

Міністерство освіти і науки України
Комунальний заклад вищої освіти
«Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГА В УМОВАХ
УПРОВАДЖЕННЯ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ
(з досвіду тренерської роботи з учителями початкових класів)

Одеса - 2023

УДК 37.91.313:

[373.3:001.895](045)

ББК

Рекомендовано до друку вченою радою КЗВО «Одеська академія
неперервної освіти Одеської обласної ради»
(протокол № 6 від 18 жовтня 2023 року)

Рецензенти:

Гітченко Т. Я. кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри фахових методик та інноваційних технологій у початковій школі Уманського державного педагогічного університету Імені Павла Тичини.

Рябокоть О. В., кандидат географічних наук, доцент, перший проректор з науково-педагогічної роботи КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти».

Розвиток інноваційного потенціалу педагога в умовах упровадження Нової української школи (з досвіду тренерської роботи з учителями початкових класів): збірник науково-методичних праць. Одеса: КЗВО «ОАНОООР», 2023. 145 с.

У збірнику розкрито технологію тренінгового навчання та означено можливості розвитку інноваційного потенціалу, професійних компетентностей та педагогічної майстерності педагогічних працівників засобами методичних та навчальних тренінгів в умовах впровадження. Представлено авторські тренінги професійного розвитку вчителів початкових класів з урахуванням пріоритетів концепції «Нова українська школа». Розкрито методичні аспекти роботи тренера щодо підвищення рівня фахових компетентностей педагогів у сферах міжособистісної комунікації, емоційної саморегуляції, збереження здоров'я для саморозвитку, розвитку інноваційного мислення, навичок соціальної і громадянської активності, формувального оцінювання.

Рекомендовано для викладачів та методистів інститутів післядипломної педагогічної освіти, закладів вищої та фахової передвищої освіти, керівникам закладів загальної середньої освіти.

© Авторський колектив, 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. РЕСУРСИ ТРЕНІНГУ У РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВЧИТЕЛЯ	
1.1. Ягоднікова В.В. Тренінг як форма інтерактивного навчання педагогів у системі післядипломної освіти.....	6
1.2. Кравець Н. Ю. Тренінгові технології у розвитку професійної компетентності педагогів.....	15
1.3. Цибух Л.М. Особливості професійних та особистісних якостей педагога - тренера НУШ.....	21
1.4. Задорожна Л.К. Роль міжнародної співпраці у підготовці тренерів-педагогів НУШ.....	27
1.5. Кузнєцова О. В. Розвиток інноваційного потенціалу педагога та робота з подолання спротиву до змін у тренінгу НУШ.....	36
1.6. Здрагат С. Г. Розвиток інноваційного потенціалу педагога: ресурс евалюації.....	44
РОЗДІЛ 2. РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ: ТРЕНЕРСЬКИЙ ПРАКТИКУМ	
2.1. Гриньова М.В. Методичний тренінг «Навчаємось та навчаємо ефективній міжособистісній комунікації».....	53
2.2. Гарачук Т.В. Навчальний тренінг «Сутність та основні підходи до оцінювання».....	65
2.3. Трофименко О.А. Тренінг з розвитку емоційної саморегуляції учителів.....	80
2.4. Щур В.А. Навчальний тренінг «Професійне здоров'я педагога як основа саморозвитку».....	91
2.5. Кузьмінська Н.О. Тренінг з розвитку соціальних навичок вчителя початкової школи.....	99
2.6. Солнцева О.А. Психологічний тренінг «Створення інклюзивного освітнього середовища в контексті безбар'єрного простору людини».....	107
2.7. Баландіна І.В. Майстер-клас «Потенціал використання формувального оцінювання в освітньому процесі».....	118
2.8. Кравець Н.Ю. Методичний тренінг «Розвиток інноваційної компетентності вчителя початкової школи».....	127

ВСТУП

Реформа шкільної освіти, ідейні засади якої відображені у концепції «Нова українська школа», визначає зміни парадигми професійного розвитку педагога. Акцент на підготовці випускника закладу загальної середньої освіти як цілісної особистості, патріота, інноватора, здатного змінювати навколишній світ, висуває на перший план питання розвитку інноваційного потенціалу самого педагога. Саме вчитель демонструє моделі взаємодії людини з навколишнім світом з урахуванням високої динаміки суспільних змін, інноваційного розвитку економіки, виробництва, технологій. Готовність педагога до сприйняття нововведень, їх апробування, впровадження, поширення дає орієнтир і учням щодо ставлення до змін, трансформаційних процесів реальності.

В ході впровадження реформи у початковій школі державою були створені умови для набуття педагогами нових знань стосовно сучасних освітніх практик, формування вмінь застосовувати передові гуманістично орієнтовані підходи в освітньому процесі. Це завдання виконували тренери-педагоги Нової української школи, до кола яких увійшли кращі фахівці-практики, методисти, викладачі закладів післядипломної педагогічної освіти. Тренерська робота потребувала мобілізації професійних компетентностей фахівців, а також і глибокого розуміння призначення реформи, зокрема, її спрямованості роботи з вчителем у тренінгу на розвиток інноваційного потенціалу, на актуалізацію готовності до змін і прийняття нововведень.

Досвід, набутий тренерами в процесі впровадження Нової української школи, став підґрунтям для науково-професійного зростання, реалізації власних методичних проєктів, утвердження експертних позицій в освітянській спільноті. Аналіз кращих практик тренерської роботи з учителями початкових класів, наукові узагальнення та авторські методичні розробки тренерів Нової української школи Одеської області презентовані у збірнику науково-методичних праць «Розвиток інноваційного потенціалу педагога в умовах

упровадження Нової української школи (з досвіду тренерської роботи з учителями початкових класів)».

У першому розділі збірника *«Ресурси тренінгу у розвитку інноваційного потенціалу вчителя»* розглядаються теоретико-методичні аспекти тренінгу як форми навчання педагогів, як пріоритетної технології професійного розвитку вчителів в умовах запровадження Нової української школи; аналізуються особливості професійних та особистісних якостей тренера-педагога НУШ, висвітлюється роль міжнародної співпраці у створенні передумов для підготовки таких фахівців та успішного запровадження Нової української школи в Одеському регіоні; опрацьовуються питання подолання спротиву до змін у тренінговій роботі з вчителями та використання евалюації як ресурсу розвитку інноваційного потенціалу педагога.

Другий розділ *«Розвиток професійних компетентностей сучасного вчителя: тренерський практикум»* містить описи навчальних, методичних, психологічних тренінгів з розвитку професійних компетентностей вчителів початкових класів, удосконалення професійної майстерності, активізації готовності педагога до змін та прийняття інновацій, здатності до роботи в сучасній школі, відповідно до концептуальних засад Нової української школи. Тематика тренінгів відображає актуальні питання роботи учителя на етапі сталого засвоєння інновацій в початковій школі задля продовження та підтримки ключових нововведень реформи.

Представлені науково-методичні розробки охоплюють лише окремі аспекти порушеної проблеми, окреслюють перспективні напрями у розвитку неперервної освіти педагога в умовах освітніх та суспільних трансформацій. Збірник науково-методичних праць може бути корисним для викладачів та методистів інститутів післядипломної педагогічної освіти, закладів вищої та фахової передвищої освіти, керівників закладів загальної середньої освіти.

РОЗДІЛ 1

РЕСУРСИ ТРЕНІНГУ У РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВЧИТЕЛЯ

ТРЕНІНГ ЯК ФОРМА ІНТЕРАКТИВНОГО НАВЧАННЯ ПЕДАГОГІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Ягоднікова Вікторія Вікторівна

доктор педагогічних наук, