Відходи перероблятимуть без допомоги хімічних засобів. Їх будуть заморожувати на морозі й перетирати через сито. З цього порошку виготовлятимуть вази для яблук.

Навколо будинків буде рости висока зелена трава. Вона чухатиме животики альбатросам, що ширяють високо в небі, з альбатросами навипередки, у вільний час, будуть змагатися люди, адже вони не пам'ятатимуть, навіть, що таке велосипед. Яка це буде радість!

Вправа «Стань мурашкою»

Перебіг вправи. Тренер об'єднує учасників у групи, зачитує список об'єктів природи (мурашка, жаба, тополя, комар, мухомор тощо) і пропонує кожній групі вибрати один із них. Одна група залишається в ролі людей.

Тренер звертається до всіх груп:

- Яка ваша роль у природі?
- Опишіть себе так, щоби сподобатися іншим.
- Розкажіть, чи заважає щось вашому благополучному існуванню?

Тренер звертається до об'єктів природи:

- Чи влаштовує вас спільне життя з людьми? Чому?
- Яку користь ви приносите людям?

Тренер звертається до людей:

- Чи влаштовують вас усі об'єкти природи?
- Чи є такі об'єкти, до яких ви ставитеся з огидою?

- Чи є необхідність зміни вашого ставлення? Яким чином?

(Учасники тренінгу висловлюють свої думки, переживання, емоції, перебуваючи в ролі відповідних об'єктів).

Вправа «Клубочок ниток»

Перебіг вправи. Тренер бере клубок, обмотує нитку навколо пальця й говорить: «Природа приносить мені ...» і кидає клубочок іншому, і т. д.

Так чином, усі учасники висловлюють своє емоційне ставлення до природи й бачать, як усі вони та їхні думки пов'язані в одне ціле й кожен є частинкою великої живої системи.

Вправа «Що ми можемо»

Перебіг вправи. Учасники тренінгу складають колективну таблицю за рубриками: «Я можу змінити...», «Ми можемо змінити...», «Не можемо змінити...». По закінченню виконання завдання учасники презентують розроблену разом таблицю.

Заклучна частина тренінгу

Вправа «Кошик»

Завдання. Необхідно у намальований на плакаті кошик помістити картки-гриби і запропонувати учасникам проаналізувати, які сподівання справдилися.

Підсумки тренінгу

Вправа «Дерево побажань».

Перебіг вправи

На плакаті намальовано дерево. Учасникам запропоновано два стосики стікерів жовтого й рожевого кольору, на яких вони мають записати свої враження про тренінг: позитивні на жовтих і негативні або пропозиції щодо поліпшення роботи на рожевих.

Заклучне слово тренера.

Шановні учасники тренінгу! Не претендуючи на повне вирішення поставленої проблеми, ми сьогодні намагалися через зміст теоретичного матеріалу та інтерактивні методи і форми роботи ознайомити вас із основними проблемами взаємовідносин природи та суспільства і для того, щоб розв'язати їх, вкрай замало лише їх екологічного усвідомлення. Людина повинна екологічно мислити, розуміти й аналізувати факти, знаходити причину та наслідки, приймати відповідні рішення.

Завершення тренінгу.

Вправа «Прощання»

Мета: залишити в пам'яті учасників тренінгу позитивні емоції стосовно сприйняття інформації і тим самим сформуванню бажання участі у наступних тренінгах.

Завдання. Учасники мають покласти руки одне одному на плечі і тричі сказати: «**Ми - молодці!**»

Тренінг з теми «Педагог і учень – ключові фігури в організації педагогічної технології партнерства»



Мета: визначити разом з учасниками функції педагога-партнера й учня-партнера в освітньому процесі

Обладнання: комп'ютер, проєктор, ватман, фломастери, аркуші паперу А4.

Презентація теми, цільових орієнтирів та очікуваних результатів діяльності учасників тренінгу.

Мета: ознайомити учасників із темою та цільовими орієнтирами тренінгу й мотивувати до активної роботи.

Обладнання: комп'ютер, проєктор, мультимедійна презентація «Принципи педагогіки партнерства та функції педагога-партнера і учня-партнера в освітньому процесі».

Перебіг вправи

Тренер вітає учасників тренінгу, презентує тему тренінгу, її стрижневі аспекти, ознайомлює із регламентом, структурною побудовою й особливостями групової роботи.

Тренер. *Тема нашого тренінгу - «Педагог і учень – ключові фігури в організації педагогічної технології партнерства».*

Відомо, що успішність будь-якого навчального заняття, подальше психоемоційне самопочуття кожного з учасників освітнього процесу, як і успішність нашої роботи, залежить від того, як нас зустрінуть (з усмішкою чи без), від атмосфери в аудиторії. Для цього і використовується метод «Криголам». Є різні способи ламання криги. Пропоную вправу «Самопрезентація».

Вправа «Самопрезентація»

Мета: сприяти знайомству учасників одне з одним, створенню сприятливого мікроклімату, комфортної атмосфери для роботи.

Завдання: учасникам пропонується назвати своє ім'я і квітку, з якою вони асоціюють себе.

Перебіг вправи

Учасники по черзі представляються і презентують квітку, з якою вони себе асоціюють (першим починає тренер).

Питання для обговорення

Які думки і почуття викликала у вас ця вправа?

Тренер. Як бачимо, у цій залі зібралися різноманітні за кольором, формою, запахом квіти. За правильного підходу їх можна об'єднати у чудовий букет. Але, щоб досягти гармонії у цій композиції, треба виробити правила співпраці, взаємодопомоги, якими ми будемо керуватися під час тренінгу, працюючи в групах.

Прийняття правил роботи групи.

Вправа «Правила ефективної роботи»

Мета: прийняти правила, що забезпечують результативну роботу, підкреслити необхідність їх виконання для досягнення мети та завдань тренінгу, для роботи на тренінгу, які сприятимуть успішній та ефективній співпраці.

Обладнання: фліпчарт, стікери, плакат «Правила ефективної роботи», фломастери, маркери.

Перебіг вправи

Тренер пропонує кожному учаснику на окремому стікері написати три правила, за якими він зможе працювати ефективно та комфортно. На це відводиться 1 хвилина.

Далі учасники об'єднуються парами і за одну хвилину визначаються з трьома правилами, що влаштовують обох. Пари об'єднуються у четвірки, а потім у вісімки та виконують те саме завдання, що і в парах. Групи представляють свій варіант правил.

Тренер разом із групою складає загальний перелік правил.

Орієнтовні правила можуть бути такими: дотримуватися регламенту; слухати і чути (один говорить – усі слухають); бути доброзичливим; бути активними тощо.

Питання для рефлексії

Для чого на тренінгу приймають правила?

Тренер. Звісно, дорослі, як і діти, ефективно навчаються, коли мають мотивацію. Підвищити мотивацію до навчання можна лише тоді, коли посилатися на справжні потреби тих, хто навчається, і створити умови для їх забезпечення.

Дуже важливо, щоб ви сприйняли мету заняття як власну, а цього можна досягти за інтерактивними методиками, лише спільним визначенням мети. Саме тому пропоную вправу «Очікування».

Вправа «Очікування» (визначення мети семінару)

Мета: допомогти учасникам семінару усвідомити власні очікування від заняття, скоригувати план роботи відповідно до очікувань.

Тренер пропонує кожному учасникові тренінгу: написати на картках-корабликах із клейкими аркушами кількома словами свої очікування від заняття;

по черзі приклеїти їх на плакаті із заздалегідь намальованою річкою на березі Надій, коментуючи при цьому.

Тренер. Як ми почули, наші цілі в основному збігаються. Ми, організатори цього тренінгу, поставили мету – через зміст теоретичного матеріалу і методи й форми роботи розширити такі поняття як: партнерство, партнер; толерантність; креативність; неординарність, а також ознайомитися з основними принципами креативності й неординарності, вимогами до учасників і організаторів тренінгу. Крім того, спільно працюватимемо над формуванням навичок співпраці, спілкування, обговорення, спільного вирішення проблеми, участі у спільному виробленні рішень.

Основна частина тренінгу

Бесіда

Тренер. Що ми вкладаємо в поняття «партнерство», «партнер»?

- Партнер – учасник гри, змагання або спільної діяльності. Професії, які потребують партнерства: я-ти, ти-колектив.

- Чому актуальна тема партнерства? (*Висловлювання учасників тренінгу*).

Висновок: отже, одним із важливих чинників самореалізації особистості учнів є чинник взаємин – характер стосунків, які складаються між учителями й учнями.

Тренер. Прослухайте притчу.

Притча про Рай і Пекло.

Одного разу іудейський мудрець попросив Господа показати йому Рай і Пекло. Господь відвів його до приміщення, де билися, плакали й страждали голодні люди. Посеред кімнати стояв великий казан із смачною їжею, у людей були ложки, але вони були довші за руку й тому було неможливо потрапити ложкою до рота. «Так, це справжнє пекло!» - сказав мудрець.

Далі вони зайшли до наступного приміщення. Всі люди там були ситі й веселі. Та коли мудрець придивився, то побачив там такий самий казан і

точнісінько такі самі ложки! Що ж робило їхнє життя райським? Вони вміли годувати один одного! Тобто – вміли взаємодіяти між собою.

Вправа «Функції педагога-партнера»

Завдання: визначте 5 головних, на вашу думку, рис, якими має володіти педагог-партнер.

- Організаційна
- Навчально-виховна
- Консультативна
- Посередницька
- Організаторська
- Координаційна
- Захисна
- Інформаційна
- Комунікативна
- Професіоналізм.

Інформаційне повідомлення «Принципи партнерства»

Тренер. Основними принципами партнерства є *толерантність, креативність, неординарність*. Ми зупинимось на першому принципі - *толерантність*. Толерантність (від латинського терпимість) – терпляче, поблажливе ставлення до будь-кого. Толерантна особистість – людина, яка добре знає себе й визнає особистісну цінність інших. Толерантність, перш за все, здатність приймати інших такими, якими вони є, і взаємодіяти з ними на основі згоди.

Принцип креативності. Креативна особистість має внутрішні передумови, які забезпечують її творчу активність, тобто не стимульовану зовні пошукову та перетворювальну діяльність. Це індивід, який володіє високим рівнем знань, потягом до нового, оригінального; який уміє відкинути звичайне, шаблонне. Потреба в творчості є життєвою потребою такої особистості.

Принцип неординарності. Вміння вчителя створити на уроці неординарну ситуацію спонукають до мислення, розвитку творчих здібностей кожної дитини, до прояву особистісної індивідуальності, вільного вираження свого «Я» [10].

Висновок. Справжнє партнерство розкриває креативний рівень неординарної особистості на основі толерантності.

Тренер. А чи добре ми знаємо себе?

Вправа «Що ти хочеш змінити і зберегти в собі»

Що ти хочеш у собі змінити...

Якості: 1. Зверхність. 2. Суворість. 3. Хаотичність. 4. Надмірну серйозність. 5. Нервовість. 6. Балакучість. 7. Емоційну глухоту. 8. Старомодність. 9. Обмеженість. 10. Дистанцію від учнів. 11. Розчарованість. 12. Неорганізованість.

Що ти хочеш зберегти...

Якості: 1. Дружелюбність. 2. Почуття гумору. 3. Відкритість. 4. Віра в учнів. 5. Вміння змусити учнів вірити в себе. 6. Товариськість. 7. Винахідливість. 8. Енергійність. 9. Ерудицію. 10. Професіоналізм. 11. Життєву мудрість. 12. Порядність.

Вправа « Чи змінюють нас діти?»

Завдання: дайте відповіді так/ні.

1. Я став толерантним ___ 2. Розчарованим ___ 3. Дратівливим ___ 4. Терпимим і з розумінням інших ___ 5. Став розуміти проблеми учнів ___ 6. Я став кращим ___ 7. Я став гіршим ___ 8. Я тепер не можу без них ___ 9. Я став їм необхідний ___ 10. Я стаю молодшим поруч з ними ___ 11. Я з нетерпінням чекаю виходу на пенсію ___

Вправа «Толерантна поведінка»

Перебіг вправи. Кожна група одержує картку із завданням: складіть перелік слів та способів, за допомогою яких ви виражаєте – згоду, незгоду, сумніви з діями чи висловлюваннями іншого співрозмовника.

Тренер: які ж вирази, на вашу думку, можна використовувати, спілкуючись дипломатично? (відповіді учасників тренінгу).

Вправа «10 заповідей партнерства»

Легко входити в контакт із дітьми.

Зацікавлювати нестандартними ситуаціями, рольовими іграми, проблемними запитаннями.

Швидко орієнтуватися в нестандартних ситуаціях.

Вислуховувати відповіді та особисту думку дітей уважно, зацікавлено, доброзичливо.

Стримувати свої емоції.

Вміти керувати емоціями учнів-опонентів.

Добре володіти програмовим матеріалом.

Вільно володіти мовою спілкування.

Виявляти зацікавленість до висловлювань.

Тактовно підтримувати бесіду в межах обговорюваної теми (*заповіді формуються спільно з учасниками тренінгу*).

Вправа «Закінчи речення»

Коли я чую про партнерство «вчитель-учень», мені спадає на думку...

Ми можемо уникнути проблеми, якщо...

Завоювати довіру дітей можна, якщо...

Вправа «Що таке творчість?»

Завдання: напишіть словосполучення зі словом «творчий». Наприклад: творча людина, творчий вчитель, творча робота.

Тренер. Якщо партнерство здійснюється ефективно, чого слід очікувати? (відповіді учасників тренінгу: підвищення самооцінки учнів; збільшення рівня

навчальних досягнень; набуття навичок толерантності; аргументованої мотивації навчання; кращого ставлення до навчання; підвищення авторитету вчителя).

Вправа «Портрет педагога-партнера»

Мета: сприяти активному опрацюванню та засвоєнню учасниками нового матеріалу.

Обладнання: ватмани (за кількістю груп), фломастери, маркери.

Перебіг вправи. Тренер об'єднує учасників у чотири групи (за назвами геометричних фігур) та пропонує на ватманах розробити «Портрет педагога-партнера». Групи самостійно обирають форму роботи, за допомогою якої представлять портрет компетентного педагога-партнера (у вигляді малюнка дерева, квітки, абетки).

Питання для рефлексії

Чи потрібно розробляти такий портрет компетентного педагога-партнера?

Чи відповідають представлені портрети реальності?

Заключна частина тренінгу

Вправа «Берег Надій». Необхідно на плакаті з намальованою річкою приклеїти картки-кораблики і запропонувати учасникам проаналізувати, які сподівання справдилися, і перенести їх на берег Надії цієї річки.

Підсумки тренінгу

Вправа «Дерево побажань»

На плакаті намальовано дерево. Учасникам запропоновано два стосики стікерів жовтого й рожевого кольорів, на яких вони мають записати свої враження про тренінг: позитивні на жовтих і негативні або пропозиції щодо поліпшення роботи на рожевих і прикріпити на плакат.

Заключне слово тренера

Шановні учасники тренінгу! Не претендуючи на повне вирішення поставленої проблеми, ми сьогодні намагалися через зміст теоретичного матеріалу та інтерактивні форми роботи ознайомити вас із основними принципами партнерства, а саме: толерантності, креативності, неординарності. Партнерство – не самоціль. Це лише засіб для досягнення такої атмосфери в класі, яка найліпше сприяє співробітництву, порозумінню й доброзичливості, дає можливість реалізувати особистісно орієнтоване навчання.

Завершення тренінгу

Вправа «Історія для натхнення»

Мета: залишити в пам'яті учасників тренінгу позитивні емоції стосовно сприйняття інформації і тим самим сформуванню бажання участі у наступних тренінгах.

Обладнання: текст історії.

Перебіг справи. Тренер пропонує учасникам ознайомитись з текстом історії «Почути один одного». Після прослуховування, учасники обговорюють запропоновану історію та висловлюють свої думки щодо її змісту.

«Почути один одного»

Якось увечері зібралися музичні інструменти: скрипка, саксофон, труба, сопілка й контрабас. І виникла між ними суперечка – хто краще грає. Кожний інструмент почав виводити свою мелодію, показувати свою майстерність. Але виходила не музика, а жахливі звуки. І що більше старався кожен із них, то незрозумілішою й потворнішою виходила мелодія. Але з'явилась людина, й одним помахом руки зупинила ці звуки, сказавши: «Друзі, мелодія – одне ціле. Нехай кожен прислухається до іншого, й ви побачите, що вийде».

Людина знову змахнула рукою. І спочатку несміливо, а потім усе краще залунала прекрасна мелодія, в якій було чути смуток скрипки, ліричність саксофона, оптимізм труби, ніжність сопілки й величність контрабаса. Інструменти грали, із замилюванням стежили за чарівними помахами рук людини. А мелодія все звучала і звучала, поєднуючи виконавців і слухачів у єдине ціле.

Семінар-тренінг з теми «Методист сучасного закладу освіти»



Мета семінару-тренінгу: сприяти розвитку професійної компетентності методистів, актуалізація потреби у вдосконаленні та оновленні практики науково-методичної роботи з педагогічними працівниками.

Завдання:

- розвинути в учасників уміння аналізувати свою професійну діяльність у контексті сучасних вимог;
- актуалізувати розуміння учасниками місця та ролі методиста в діяльності закладів ІІІО (інститутів післядипломної педагогічної освіти), нівелювати стереотипи та шаблони у діяльності;
- поглибити й розширити знання учасників семінару-тренінгу про основні принципи, технологічний арсенал компетентнісного підходу до навчання здобувачів освіти; сучасні моделі організації науково-методичної роботи; дієві

інструменти трансформації науково-методичної роботи в закладі; критерії оцінювання ефективності науково-методичної роботи з педагогами;

- стимулювати творчу рефлексію учасників щодо пошуку шляхів вдосконалення та оновлення практики науково-методичної роботи з педагогами;

- формування в учасників потреби в критичному аналізі власної професійної компетентності, індивідуальних можливостей творчої самореалізації у процесі професійного зростання.

Очікувані результати:

- сформованість в учасників семінару-тренінгу бачення перспектив власного професійного розвитку;

- сформованість в учасників потреби у вдосконаленні та оновленні практики роботи;

- емоційно-психологічна задоволеність учасників семінаром.

Учасники: методисти ППО, консультанти ЦППР, керівники професійних спільнот вчителів біології.

Тривалість: 4 години.

Вступ

Привітання та презентація програми семінару-тренінгу

Мета: привітати учасників, ознайомити учасників із цільовими орієнтирами семінару-тренінгу, мотивувати їх на активну роботу на семінарі-тренінгу.

Обладнання: комп'ютер, проєктор, мультимедійна презентація «Цільові орієнтири семінару-тренінгу».

Перебіг вправи: тренер вітає учасників, представляється групі й знайомить учасників із цілями семінару-тренінгу, форматом проведення, використовуючи презентацію «Цільові орієнтири семінару-тренінгу».

Вправа на знайомство «Щит»

Мета: сприяти знайомству учасників семінару-тренінгу один з одним, створенню доброзичливої атмосфери для подальшої роботи в групі.

Обладнання: аркуші паперу А4, маркери для кожного учасника і тренера, паперова стрічка, що клеїться.

Перебіг вправи: Тренер починає вправу говорячи, що у середньовічній Європі кожен лицар носив на своєму щиті герб. Герби часто представляли досягнення лицаря або якісь важливі події з життя його предків. Далі тренер повідомляє, що кожен учасник тренінгу має виготовити такий щит із гербом. При цьому роздає кожному учаснику фломастер та аркуш паперу А4. Далі просить поділити його на чотири частини, а потім розмістити в кожній з них таку інформацію:

- у лівому верхньому кутку описати себе за допомогою трьох слів як методиста;

- у правому верхньому кутку написати, чим найбільше гордиться;

- у лівому нижньому згадати якусь свою таємницю (це не має бути якась поважна таємниця, а просто така річ, про яку не знає ніхто з присутніх);

- у лівому нижньому кутку намалювати (без підпису і слів) своє хобі.

Після закінчення в центрі щита написати своє ім'я.

(Тренер заповнює свій щит разом з учасниками).

Тренер також надає окремі інструкції щодо вмісту кожного поля. З поясненням чергової частини тренер чекає до тих пір, поки всі не закінчать писати чи малювати в попередньому полі.

Коли всі учасники закінчили свої щити, тренер просить їх, щоб вони вийшли на середину зали, тримали щит перед собою і, прогулюючись по залу, познайомились з іншими учасниками. По закінченню всі підписують свої щити і вішають їх на стінці.

Прийняття правил роботи групи.

Вправа «Сонечко»

Мета: прийняти правила для продуктивної роботи групи під час семінару-тренінгу, створити сприятливий психологічний клімат.

Обладнання: ватман, малюнок сонечка без промінців, стікери, фломастери або маркери.

Перебіг вправи

Кожному учаснику потрібно видати кілька стікерів жовтого кольору, на яких запропонувати написати складові, які є умовою ефективної професійної діяльності методиста у контексті сучасних вимог професійного стандарту. Наприклад, критичність, креативність, компетентність, комунікативність, професіоналізм тощо. Після чого, об'єднавши учасників у малі групи, дати кожній таке завдання:

а) на великому аркуші паперу намалювати сонечко, а потім у вигляді променів прикріпити до нього стікери з написаними умовами. В одному промені – пропозиції умов, що збігаються за змістом;

б) переформулювати пропозиції умов у вигляді норм поведінки (правил), необхідних в освітньому процесі, зокрема на семінарі-тренінгу. Записати їх під відповідним променем. Потім прийняти правила для всіх учасників групи: обговорити кожне з них – що воно означає, для чого потрібне. Після того, як промені будуть прикріплені, тренер підбиває підсумки: тільки за умови володіння професійною компетентністю діяльність методиста буде ефективною (*слово дописують в середині малюнка*).

Питання для рефлексії

- Навіщо ми приймали ці правила?
- Чому необхідно дотримуватися прийнятих правил?

Визначення очікувань учасників.

Вправа «Гора»

Мета: допомогти учасникам чітко визначити, чого вони очікують від семінару-тренінгу.

Обладнання: плакат, на якому намальована гора, стікери, фломастери.

Перебіг вправи: учасники отримують стікери, на яких записують свої очікування від семінар-тренінгу. Після завершення роботи кожен учасник озвучує свої очікування та прикріплює їх біля підніжжя гори.

Питання для рефлексії

- Про що свідчать наші очікування?
- Чому так важливо на початку семінару-тренінгу їх визначити?

Основна частина

Тренер. Інформаційне повідомлення «Актуальність методичної служби в контексті реформ української освіти»

Законом України «Про освіту» передбачено суттєве удосконалення науково-методичної роботи. Наукове й методичне забезпечення освіти має на меті розробку пропозицій про засади освітньої політики, прогнозів, інформаційно-аналітичних матеріалів, рекомендацій щодо гуманітарного розвитку держави й вдосконалення освітньої сфери; участь у науково-методичному забезпеченні оцінювання й моніторингу якості освіти, зокрема за міжнародними проєктами; здійснення соціологічних досліджень суспільного сприйняття освітньої політики.

Першочергового значення набуває проблема розвитку професійної компетентності педагогів, модернізації науково-методичного супроводу безперервного професійного зростання педагогів. Зазначене є доказом необхідності модернізації науково-методичної роботи й потреби удосконалення навчання педагогів та методистів [11].

Сучасний методист – це професіонал, який:



- уміє співвідносити результати своєї роботи із соціально-особистісними запитами сучасного соціуму, педагогів, здобувачів освіти;
- готовий до самовдосконалення й реконструкції свого професійного досвіду, позбавлення стереотипів і шаблонів у своїй професійній діяльності;
- здатний організувати дослідницько-продуктивну діяльність, впроваджувати інноваційні технології в освітній і управлінський процес;

- забезпечує педагогів якісним методичним інструментарієм, навчально-програмними матеріалами.

Так, зокрема методичний супровід професійного розвитку педагога передбачає створення системи аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, методичної, інформаційної діяльності, спрямованої на здійснення підтримки, надання допомоги у вирішенні проблем педагога. Метою методичного супроводу професійного розвитку педагога є розвиток професійної компетентності педагога та підвищення ефективності освітнього процесу. Зауважимо, що продуманий методичний супровід забезпечує самореалізацію творчого потенціалу педагога, високу якість та ефективність його діяльності, сприяє набуттю конкурентоздатності та професійної мобільності.

Тому методична служба має надавати висококваліфіковані послуги, серед яких:

предметно-методичний сервіс – індивідуальне, групове консультування педагогів з актуальних проблем освітнього процесу;

моніторинговий сервіс – визначення ступеня забезпечення освітніх запитів здобувачів освіти, прогнозування змін освітніх запитів;

експертний сервіс (науково-методичний аудит) – експертиза освітніх проєктів, рецензування, експертиза модульних програм, підручників, редагування методичних збірників, навчально-методичних посібників;

консалтинговий сервіс – пошук, накопичення, систематизація інноваційних технологій навчання, надання консультативних послуг учителям, керівникам [12].

Вправа «Професійно значущі якості методиста»

Мета: окреслити професійно значущі якості методиста, що сприяють успішності його діяльності.

Обладнання: плакат з абеткою, фломастери, інформаційний матеріал «Професійно значущі якості методиста» (див. додаток 4).



Питання для рефлексії

- Що дало нам виконання цієї вправи?

Вправа «Функції методиста»

Мета: окреслити функції методиста сучасного освітнього закладу.

Обладнання: папір формату А3, фломастери, інформаційний матеріал «Функції методиста» (див. додаток 5).

Перебіг вправи

Тренер об'єднує учасників у 4 групи (за назвами кольорів), пропонує групам визначити функції сучасного методиста освітнього закладу. По завершенню представники груп презентують свої напрацювання.

Питання для рефлексії

- З якою метою ми робили цю вправу?
- Які думки вона у вас викликала?

Вправа «Ролі методиста»

Мета: окреслити рольові характеристики методиста як професіонала.

Обладнання: папір формату А3, фломастери, інформаційний матеріал «Професійні ролі методиста» (див. додаток 6).

Перебіг вправи: тренер об'єднує учасників у чотири групи (за назвами сторін світу), пропонує групам визначити ролі методиста сучасного закладу освіти. По завершенню представники груп презентують свої напрацювання.

Питання для рефлексії

- З якою метою ми робили цю вправу?
- На яке питання ви знайшли відповідь у ході виконання цієї вправи?
- Якого досвіду ви набули, виконуючи цю вправу?

Вправа «Модель професійної компетентності методиста»



Мета: окреслити ключові компетентності методиста, розробити модель професійної компетентності методиста.

Обладнання: ватман, фломастери, інформаційний матеріал «Професійні компетентності методиста» (див. додаток 7).

Перебіг вправи

Тренер об'єднує учасників у 4 групи (за назвами пів року), пропонує групам розробити модель професійної компетентності методиста. По завершенню представники груп презентують свої напрацювання.

Питання для рефлексії

- З якою метою ми виконували цю вправу?
- Як це може бути корисним у вашій професійній діяльності?

Підбиття підсумків семінару-тренінгу

Вправа «Гора»

Мета: підбити підсумки семінару-тренінгу та обмінятися враженнями.

Обладнання: плакат «Гора» зі стікерами учасників.

Перебіг вправи

Тренер звертається до учасників з проханням пригадати їхні очікування на початку семінару-тренінгу. Пропонує учасникам підійти до плаката та перемістити свій стікер на вершину, якщо очікування здійснилися, прокоментувати своє рішення.

Питання для рефлексії

- Що виявилось корисним на сьогоднішньому семінар-тренінгу?
- Що найбільше запам'яталось?
- Як це може згодитися вам у професійній діяльності?
- Сьогоднішня зустріч дала вам змогу...

Історія для натхнення

Вправа «Компетентний методист – завжди учень»

Мета: завершити тренінг на позитивній ноті, спонукати учасників семінару-тренінгу до продовження розмови в професійних спільнотах вчителів біології.

Обладнання: текст історії за кількістю учасників.

Перебіг вправи

Тренер дякує учасникам за активність і продуктивну співпрацю на тренінгу, роздає історію для натхнення.

Після завершення тренер зазначає, що життя ставить перед методистами нові виклики, відповідати на які ми здатні, лише здобуваючи нові знання. Бажаю, щоб на запитання: «учити чи вчитися» - було бажання відповідати «так» на обидва варіанта.

Історія для натхнення

«Один чоловік, який пропрацював майже 50 років у місцевій газеті, був знаним репортером і редактором, дізнався, що в містечку запускається програма щодо викорінення цифрової неграмотності серед населення. Він одразу подзвонив до місцевого комітету з освіти, розповів про свій багаторічний досвід роботи і сказав, що дуже хотів би взяти участь у цій програмі.

Настала довга пауза. Потім на іншому кінці слухавки хтось запитав:

- Чудово! А скажіть, ви хотіли б учити чи вчитися?»

Семінар-тренінг з теми «Професійна діяльність вчителя у контексті здоров'язбережувальної компетентності»

Мета семінару-тренінгу: сприяти розвитку здоров'язбережувальної компетентності вчителя, актуалізувати потреби у вдосконаленні вмінь та навичок щодо здійснення профілактичних заходів із збереження особистого фізичного та психічного здоров'я під час професійної діяльності; розкрити можливості щодо формування здорового способу життя в учнівському молодіжному середовищі та реалізації превентивно-профілактичної функції освітніх закладів.

Завдання:

- привернути увагу учасників семінару-тренінгу до збереження власного здоров'я та здоров'я учнівської молоді як найвищої цінності життя;
- розвинути в учасників уміння аналізувати свою професійну діяльність у контексті здоров'язбережувальної компетентності – здатності зберігати особисте фізичне та психічне здоров'я;
- актуалізувати в учасників стійку потребу в знаннях щодо засад здорового способу життя; відповідальне ставлення до себе і свого здоров'я; вміння цінувати людську досконалість;
- актуалізувати розуміння учасниками впливу професійної діяльності на фізичне і психічне здоров'я;
- поглибити знання учасників семінару-тренінгу щодо сучасних підходів в організації превентивно-профілактичної роботи з учнівською молоддю в освітніх закладах;
- формувати позитивну мотивацію в учнівської молоді на здоровий спосіб життя;
- стимулювати творчу рефлексію учасників щодо аналізу факторів ризику особистого фізичного та психічного здоров'я під час здійснення професійної діяльності.

Очікувані результати:

- сформованість в учасників семінару-тренінгу бачення перспектив розвитку здоров'язбережувальної компетентності у контексті професійного стандарту вчителя;
- сформованість в учасників потреби у вдосконаленні вмінь та навичок щодо здатності зберігати особисте фізичне й психічне здоров'я та здоров'я учнівської молоді під час професійної діяльності;
- сформованість в учасників фахових вмінь щодо здійснення превентивно – профілактичної функції щодо формування здорового способу життя учнівської молоді;
- емоційно-психологічна задоволеність учасників семінаром-тренінгом.

Учасники: вчителі біології і екології.

Тривалість семінару-тренінгу: 3 години.

Перебіг тренінгу

Вступ

Привітання та презентація програми семінару-тренінгу.

Мета: привітати учасників, ознайомити учасників із цільовими орієнтирами семінару-тренінгу, мотивувати їх на активну роботу на семінарі-тренінгу.

Обладнання: комп'ютер, проектор, мультимедійна презентація «Цільові орієнтири семінару-тренінгу».

Перебіг вправи

Тренер вітає учасників, представляється групі й знайомить учасників із цілями та завданнями семінару-тренінгу, форматом проведення, використовуючи презентацію «Цільові орієнтири семінару-тренінгу».

Знайомство учасників семінару-тренінгу

Вправа «Алітерація імені»

Мета: сприяти кращому пізнанню учасниками семінару-тренінгу одне одного, розвиток навичок самоаналізу, формуванню позитивної самооцінки особистості, згуртуванню групи.

Обладнання: ручки, папір А5.

Перебіг вправи

Тренер роздає учасникам папір і ручки та звертається до них з проханням написати на ньому своє ім'я у стовпчик і напроти кожної літери записати слово, яке з неї починається, і характеризує його особистість.

Наприклад:

О – Оптимістична

К – Кмітлива

С – Самостійна

А – Активна

Н – Надійна

А – Артистична

Запитання для обговорення

- *Які думки, почуття викликала у вас ця вправа?*
- *Навіщо ми це робили?*

Вироблення правил роботи групи

Вправа «Параграф»

Мета: прийняти правила, що забезпечують результативну роботу, підкреслити необхідність їх виконання для досягнення мети та завдання семінару-тренінгу.

Обладнання: аркуш ватману, фломастери, маркери, аркуші А4.

Перебіг вправи

Тренер пояснює, що для ефективної роботи група має розробити правила. Для цього він об'єднує учасників у чотири групи за назвами фруктів. Кожна група отримує аркуш А4, у якому учасники після обговорення у своїй групі записують правила, дотримуватися яких, як вони вважають, було б необхідно під час роботи.

Потім спікер від кожної групи ознайомлює з думкою своєї групи всіх учасників. Під час озвучування кожного правила тренер запитує ставлення до нього. Якщо учасники згодні, тренер записує прийняте правило на аркуші ватману.

Правила

Дотримуватися регламенту. Висловлюватися по черзі (правило руки). Зберігати конфіденційність (правило табу). Працювати в групі від початку до кінця. Бути активним. Не перебивати. Бути взаємно ввічливим. Взаєморозуміння.

Запитання для обговорення

- Чи варто стільки часу витратити на правила? Чому?
- Визначення очікувань учасників семінару-тренінгу**

Вправа «Пісочний годинник»

Мета: підвищення самооцінки, налаштування на успіх, сподівання.

Обладнання: плакат із намальованим пісочним годинником, стікери, фломастери.

Перебіг вправи

Учасники отримують стікери, на яких записують свої очікування від семінару-тренінгу. Після завершення роботи кожен учасник озвучує свої очікування, прикріплює їх на пісочному годиннику.

Питання для рефлексії

- Про що свідчать наші очікування?
- Чому так важливо на початку семінару їх визначати?

Основна частина

Тренер. Ким би не була людина, який би не мала статус, головною турботою для неї – є здоров'я. Здоров'я турбує всіх. Хоча існує парадокс: людина не думає про здоров'я, коли здорова, починає думати тоді, коли його втрачає.

Вправа «Асоціації»

Мета: актуалізувати особисте бачення учасниками семінару-тренінгу поняття «здоров'я», навести визначення терміну «здоров'я», донести першочергове значення здоров'я серед інших життєвих цінностей, а також і у професійній діяльності.

Перебіг вправи

Учасники сидять у колі. Передають один одному уявний мікрофон, називаючи якомога більше асоціацій до слова «здоров'я», наприклад: успіх у професійній діяльності; спокій; спілкування; спілкування з природою; впевненість; життєрадісність; хороше самопочуття.

Тренер нагадує, коли учасники семінару-тренінгу віталися на початку зустрічі, то тим самим вони бажали одне одному здоров'я, тобто чогось дуже важливого.

Далі тренер на дошці записує всі думки учасників щодо асоціацій зі словом «здоров'я». Потім наводить визначення поняття «здоров'я» Всесвітньої організації охорони здоров'я: «Здоров'я – це стан повного фізичного, духовного та соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб або фізичних вад».

Тренер. Треба зазначити, що феномен здоров'я людини протягом усієї історії привертав увагу дослідників. Питанням здорового способу життя приділяли увагу видатні представники античної думки – Гіппократ, Клавдій Гален, Авіцена. Англійський філософ Френсіс Бекон рішуче заперечував зорієнтованість медичних знань лише на боротьбу із хворобами, вважаючи першочерговим обов'язком медицини збереження здоров'я, а наступним – лікування захворювань. Наукові дослідження XVII-XVIII ст. не надавали пріоритетності питанням здоров'я та здорового способу життя.

Підвищенням інтересом щодо питань формування здорового способу життя характеризується наукова думка XX ст. Науковці Елла Булич та Ігор Мурахов визначили основні тенденції західної та східної цивілізації щодо здоров'я та здорового способу життя. Дослідники наголошують: західна цивілізація, через притаманний їй матеріальний світогляд і прагматичну спрямованість, прагнула досягнути безпосередньо корисного результату; східна ж переслідувала іншу мету – поліпшити загальний стан організму, гармонізувати його з навколишнім середовищем. У цей період створено низку систем фізичного оздоровлення, серед них:

- система Лідьярда «Бігом від інфаркту» (тривалий повільний біг як засіб розвитку і зміцнення кардіо-респіраторної системи);
- японська система «Десять тисяч кроків до здоров'я»;
- системи Миколи Амосова «Режим обмежень і навантажень», «Тисяча рухів»;
- система Кеннета Купера «Нова аеробіка»;
- аеробіка Джейн Фонда (поєднання засобів гімнастики і танцю з музикою);
- система Кріса Бейлі для людей із надмірною вагою (застосування фізичних вправ як засобу спалювання жиру);
- атлетична гімнастика – бодібілдинг;
- аква-, гідроаеробіка (енергопродуктивний, напружений вид аеробних вправ, що використовуються у воді).

Незважаючи на наявність розгалуженого комплексу оздоровчих систем, проблема формування здорового способу життя залишається актуальною для сучасного українського суспільства [13].

Отже, все, що ми знаємо про здоров'я допоможе нам дізнатися про щось нове й засвоїти сучасну інформацію щодо цього поняття.

Вправа «Синтез думок»

Мета: розширити сферу спілкування, активізувати процес мислення, визначити основні поняття соціальної та здоров'язбережувальної компетентностей.

Обладнання: інформаційний матеріал «Навички й уміння вчителя щодо соціальної компетентності», «Навички й уміння щодо здоров'язбережувальної компетентності».

Перебіг вправи

Тренер об'єднує учасників тренінгу у дві робочі групи. Кожна група отримує конверт із завданням і дає відповіді. Потім учасники кладуть аркуші з відповідями у конверт. Групи обмінюються конвертами й мають дати відповіді на питання попередньої групи. Після цього конверт повертається до «хазяїв», які зачитують відповіді.

№1 група. Що таке соціальна професійна компетентність? Якими навичками й уміннями має володіти вчитель щодо соціальної компетентності? (див. додаток 8).

№2 група. Що таке здоров'язбережувальна професійна компетентність? Якими уміннями й навичками має володіти вчитель щодо здоров'язбережувальної компетентності? (див. додаток 9).

Експрес-питання

- Які вам відомі способи формування соціальної компетентності в учнів в освітньому процесі?

- Які вам відомі способи формування здоров'язбережувальної компетентності в освітньому процесі?

Учасники груп висловлюють свої думки.

Тренер. Наше життя дуже стрімке. У ньому є речі, які цінують понад усе, які є найважливішими. Їх називають безцінними тому, що придбати їх не можна ні за які гроші. Постає питання: від чого ж залежить наше здоров'я? Пропоную виконати вправу «Фактори, що впливають на здоров'я».

Вправа «Фактори, що впливають на здоров'я» (мозковий штурм)



Мета: ознайомитись з факторами, які негативно, а також, які позитивно впливають на здоров'я.

Обладнання: інформаційний матеріал щодо негативного впливу забруднення навколишнього середовища на стан здоров'я населення України (див. додаток).

Перебіг вправи

Тренер кожному учаснику пропонує назвати один фактор, що негативно впливає на здоров'я, та один фактор, що позитивно впливає на здоров'я. Після чого записує на одній половині дошки фактори, що негативно впливають на здоров'я, а на другій половині дошки фактори, що позитивно впливають на здоров'я.

Далі відбувається обговорення факторів, записаних на дошці та виділення найважливіших з них.

Питання для обговорення

- Які фактори є визначальними для індивідуального здоров'я?
- Які фактори є визначальними для формування здоров'я населення певного регіону?
- Які фактори визначають рівень здоров'я населення країни в цілому?

Рефлексія

- Які думки і почуття викликала у вас ця вправа?
- Як надана вам інформація допоможе вам у роботі?

Підсумок тренера. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я модель здоров'я людини обумовлюється такими чинниками: спадковістю, рівнем медицини; станом навколишнього середовища і способом життя (називаючи ці чинники тренер не називає відсоткове співвідношення, а просить назвати учасників, ставлячи питання: «Як ви вважаєте, який відсоток припадає на той чи інший основний фактор?») (відповіді учасників тренінгу).

Отже, мінімум на 50% чинники, які впливають на стан здоров'я населення, можуть контролюватись самою людиною. Проте особистісна роль і учнівської молоді, і дорослих людей щодо підтримання та зміцнення здоров'я на практиці зведена до мінімуму. Так, зокрема сформувалась зовсім необгрунтована впевненість у тому, що здоров'я гарантоване саме по собі молодим віком, що будь-які навантаження, грубі порушення харчування, режиму праці, відпочинку, небезпечна поведінка та зловживання токсичними речовинами, стреси, гіподинамія, соціально-небезпечні інфекційні хвороби та інші фактори ризику молодий організм спроможний подолати самостійно.

У зв'язку з цим досить гостро постає нагальна потреба у прийнятті конкретних, практичних рішень і заходів, які б змінили б ситуацію на краще і дали можливість керувати здоров'ям підлітків та учнівської молоді. І першочерговим, за рівнем ефективності впливу на поліпшення стану здоров'я молоді, є створення умов для виховання у кожної молодої особи почуття відповідальності за власний стан здоров'я, формування позитивної мотивації до здорового способу життя.

Вправа «Модель здоров'я»



Мета: актуалізувати відчуття важливості здоров'я та необхідності дбайливого й відповідального ставлення до нього.

Перебіг вправи

Тренер об'єднує учасників у три групи («Сонце», «Повітря», «Вода»). Кожна група отримує завдання створити свою модель здоров'я відповідно до власного бачення цієї проблеми. На виконання завдання – 7-10 хвилин, після чого кожна груп учасників презентує свої розробки. Після презентації групи учасників обмінюються своїми моделями. Учасники кожної групи по черзі називають чинники, що руйнують здоров'я. Учасникам необхідно зруйнувати здоров'я (розірвати той плакат, що є в учасників) і повернути модель авторам, які повинні відновити зруйноване здоров'я.

Допоміжні питання

- Що на вашу думку є складовими частинами здоров'я?
- З чого складається здоров'я?
- Без чого неможливо було б уявити здорову людину?

Рефлексія

- Що ви відчували, коли створювали модель здоров'я?
- Що відчували, коли руйнували?
- Що відчували, коли отримали свою модель зруйнованою?
- А зараз уявіть, що це була не модель, а ваше особисте здоров'я. Чи можна відновити те, що вже зруйновано?

- Чи буде це мати той самий вигляд?
- Що легше – запобігти чи відновити?

Тренер. Відновлювати зруйноване дуже важко, тому треба берегти те, що маємо. Тож налаштуйте себе на здоровий спосіб життя, спрямовуйте свої зусилля на збереження та зміцнення свого здоров'я. Адже саме здоров'я є тим чарівним ключем, який відчиняє двері можливостям чогось прагнути й досягати, омріювати та здійснювати, удосконалювати себе, встановлювати орієнтири майбутнього.

Інформаційне повідомлення «Можливості формування здорового способу життя в учнівському молодіжному середовищі»



Тренер. Одним із пріоритетних напрямів соціальної політики розвинених країн світу є її спрямованість щодо стимулювання здорового способу життя громадян. Ще наприкінці ХХ століття ВООЗ включила проблему здоров'я до кола глобальних проблем, вирішення яких зумовлює факт подальшого існування людства на планеті Земля. За даними ВООЗ, Україна посідає шосте місце у світі за станом куріння 11-річних підлітків, восьме – серед 13-річних і третє – серед 15-річних. На жаль, Україна серед «сумних лідерів» і за вживанням алкоголю. Кожен п'ятий підліток вживає алкоголь один раз на тиждень, кожен десятий – 2-3 рази на тиждень. Третє місце у світі Україна посідає за вступом у ранні статеві стосунки 15-річними, на тринадцятому місці у світі – за рівнем статевої розпусти. Україна продовжує передувати в Європі за темпами розповсюдження ВІЛ/СНІДу. Найбільш враженою віковою категорією є молодь 15-29 років, до якої належить кожен другий ВІЛ-позитивний. Тож феномен здоров'я має бути у фокусі політики держави. Що для цього може зробити освіта? [13].

Вправа «Просвітницька робота щодо формування здорового способу життя»

Мета: ознайомитись зі змістом профілактичної роботи на сучасному етапі, що формується з урахуванням моделі «Факторів і захисту» та видами і рівнями профілактики.

Обладнання: папір формату А4, фломастери, інформаційні матеріали «Види і рівні профілактики» (див. додаток 10).

Перебіг вправи

Тренер об'єднує учасників у чотири групи. Учасники мають ознайомитись з інформаційними матеріалами та розробити модель профілактичної роботи в закладі загальної середньої освіти.

Презентація результатів роботи в малих групах та їх обговорення.

Питання для обговорення

- Які види профілактики щодо формування здорового способу життя необхідно використовувати для учнівської молоді?
- Які фактори ризику розвитку хвороб найбільш важливі для зазначеної групи учнівської молоді?
- Яка форма організації профілактичної роботи (освітній процес, виховна робота, самоосвіта) найбільш ефективна для цієї групи?
- Які підходи в організації профілактичної роботи на практиці використовують з учнівською молоддю?
- Що стримує ефективний процес реалізації профілактичної роботи в закладах загальної середньої освіти.

Рефлексія

- З якою метою ми виконували цю вправу?
- Які думки вона у вас викликала?

Підсумок тренера. Ефективна профілактична робота у закладах загальної середньої освіти може здійснюватися за умов:

- реалізації Державного стандарту базової середньої освіти;
- розробки відповідного комплексу нормативних, інших документів, які регламентують та унормовують організацію освітнього процесу під керівництвом вчителів;
- організації навчання учнівської молоді з використанням не тільки традиційних, а й інноваційних форм і методів.

Види профілактичної роботи, що мають застосовуватись, залежать від факторів ризику конкретного контингенту дітей та учнівської молоді. Для закладів загальної середньої освіти переважаючою є первинна профілактика.

Вправа «Роза вітрів» (підбиття підсумків роботи на тренінгу)

Мета: підбити підсумки тренінгового заняття, оцінити ефективність засвоєння матеріалу учасниками.

Обладнання: аркуші паперу з малюнком «Роза вітрів», фломастери, аркуш ватману з назвою «Роза вітрів».

Перебіг вправи

Кожний учасник заповнює «Розу вітрів» таким чином:

У центрі «Рози вітрів» пише своє ім'я.

Південь – позначає найцікавіші моменти, що найбільш сподобалися на тренінгу.

Захід – що з вивченого використовуватиметься надалі, як, над чим учасник продовжуватиме працювати.

Північ – що не здійснилось з очікувань.

Схід – що для учасника залишилось незрозумілим.

Після заповнення «Рози вітрів» учасники за чергою прикріплюють свої аркуші на фліпчарт, озвучуючи написане.

Заключне слово тренера. Отже, здоров'я людини залежить від багатьох факторів. Втрати його легко. Кожна людина здатна сама подбати про своє здоров'я та здоров'я оточуючих. Стати здоровою людиною можуть допомогти тільки власні постійні зусилля. Пропоную послухати і прокоментувати притчу.

Історія для натхнення. Притча «Дві жабки».

Одного дня дві жабки упали в глечик зі сметаною. Одна з них подумала, що це кінець, і загинула. А друга почала борсатися, аж поки збила масло. Тоді вона відштовхнулася від нього і вистрибнула з глечика.

Учасники тренінгу коментуючи притчу, пояснюють, що у будь-якій ситуації треба боротися до кінця. Той, хто здається, завжди програє. Той, хто продовжує боротися – отримує шанс. Так і в боротьбі за своє здоров'я. Тільки діючи можна стати і бути здоровим.

Список використаних джерел

1. Державний стандарт базової середньої освіти: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2020 р. №898.
2. Страшко С.В., Животовська А.А., Гречишкіна О.Д., Міненок А.О., Савонова О.В., Гаврилюк В.О. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу / за редакцією Страшко С.В. // навчально-методичний посібник для викладачів валеології, основ медичних знань та безпеки життєдіяльності, вчителів основ здоров'я, студентів вищих педагогічних навчальних закладів. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Освіта України, 2006. 260 с.
3. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.
4. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII
5. Професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста) // сайт Міністерства освіти та науки України. 2018. URL:[https:// osvita.ua/doc/files/news/616/61635/20180815.pdf](https://osvita.ua/doc/files/news/616/61635/20180815.pdf) (дата звернення: 15.04.2019).
6. Марченко К., Ковганіч Г. Як створити програму професійного розвитку // Методист. 2021. №3-4 (111-112). С. 72-82.
7. Довіра до освіти починається з педагогіки партнерства, відкритості шкіл, поваги до кожної людини – заступник Міністра Павло Хобзей
Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-novini-2017-12-02-dovira-doosviti-pochinaetsya-z-pedagogiki-partnerstva-vidkritosti-shkil-povagi-do-kozhnoy>
8. Нова українська школа. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/tag/nova-ukrainska-shkola>

9. Савченко С.В. Педагогіка партнерства у проекті Концепції «Нової української школи». Режим доступу: <https://www.slideshare.net/ippokubg/ss-67119769> 10
10. Педагогіка партнерства. Режим доступу: <http://www.internatputivl.narod.ru/2017-2018/veresen/nova/02-11-2016-nush-2016-kopiya.pdf>
11. Ковганич Г, Марченко К. Методист сучасного закладу освіти: яким йому бути? // Методист. 2022. №3-4 (123-124). С. 64-68.
12. Ковганич Г, Марченко К. Тайм-менеджмент методиста закладу освіти // Методист. 2021. №11-12 (119-120). С. 58-60.
13. Шпиг Н. Партнерство школи та громадських організацій. //Методист. 2020. №7-8 (103-104). С. 27.

Додатки

Додаток 1.

Професійні компетентності вчителя

Мовно-комунікативна, через здатність забезпечувати здобуття освіти державною та іноземними мовами); здатність забезпечувати (за потреби) здобуття учнями освіти з урахуванням мовного середовища в закладі освіти; здатність формувати й розвивати мовно-комунікативні уміння й навички учнів.

Предметно-методична, через здатність моделювати зміст навчання відповідно до обов'язкових результатів навчання учнів; формувати та розвивати в учнів ключові компетентності та уміння, спільні для всіх компетентностей; здійснювати інтегроване навчання; добирати і використовувати сучасні та ефективні методики й технології навчання й виховання та розвитку учнів; розвивати в учнів критичне мислення, здійснювати оцінювання та моніторинг результатів навчання в учнів на засадах компетентнісного підходу; формувати ціннісні ставлення в учнів. **Інформаційно-цифрова компетентність**, через здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію, оперувати нею в професійній діяльності; ефективно використовувати наявні та створювати (за потреби) нові електронні (цифрові) освітні ресурси; використовувати цифрові технології в освітньому процесі.

Психологічна компетентність, через здатність визначати і враховувати в освітньому процесі вікові та інші індивідуальні особливості учнів; використовувати стратегії роботи з учнями, які сприяють розвитку їхньої позитивної самооцінки, я-ідентичності; формувати мотивацію учнів та організовувати їхню пізнавальну діяльність.

Емоційно-етична компетентність, через здатність усвідомлювати особисті відчуття, почуття та емоції, потреби, керувати власними емоційними станами; конструктивно та безпечно взаємодіяти з усіма суб'єктами освітнього процесу; усвідомлювати та поцінювати взаємозалежність людей і систем у сучасному глобалізованому світі.

Компетентність педагогічного партнерства, через здатність до суб'єкт-суб'єктної (рівноправної та особистісно орієнтованої) взаємодії з учнями в освітньому процесі; залучати батьків до освітнього процесу на засадах партнерства; працювати в команді із залученими фахівцями, асистентами вчителя для надання додаткової підтримки особам з особливими освітніми потребами.

Інклюзивна компетентність, через здатність створювати умови, що забезпечують функціонування інклюзивного освітнього середовища; до педагогічної підтримки осіб з особливими освітніми потребами; забезпечувати в освітньому середовищі сприятливі умови для кожного з урахуванням його індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів.

Здоров'язбережувальна компетентність, через здатність організовувати безпечне освітнє середовище, використовувати здоров'язбережувальні технології під час освітнього процесу; здійснювати профілактично-просвітницьку роботу з учнями та іншими учасниками освітнього процесу щодо безпеки життєдіяльності, санітарії та гігієни; здатність формувати в учнів культуру здорового та безпечного життя; зберігати особисте, фізичне та психічне здоров'я під час професійної діяльності; надавати домедичну допомогу суб'єктам освітнього процесу.

Проектувальна, через здатність: проектувати осередки навчання й виховання учнів;

Прогностична, через здатність: прогнозувати результати освітнього процесу; планувати освітній процес.

Організаційна компетентність, через здатність організовувати процес навчання, виховання і розвитку учнів; організовувати різні види і форми навчальної та пізнавальної діяльності учнів.

Оцінювально-аналітична, через здатність: аналізувати результати навчання учнів; забезпечувати процес самооцінювання та взаємооцінювання результатів навчання учнів.

Інноваційна, через здатність: застосовувати наукові методи пізнання в освітньому процесі; використовувати інновації в професійній діяльності; застосовувати інноваційні підходи до розв'язання проблем в педагогічній діяльності

Компетентність навчання впродовж життя, через здатність визначати умови та ресурси професійного розвитку впродовж життя; взаємодіяти з іншими вчителями на засадах партнерства та підтримки (у рамках наставництва, супервізій тощо).

Рефлексійна, через здатність: здійснювати моніторинг власної педагогічної діяльності й визначати індивідуальні професійні потреби.

Медіакомпетентність педагога (рівень медіакультури, що забезпечує розуміння особистістю соціокультурного, економічного і політичного контексту функціонування медіа); засвідчує її здатність бути носієм і передавачем медіакультурних цінностей, смаків і стандартів; ефективно взаємодіяти з медіапростором, створювати елементи медіакультури суспільства, реалізувати активну громадянську позицію.

Додаток 2.

Види та стилі взаємодії педагога й учня

(С.М. Лавровська)

Педагогічна діяльність, спрямована на всебічний розвиток особистості дитини, буде більш ефективною, якщо ґрунтуватиметься з урахуванням природи та культури дитини й педагога.

Помилки вчителя, що призводять до конфлікту

1. Невміння правильно сформулювати мету виховання. Деякі педагоги вбачають своє головне завдання в контролі за діями школярів, у високій вимогливості до них і в попередженні найменших порушень дисципліни. Але жодні погрози та покарання не допоможуть, якщо повсякденне життя класу не цікаве для школярів.

2. Невміння враховувати в роботі з людьми їхні індивідуальні особливості. Кожна людина – особистість, яка потребує свого особливого підходу.

3. Обмеженість світогляду учителів.

4. Нетактовність із боку педагога.

5. Неправильна стимуляція учнів заохоченням і покаранням. Неприпустимо, наприклад, заохочувати й карати тільки за результат дії, ігноруючи мотиви цієї дії.

6. Нездатність спиратися в роботі на неформальні об'єднання учнів.

7. Неправильне ставлення до критики. Низький рівень культури деяких критиканів призводить до того, що критикуючи вихованця, вони без потреби підвищують голос, допускають нетактовність, брутальність, провокують конфлікт.

Основні закони, на яких ґрунтується поведінка учнів

Перший закон. Учні обирають певну модель поведінки за певних обставин. Навчитися взаємодіяти з учнями, щоб вони захотіли обирати адекватну поведінку замість неприпустимої.

Другий закон. Будь-яка поведінка підпорядкована спільній меті - відчувати себе приналежним до шкільного життя. Або, іншими словами, «відчувати свою важливість і значущість». Щоденно впродовж 9 чи 11 років учні проводять півдня в школі, тому можна вважати нормальним бажання кожного посісти своє місце в цьому товаристві. *Це бажання втілюється у трьох конкретних цілях:*

1) відчувати свою спроможність у навчальній діяльності (інтелектуальна спроможність);

2) будувати й підтримувати припустимі стосунки з учителем (комунікативна спроможність);

3) робити свій внесок у життя класу та школи (спроможність у колективній діяльності).

Учні намагаються досягти цих цілей усіма доступними їм способами. Якщо їм невідомі чи недоступні припустимі способи, вони використовують те, що вчитель називає порушенням дисципліни або поганою поведінкою.

Третій закон. Порушуючи дисципліну, учень усвідомлює, що поводиться неправильно, утім може усвідомлювати, що за цим порушенням стоїть одна з чотирьох цілей: привернення уваги, влада, помста, уникання невдачі.

Привернення уваги – деякі учні обирають «погану поведінку», щоби привернути увагу вчителя. Вони повсякчас прагнуть бути в центрі уваги.

Влада – деякі учні «погано» поведуться тому, що для них важливо бути головними.

Помста – для деякого головною метою присутності у класі є помста за реальну чи надуману образу. Мститися вони можуть комусь із учителів, дітей чи всьому класові.

Уникання невдачі – деякі учні так бояться зазнати поразки, невдачі, що воліють нічого не робити. Їм здається, що вони не задовольняють вимоги вчителів, батьків чи власні надміру завищені вимоги.

Якими б не були цілі поганої поведінки учнів, ми повинні взаємодіяти з ними. Коли ми навчимося ідентифікувати мету порушення поведінки, то зможемо правильно будувати спілкування з учнем, замінити неконструктивний спосіб спілкування на правильний та ефективний. Наше педагогічне втручання – це лише створення деяких умовностей, за яких діти можуть прийняти рішення змінити поведінку, а можуть і не прийняти. Яке рішення вибере наш учень, багато в чому залежить від нас.

Стратегія і тактика екстреного втрачання в ситуації конфронтації

Правило 1. Навчіться акцентувати увагу на вчинках (поведінці), а не на особистості учня. *Правило 2.* Зробіть щось зі своїми негативними емоціями. *Правило 3.* Не посилюйте напруженість ситуації. *Правило 4.* Обговоріть з учнем згодом. *Правило 5.* Дозвольте учневі «зберегти гідність». *Правило 6.* Демонструйте моделі неагресивної поведінки.

Що перешкоджає вчителю чути учня?

Неповага до учнів, загалом до людей, не схожих на себе; невихованість, невміння дотримувати правила етикету під час спілкування, безтактність; орієнтація в роботі на клас у цілому, усупереч орієнтації на особистість кожного вихованця; підпорядкованість педагога професійним стереотипам, його професійна деформація; зловживання владою, амбітність, егоїзм; надмірна орієнтація на силу методу та методики й недовіра до інтуїції, свободи, творчості; небажання витратити зайві зусилля, хронічна втома, депресія, невміння приводити себе у «форму», залишати за шкільним порогом власні проблеми та негаразди.

Німецький психолог В. Шраль пропонує таку типологію педагогів.

«Примушувальний тип. Такі вчителі люблять порядок у всьому, не допускають ані найменшого відхилення від сформованих правил і норм, не схильні до змін у своїй роботі. Порушення порядку й дисципліни викликають у такого педагога роздратування, неслухняність сприймається як зазіхання на

особистість. Від страху втратити контроль над собою й учнями примушувальний педагог прагне перебороти опір непокірливих учнів за будь-яку ціну. У непригніченій агресивності педагог проявляє авторитарно-домінуючу поведінку.

«Амбітний» тип. Такі педагоги енергійні, активні, але легко розчаровуються, якщо їхні зусилля не приносять миттєвих результатів. Основна їхня потреба – бути значимими в очах оточуючих.

«Депресивний тип». Педагоги цього типу залежать від любові учнів. Найменший прояв недобррозичливості з боку учнів викликає в них почуття неспроможності й провини.

«Нарцистичний» (егоцентричний тип). Не здатний до справжньої міжособистісної взаємодії, тому що ставить себе в центр усього, що відбувається. У більшості випадків педагоги такого типу мають невротичні тенденції.

Ефективного педагога можна описати в такий спосіб:

1. *Загальна характеристика особистості:* гуманний; має почуття гумору; справедливий; чесний; здатний на емпатію; легко налагоджує контакт як із класом у цілому, так і з окремими учнями.

2. *Поведінка у класі:* гнучкий; уміє ставити запитання; уміє показати свою компетентність із предмета; встановлює чіткі процедури перевірки знань учнів, при цьому демонструючи бажання допомогти учням у навчанні; бажає й уміє експериментувати, шукати нове; швидше неформальний, ніж офіційний у спілкуванні з учнями, проявляє рефлексивне ставлення до них.

3. *Сприйняття самого себе:* позитивна самооцінка; оптимізм.

4. *Сприйняття інших людей:* в основному, схильний до позитивного сприйняття інших; вважає їх цінними людьми; ставиться до учнів як до особистостей, які гідні поваги, віри в них і високої оцінки.

К. Роджерс розглядав учителя як «фасилітатора», основна функція якого – розвивати такі особистісні стосунки зі своїми учнями й створювати такий клімат у класі, щоби природні тенденції самоактуалізації учнів дали свої плоди. Для успішного виконання ролі вчителя - фасилітатора необхідні умови:

1. *Конгруентність учителя.* Учитель повинен бути саме таким, яким він є насправді. Він усвідомлює своє ставлення до інших людей і приймає свої реальні почуття. Він жива людина зі своїми переживаннями, яка підтримує бажання іншого стати кращим, а не безособовий інструмент для передачі знань і модель для наслідування.

2. *Прийняття та розуміння.* Навчання може бути успішним у тому випадку, якщо вчитель приймає учня таким, яким він є, з його позитивними та негативними проявами. Таке ставлення обґрунтоване довірою до людської природи.

3. *Особистісна значимість навчання.* Для успішного навчання будь-яку ситуацію вчитель сприймає як особистісно значиму, що має до цього відношення. Для цього необхідно, не боячись, надати учневі право на будь-якому рівні

стикатися з важливими проблемами його життя та спірними питаннями, які він бажає вирішити.

Додаток 3.

Інформаційний матеріал «Основні наслідки підриву Каховської ГЕС: чотири категорії»

Наслідки підриву варто розглянути з чотирьох позицій: гуманітарні, економічні, соціальні та екологічні.

Гуманітарні наслідки виявляються у відсутності централізованого водопостачання та водовідведення в багатьох населених пунктах Дніпропетровської, Запорізької та Херсонської областях. Приблизно 880 тисяч населення втратили доступ до централізованого водопостачання, що створює безпосередню загрозу їхньому життю та здоров'ю.

Економічні наслідки ще потрібно детально вивчити та оцінити. Зокрема, важливо звернути увагу на великі промислові центри, такі як Кривий Ріг, де виробничі процеси вимагають значних обсягів води. Це може призвести до зупинки виробництва, що призведе до невиплати зарплат та несплати податків. Ці проблеми можуть викликати "ефект доміно", коли одна проблема породжує іншу, ведучи до гуманітарної та економічної криз, зростання безробіття, зниження рівня життя, соціального напруження – це все **соціальні наслідки**, які можуть призвести до різких змін у демографічній картині цілих регіонів.

А щодо **екологічних наслідків**, їх варто назвати екологічною катастрофою, трагедією світового масштабу. Зона впливу цієї трагедії охоплює щонайменше 5 тис. кв. км, які були затоплені чи осушені. За підрахунками Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України, орієнтовна сума збитків довкіллю через підриз дамби Каховської ГЕС вже становить понад 55 млрд гривень. Станом на 14 червня з Каховського водосховища втрачено близько 70% об'єму води. Критична ситуація у національних парках: під загрозою зникнення 30% природно-заповідного фонду Херсонщини.

Фахівці Державної екологічної інспекції фіксують, що рівень солоності Чорного моря поблизу Одеси вже нижче норми у майже три рази. Такі зміни можуть незворотно вплинути на всю екосистему, призвести до масової загибелі представників чорноморської флори та фауни.

Докази екологічних злочинів росії продовжують фіксуватись, і наслідки катастрофи для нашого довкілля ми будемо долати роками.

Поточна ситуація у постраждалих регіонах

Важливо зазначити, що в кожній області України є свої проблеми і своє горе. У Херсонській області спостерігається затоплення водопровідних насосних станцій, каналізаційних насосних станцій та свердловин. Незважаючи на це, відновлення цих об'єктів безумовно можливе, але потребує часу. Головна проблема полягає в тому, що рівень водосховища, який підтримував відповідний рівень підземних горизонтів води, зараз знижений.

У Миколаївській області ситуація дещо схожа на Херсонщину, де підтоплення також внесли значні руйнування.

А особливість Дніпропетровщини полягає в тому, що там відсутня вода в джерелах. Тут вимагається термінове вирішення проблеми з водопостачанням, а також стратегічні плани для забезпечення водою на сталій основі і на тривалий період, включаючи забезпечення водою не лише населення, а й підприємств.

Наразі водоканали працюють в режимі надзвичайного стану. У регіонах, які найбільше постраждали, особливо в Дніпропетровській області, зосереджуються зусилля на наданні води людям, навіть якщо це потребує підвозу води в баках до міст, таких як Марганець, Нікополь, Покров, Грушівка, Покровське.

Міжнародні донорські організації також долучилися до розв'язання проблеми та готові надати технічну та фінансову допомогу.

Щоб забезпечити людей у постраждалих районах питною водою, організують її розвезення, для цього благодійники надають ємності, спеціалізований автотранспорт, насосне обладнання.

Наслідки для окупованих територій

Життя на тимчасово окупованих територіях на південному сході України, включаючи Крим, у значній мірі залежало від роботи важливих іригаційних та водопостачальних каналів - Каховського і Північнокримського магістральних каналів. Сільськогосподарське виробництво, промисловість, а також комфортне життя в містах і селах пов'язані з цими водними артеріями регіону.

Каховський магістральний канал, споруджений у 1979 році, має довжину 130 кілометрів і бере свій початок в Каховському водосховищі. Він був створений для зрошування сільськогосподарських угідь та водопостачання сільських населених пунктів Херсонської та Запорізької областей. До війни, що розпочалася у 2014 році, в зоні каналу зрошувалось 195 000 гектарів. Проте зараз його робота неможлива, від чого постраждають не лише місцеві господарства, а екологія регіону в цілому.

Північнокримський канал бере воду з річки Дніпро, а саме з Каховського водосховища, і проходить через Херсонську область і Автономну Республіку Крим. Зараз кримські водопостачальні підприємства мають достатньо води, яку встигли накопичити за час окупації Запорізької області. Проте в довгостроковій перспективі, ситуація з водопостачанням у Криму стане складною. Перш за все, знову ж таки, постраждає екологія півострова – посуха неминуча, а її наслідки будуть жахливими та нищівними для природи. Подальша експлуатація цих каналів є серйозною проблемою через підрив дамби Каховського водосховища. Поки рівень води в водосховищі не відновиться, вода в каналах не з'явиться навіть теоретично. Це вкрай складна проблема, яка потребує значних часу і ресурсів для її вирішення.

Ліквідація наслідків: короткострокові та довгострокові рішення

Існує низка технічних рішень, що дозволять забезпечити водою міста, хоча б на мінімальному рівні. Це плавучі насосні станції, які можуть працювати в історичному руслі Дніпра та подавати воду до існуючих водозаборів.

Інші рішення пов'язані з підключенням до альтернативних джерел: наприклад, є варіант у Марганці зробити водозабір на Миколаївському водосховищі та трубопроводом подати до існуючих мереж. В окремих містах варто розглядати можливість буріння свердловин.

Міністерство інфраструктури України також вже розпочало реалізацію стратегічного проекту для відновлення водопостачання в постраждалих регіонах. Цей план передбачає подачу дніпровської води трактом "Карачунівське водосховище – водопровідна мережа м. Кривий Ріг" – Південне водосховище – "канал Дніпро – Кривий Ріг" - Мар'янське – Покров – Нікополь – Марганець – Томаківка", що забезпечить водою цілий регіон. Однак, реалізація цього проекту потребує часу.

За оцінками наших міжнародних партнерів, відновлення зруйнованого обладнання та інфраструктури обійдеться приблизно в 2,2 млрд доларів. Крім того, втрати підприємств за час війни включають недоотримані прибутки у розмірі близько 7,7 млрд доларів. Збитки ще потребують детального обчислення, аналіз триває.

Первинне відновлення інфраструктури, такої як системи водопостачання, могло б зайняти приблизно 2-3 місяці. Це означає, що основні роботи з ремонту та відновлення можуть бути завершені за цей час, але повне відновлення водопостачання може зайняти значно більше часу.

На сьогодні одним з головних завдань є відновлення Каховського водосховища та нормалізація роботи іригаційних систем. Це вимагає від нашого суспільства швидкої відповіді на виклик, детального аналізу ситуації та вжиття відповідних заходів. Протягом цього періоду, важливо продовжувати воєнні дії з метою звільнення Криму і відновлення повного контролю України над своїми територіями. Поки наші військові продовжують боротися з окупантами, а фахівці шукають технічні рішення для відбудови зруйнованої інфраструктури, українці не перестають демонструвати свою згуртованість і єдність.

Збором і доставкою допомоги постраждалим регіонам займаються гуманітарні організації, волонтери, представники бізнесу та звичайні люди. Водоканали України також об'єднують зусилля і активно допомагають Херсонському водоканалу та іншим водопостачальним підприємствам, що постраждали внаслідок підриву дамби Каховської ГЕС. Відправляють ємності для зберігання питної води, автоцистерни, обладнання для ліквідації надзвичайної ситуації, генератори та питну воду. Асоціація "Укрводоканалекологія" координує збір і розподіл допомоги, а також активно залучає донорів до цього процесу.

Безперечно, підрив Каховської ГЕС – жахлива трагедія з масштабними і довготривалими наслідками, але своєчасні та оперативні дії на всіх рівнях здатні мінімізувати запобігти трагічному розвитку подій та прискорити відновлення інфраструктури постраждалих територій

Додаток 4.

Професійно значущі якості методиста

А – активність, авторитетність, аналітичне мислення.

Б – бачення перспектив власного професійного зростання, безоцінне ставлення до педагогічних працівників.

В – вимогливість, відповідальність, відкритість до інновацій, нових знань, впевненість, ввічливість.

Г – гнучкість знань, мислення, готовність впроваджувати в життя інновації, гуманність.

Д – дипломатичність, доброзичливість, допитливість, діалогічність, демократичність. Далекоглядність.

Е – ерудованість, емоційна урівноваженість, емпатійність, енергійність.

Ж – життєтворчість, життєрадісність.

З – зібраність, зацікавленість, здатність: до генерування ідей, до рефлексії, до постійного саморозвитку і самовдосконалення, до самоосвіти, до самоконтролю, до забезпечення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, до подолання перешкод, що виникають у процесі роботи, до самоконтролю, до підтримки, аналізу й розуміння взаємозв'язків; зорієнтованість на результат.

І – ініціативність, інформаційна грамотність, інноваційний стиль мислення.

К – комунікабельність, компетентність, критичність мислення, конструктивність, креативність, конкурентоспроможність.

М – мобільність, моральність, мотивованість, медіаграмотність.

Н – наполегливість, носій професійної та загальної культури, новатор.

М – мобільність, моральність, мотивованість, медіаграмотність.

О – оперативність, організаторські здібності, організованість, оптимізм, об'єктивність.

П – працелюбність, працездатність, почуття гумору, педагогічний такт, пунктуальність, психологічна грамотність, принциповість, передбачливість, продуктивність, підприємливість.

Р – рефлексивність, розвинута інтуїція, розсудливість, рішучість, раціональність мислення.

С – самостійність в прийнятті рішень, самокритичність, спостережливість, справедливість, сумлінність, стійкість, стресостійкість, ставлення до викликів як до нових можливостей, спрямованість на саморозвиток, спроможність надихати педагогів, спроможність співпрацювати.

Т – тактовність, творча уява, творчість, толерантність, технологічна грамотність.

У – урівноваженість, уважність

Ф – фаховість.

Ц – цілеспрямованість у процесі вирішення професійних завдань.

Ч – чутливість до інновацій, чесність.

Ш – широкий кругозір.

Щ – щирість.

Додаток 5.

Функції методиста

Аналітична функція. Аналіз тенденцій і стану науково-методичної роботи в закладі, рівня розвитку професійної компетентності педагогів; моніторинг й оцінка результативності діяльності педагогів, що працюють за конкретними навчальними програмами; виявлення проблем педагогів; аналіз освітніх проблем соціуму.

Діагностична функція. Вивчення якісного стану педагогічних кадрів – необхідна умова для прогнозованої розробки головних напрямів і методів організації підвищення їхньої кваліфікації на найближчу й далеку перспективу, вдосконалення системи методичної роботи.

Дослідницька функція. Ґрунтується на розумінні значення наукових досліджень для розвитку педагогічної практики. Як правило, науковий доробок стає надбанням педагогів-практиків у системі науково-методичної діяльності. З одного боку, науково-методична діяльність забезпечує впровадження результатів наукових досліджень, а з іншого – кращий досвід набуває в цій системі наукового обґрунтування і стає надбанням науки. У цій системі педагогічна практика стає об'єктом наукових досліджень і збагачується сама завдяки отриманим результатам наукового пошуку. Таким чином, науково-методична діяльність поєднує науковий потенціал учених, професорсько-викладацького складу з практичним досвідом методистів, що є важливою умовою інтеграції педагогічної науки і практики в процесі розвитку професіоналізму керівників і педагогічних працівників.

Експертна функція. Сприяє поглибленому опрацюванню певного напрямку забезпечення якості освіти й дозволяє спеціально підготовленим експертам об'єктивно оцінити наявний стан освітньої практики в процесі експертизи, яка здійснюється в ході атестації, контролю.

Інформаційна функція. Розробка й створення банку даних про перспективний педагогічний досвід, навчальні програми, інновації в шкільній освіті, нові дослідження, нові педагогічні технології, забезпечення вчителів необхідною інформацією, здійснення інформаційно-методичного супроводу вчителів.

Супроводжувальна функція. Реалізується за технологією науково-методичного супроводу, відповідно до якої здійснюється всебічне вивчення проблеми, обговорення ідей, визначення етапів діяльності щодо розв'язання проблеми, постановка проміжних цілей для кожного етапу, добір адекватних методів, координація діяльності усіх учасників, аналіз та апробація результатів.

Компенсаторна функція. Ця функція передбачає забезпечення педагогів інформацією, а також формування вмінь, які не були набуті ними в процесі базової професійної освіти.

Коригувальна функція. Спрямована на виправлення в діяльності педагогічних кадрів недоліків, пов'язаних із використанням застарілих методик, які не містять нових вимог, умов і можливостей для суспільства.

Координуюча функція. Спрямована на подолання дублювання, паралелізму змістовного, часового й методичного характеру. Координуюча функція управління методичною роботою є засобом процесу забезпечення її погоджених функціональних компонентів.

Менеджерська функція. Цю функцію пов'язано з удосконаленням її структури й змісту різних рівнів і підрозділів управління. Її здійснюють через реалізацію планів методичної роботи, підвищення кваліфікації на всіх рівнях і в усіх формах. Особливого значення для функціонування системи методичної роботи має координація роботи з інститутами вдосконалення вчителів і методичними центрами, курсами при освітніх закладах, кафедрами університетів і педагогічних інститутів, районними та професійними спільнотами вчителів.

Моделювальна функція. Моделювання змісту, форм і методів підвищення кваліфікації педагогів; розробка перспектив та орієнтирів педагогічної діяльності в умовах інноваційного розвитку закладу.

Інтегративна функція. Зміст цієї функції полягає в злитті, об'єднанні, погодженні різноманітних впливів методичної роботи на педагога, формування його як усебічно розвиненої особистості. Реалізація інтегративної функції має забезпечити цілісний розвиток особистості педагога та передбачає опанування традиційних методичних знань і вмінь, норм відносин як сходинок духовного зростання. Звідси випливають такі напрями всебічної підготовки педагога, як методичний і загальнокультурний. Перший напрям має інтегрувати знання на раціональному рівні, другий – на емоційно-чуттєвому.

Навчальна функція. Організація системи підвищення кваліфікації вчителів через семінари, тренінги, ділові ігри, творчі майстерні, методичні студії, наукові лабораторії, методичні виставки, професійні спільноти, методичні конкурси; консультування педагогів з проблем сучасного розвитку освіти, організації освітнього процесу; планування діяльності, впровадження в практику нових педагогічних технологій; організація, проведення індивідуальних, групових, масових форм науково-методичної роботи, підготовка статей, методичних розробок.

Організаційна форма. Відбір і методичне опрацювання сучасних наукових досягнень у галузі природознавчої галузі та надання рекомендацій щодо їх трансформування в педагогічну практику, координація діяльності професійних спільнот, творчих груп, студій; надання підтримки педагогам і керівникам закладу в інноваційних діяльності, організації й проведенні дослідно-експериментальної

роботи; організація спільної роботи з центрами професійного педагогічного розвитку й вищими навчальними закладами; залучення науковців до участі в дослідно-експериментальній роботі, в конференціях, семінарах, випуску спільної навчально-методичної літератури.

Планово-прогностична функція. Планування науково-методичної роботи, вивчення й узагальнення педагогічного досвіду, підвищення кваліфікації педагогів, забезпечення високої якості освітнього процесу шляхом впровадження модельних програм нового покоління, нових педагогічних технологій.

Редакційно-видавнича функція. Редагування підготовлених до видання методичних посібників, результатів дослідно-експериментальної роботи, статей, проспектів; розробка матеріалів про діяльність закладу.

Додаток 6.

Професійні ролі методиста

Аналітик. Діагност. Аналіз освітніх потреб педагога. Аналіз тенденцій, стану, результативності науково-методичної роботи в закладі. Аналіз тенденцій і стану освітнього процесу в закладі. Моніторинг, аналіз і оцінка результативності діяльності вчителів. Моніторинг рівня розвитку професійної компетентності педагогів.

Прогнозист. Ініціатор змін. Ініціювання змін у закладі. Здійснення прогнозування діяльності закладу, його структурних підрозділів, організації науково-методичної роботи. Стимулювання процесу якісних змін у професійній діяльності педагогів, заохочення їх до рефлексії, творчості, інноваційної діяльності.

Програміст. Проєктувальник. Розробка педагогічних проєктів. Розробка методичної документації закладу.

Дослідник. Експериментатор. Організація дослідно-експериментальної, дослідницької роботи в закладі. Організація і зміцнення зв'язків із науковими установами, залучення науковців до участі в дослідно-експериментальній роботі. Організація експериментальної апробації проєктів, програм, підручників.

Організатор. Координатор, організація системи підвищення кваліфікації педагогів через семінари, тренінги, професійні спільноти, методичні виставки. Організація системи зовнішніх зв'язків закладу, необхідних для успішного здійснення нововведень.

Консультант. Консультування педагогів із проблем розвитку шкільної освіти, організації освітнього процесу, досягнень психолого-педагогічних наук.

Методичний супровід підготовки і проведення атестації вчителів.

Інформатор. Забезпечення вчителів необхідною інформацією про основні напрями шкільної освіти, програми, підручники. Створення банків інформації з актуальних проблем шкільної освіти.

Технолог. Розробка і впровадження педагогічних технологій, методів, прийомів, засобів навчання й виховання дітей.

Автор. Редактор. Висвітлення в засобах масової комунікації інноваційної діяльності педагогів. Редагування підготовлених до видання методичних посібників, результатів дослідно-експериментальної роботи, науково-методичної роботи, статей.

Постачальник ресурсів. Науково-методичне й інформаційне забезпечення професійної діяльності вчителів. Поширення освітніх інновацій. Задоволення освітніх потреб вчителів. Забезпечення вчителів необхідними ресурсами.

Програмний менеджер. Управління процесів адаптації педагогів до нових професійних та освітніх змін. Створення навчально-методичних комплексів.

Фасилітатор. Полегшення процесів адаптації вчителів до нових професійних та освітніх змін. Створення умов для самоосвіти й саморозвитку вчителів, формування їхньої професійної компетентності.

Наставник. Допомога в оволодінні новими знаннями, навичками, способами діяльності, здатністю переносити їх у практику.

Експерт. Підготовка матеріалів для експертизи. Проведення експертизи інноваційних проєктів, програм. Експертиза інформаційно-методичного й програмно-методичного забезпечення освітнього процесу. Експертиза матеріалів, представлених учителями на конкурси різних рівнів.

Мотиватор. Залучення вчителів до активної участі в науково-методичній роботі, інноваційній діяльності шляхом підвищення їхньої мотивації, надання методичної підтримки в реалізації творчих ініціатив, здійснення системного інформаційно-методичного супроводу професійної діяльності. Розробка системи стимулювання педагогів.

Тьютор. Розроблення індивідуальних освітніх програм професійного розвитку вчителів і їх науково-методичний супровід.

Додаток 7.

Професійні компетентності методиста

Мовно-комунікативна, через здатність формувати й розвивати мовно-комунікативні уміння й навички педагогів.

Предметно-методична, через здатність моделювати зміст навчання педагогів у міжкурсний період підвищення кваліфікації відповідно до професійних стандартів учителя; формувати та розвивати в педагогів ключові компетентності та уміння, спільні для всіх компетентностей; забезпечення цілісного розвитку особистості педагога та опанування ним традиційних методичних знань і вмінь, норм відносин як сходинок духовного зростання; добирати і використовувати сучасні та ефективні методики й технології навчання; розвивати у педагогів критичне та креативне мислення, комунікативні вміння та навички, вміння працювати в команді; здійснювати оцінювання та моніторинг

результатів професійної діяльності педагогів. **Інформаційно-цифрова компетентність**, через здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію, оперувати нею в професійній діяльності; ефективно використовувати наявні та створювати (за потреби) нові електронні (цифрові) освітні ресурси; використовувати цифрові технології в освітньому процесі.

Психологічна компетентність, через здатність визначати і враховувати індивідуальні особливості педагогів; використовувати стратегії роботи з педагогами, які сприяють розвитку їхньої позитивної самооцінки, я-ідентичності; формувати мотивацію педагогів до професійної діяльності.

Емоційно-етична компетентність, через здатність усвідомлювати особисті відчуття, почуття та емоції, потреби, керувати власними емоційними станами; конструктивно та безпечно взаємодіяти з усіма суб'єктами освітнього процесу; усвідомлювати та поцінювати взаємозалежність людей і систем у сучасному глобалізованому світі.

Компетентність педагогічного партнерства, через здатність до суб'єкт-суб'єктної (рівноправної та особистісно орієнтованої) взаємодії з педагогами в освітньому процесі; працювати в команді із залученими фахівцями.

Здоров'язбережувальна компетентність, через здатність організовувати безпечне освітнє середовище, використовувати здоров'язбережувальні технології під час освітнього процесу; здійснювати профілактично-просвітницьку роботу з педагогами та іншими учасниками освітнього процесу щодо безпеки життєдіяльності, санітарії та гігієни; здатність формувати в педагогів культуру здорового та безпечного життя; зберігати особисте, фізичне та психічне здоров'я під час професійної діяльності.

Проектувальна, через здатність: проектувати осередки навчання педагогів.

Прогностична, через здатність: прогнозувати результати професійного розвитку педагогів.

Організаційна компетентність, через здатність організовувати підвищення кваліфікації вчителів через семінари, тренінги, ділові ігри, творчі майстерні, методичні студії, наукові лабораторії, методичні виставки, професійні спільноти, методичні конкурси у міжкурсний період.

Оцінювально-аналітична, через здатність аналізувати результати професійного розвитку педагогів; забезпечувати процес самооцінювання та взаємооцінювання результатів професійного удосконалення педагогів.

Інноваційна, через здатність: застосовувати наукові методи пізнання в системі підвищення фахової кваліфікації педагогів; використовувати інновації в професійній діяльності; застосовувати інноваційні підходи до розв'язання проблем в педагогічній та науково-методичній діяльності.

Компетентність навчання впродовж життя, через здатність визначати умови та ресурси професійного розвитку впродовж життя; взаємодіяти з педагогами та методистами на засадах партнерства та підтримки (у рамках наставництва, супервізій тощо).

Рефлексійна, через здатність: здійснювати моніторинг власної науково-методичної й визначати індивідуальні професійні потреби та потреби педагогів.

Медіакомпетентність методиста (рівень медіакультури, що забезпечує розуміння особистістю соціокультурного, економічного і політичного контексту функціонування медіа); засвідчує її здатність бути носієм і передавачем медіакультурних цінностей, смаків і стандартів; ефективно взаємодіяти з медіапростором, створювати елементи медіакультури суспільства, реалізувати активну громадянську позицію.

Додаток 8.

Соціальна компетентність – здатність до міжособистісної взаємодії, роботи в команді, спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня.

Уміння й навички соціальної компетентності вчителя: мобільність, уміння адаптуватись і визначати особисті цілі й виконувати різні функції в колективі, планувати, розробляти й реалізовувати соціальні проекти індивідуальних і колективних дій; уміння визначати й реалізовувати мету комунікації залежно від обставин; підтримувати взаємини; розв'язувати проблеми в різних життєвих ситуаціях.

Способи формування соціальних компетентностей, пов'язані з готовністю учня брати на себе відповідальність, бути активним у прийнятті рішень:

- створення та вирішення проблемних ситуацій;
- використання інтерактивних методів навчання;
- навчання дітей висловлювати власну точку зору, формування вміння слухати однокласників і співпрацювати з ними;
- формування розуміння власної причетності до забруднення навколишнього середовища та власної відповідальності за його збереження;
- виконання завдання різного рівня складності, творчих робіт, доповідей, різних форм тематичного оцінювання.

Додаток 9.

Здоров'язбережувальна професійна компетентність – здатність організовувати безпечне освітнє середовище; використовувати здоров'язбережувальні технології під час освітнього процесу; здійснювати профілактично-просвітницьку роботу з учнями та іншими учасниками освітнього процесу щодо безпеки життєдіяльності, санітарії та гігієни; формувати в учнів культуру здорового та безпечного життя; зберігати особисте фізичне та психічне здоров'я під час професійної діяльності; здатність надавати домедичну допомогу учасникам освітнього процесу.

Уміння та навички: організувати освітнє середовище з урахуванням правил безпеки життєдіяльності, санітарних правил і норм, протиепідемічних правил; вживати заходів щодо запобігання та протидії булінгу, різним проявам насильства серед учнів та інших учасників освітнього процесу; проводити профілактичні заходи, спрямовані на збереження та зміцнення здоров'я учнів; забезпечувати дотримання учнями вимог безпеки життєдіяльності, санітарії та гігієни; створювати умови для збереження психічного здоров'я учнів; використовувати методи, що зменшують вплив стресогенних факторів на здоров'я учнів; планувати освітній процес з урахуванням принципів здорового та безпечного способів життя; використовувати методи і технології організації активного та безпечного дозвілля учнів; формувати в учнів навички здорового та безпечного способів життя; дотримуватись у професійній діяльності санітарних правил і норм; здійснювати профілактичні заходи із збереження особистого фізичного та психічного здоров'я під час професійної діяльності.; використовувати методики зміцнення здоров'я та запобігання захворюванням; надавати домедичну допомогу учасникам освітнього процесу (за потреби).

Додаток 10.

Види та рівні профілактики

Різного типу установи та організації (реабілітаційні та кризові центри, центри здоров'я тощо) опікуються проблемою формування здорового способу життя учнівської молоді. Але їх робота, здебільшого, будується за принципом «швидкої допомоги» для тих, у кого вже виявлена алкогольна або наркотична залежність.

На відміну від окресленої специфіки діяльності зазначених центрів щодо формування здорового способу життя освітні заклади покликані реалізувати, як пріоритетну, превентивно-профілактичну функцію. Провідним її суб'єктом у сучасних освітніх установах виступає соціальний педагог. Відповідно до цієї професійної функції освітньо-кваліфікаційна характеристика передбачає низку фахових умінь соціального педагога: пропагувати здоровий спосіб життя; володіти способами та формами профілактичної роботи з різними соціальними групами; організувати індивідуальні, групові та масові форми профілактичної роботи; виявляти групи ризику серед підлітків та молоді; активізувати соціально-позитивну діяльність підлітків та молоді через участь у різноманітних позашкільних закладах, клубах, секціях, гуртках тощо.

Просвітницька діяльність спрямована на формування здорового способу життя та профілактику – активний поступальний процес створення умов і формування особистих якостей, які підтримують благополуччя особистості.

Профілактика розглядається як особливий вид діяльності, що ґрунтується на психології, педагогіці, соціології, соціальній роботі, медицині та інформаційних технологіях.

Для організації просвітницької роботи, спрямованої на профілактику хвороб та підтримання здоров'я, важливим є виділення видів профілактики (за цільовими групами) та рівнів профілактики (від індивідуального до суспільного).

Види профілактики

Первинна профілактика – комплекс соціальних, просвітницьких і медико-психологічних заходів, спрямованих на формування навичок здорового способу життя, запобігання небезпечній статевій поведінці, вживанню наркотичних речовин.

Вторинна профілактика – комплекс соціальних, просвітницьких і медико-психологічних заходів, що попереджують хворобу та ускладнення, пов'язані з нездоровим способом життя, наприклад, епізодичним вживанням наркотичних речовин тощо.

Третинна профілактика, або реабілітація – комплекс соціальних, просвітницьких і медико-психологічних заходів, спрямованих на попередження зривів і рецидивів хвороби, що сприяють відновленню особистого та соціального статусу хворого і повернення його у сім'ю, в освітню установу, у трудовий колектив, до суспільно корисної діяльності.

Рівні профілактики

Особистісний рівень – вплив на цільову групу спрямовується таким чином, що сформувані якості особистості, які б сприяли підвищенню рівня її здоров'я (інформування, консультування, лікування, тренінги особистісного росту та формування життєвих навичок).

Сімейний рівень передбачає вплив на мікросоціум – сім'ю та найближче оточення (ровесників), оскільки саме вони значною мірою зумовлюють спосіб життя людини, особливо молоді.

Соціальний (суспільний) рівень профілактики сприяє зміні суспільних норм здоров'я, способу життя. Це допомагає створити сприятливі умови для превентивної роботи на особистісному та сімейному рівнях.

Просвітницька робота серед учнівської молоді України щодо формування здорового способу життя поінна спрямовуватись, у першу чергу, на первинну профілактику, але здійснюватись на всіх трьох профілактичних рівнях. У той же час, враховуючи деліквентну поведінку певної частини учнів, в залежності від «фактичного портрету» цільової групи повинна здійснюватись і вторинна профілактика.

Організація профілактичної роботи

Існують різноманітні підходи до організації профілактичної роботи з дітьми та молоддю. Зазвичай описують сім основних підходів, які у практиці використовуються у різних поєднаннях:

- надання інформації – найпоширеніший підхід. Його суть полягає у наданні певних відомостей про фактори, що негативно впливають на здоров'я (наприклад, про наслідки вживання наркотичних речовин). Цей підхід припускає, що підвищення рівня знань є ефективним засобом корекції поведінки;

- емоційне навчання – базується на припущенні, що певні девіації виникають у людей, які мають труднощі у прояві власних емоцій. Такі люди невисоко оцінюються ровесниками і, у цьому зв'язку, відчують проблеми в міжособистісному спілкуванні. Профілактична робота в такому випадку спрямовується на подолання «емоційної глухоти і німоти», підвищення рівня самооцінки і впевненості у власних можливостях;

- апеляція до цінностей і знань – базується на теоріях про зміну поведінки та використання методів поведінкової терапії. Це, зокрема, профілактичні програми формування життєвих навичок, спрямовані на підвищення стійкості до негативних соціальних впливів. Традиційно ці програми включають два аспекти: інформаційний та соціальної резистентності. Перший полягає у наданні повноцінної, правдивої і наукової інформації, другий – у розробці планів самовдосконалення. Навчання стратегіям прийняття рішень, підвищенні стійкості до негативного впливу оточення;

- виховання протидії – полягає у прищепленні соціальних навичок, пов'язаних з умінням чинити опір негативному впливу оточення та умінням сказати «Ні»;

- надання альтернативи – передбачає необхідність розвитку альтернативних соціальних програм, у яких учнівська молодь, могла б реалізувати прагнення до ризику і пошуку гострих відчуттів;

- використання впливу соціального середовища й однолітків – ґрунтується на розумінні того, що вплив однолітків відіграє важливу роль у житті підлітка, сприяючи чи перешкоджаючи вживанню наркотиків, алкоголю тощо. З позиції цього підходу найважливішим фактором розвитку людини є соціальне середовище як джерело благополучного як джерело зворотного зв'язку, заохочень і покарань. Найпопулярнішими серед таких профілактичних програм є тренінги стійкості до соціального тиску однолітків, де підлітки отримують «щеплення» проти негативного впливу засобів масової інформації (наприклад, щодо легальних наркотичних речовин), впливу батьків, які ведуть нездоровий спосіб життя – палять, вживають алкоголь тощо.

- Зміцнення здоров'я – базується на поєднанні особистого вибору з соціальними пріоритетами щодо здоров'я населення. З такої позиції здоров'я розглядається як джерело благополучного повсякденного життя, а не як мета існування. Це позитивна концепція, що бере за основу соціальні, особистісні та фізичні можливості людини. Провідною діяльністю в рамках програм зміцнення здоров'я є розвиток здорової особистості, яка має позитивний стиль мислення, спрямований на встановлення гармонії з соціальним і природним оточенням.

Видання підготовлено до друку та віддруковано
редакційно-видавничим відділом КНЗ «ЧОПОПП Черкаської обласної ради»
Зам. № 1666 Тираж 100 пр.
18003, Черкаси, вул. Бидгощська, 38/1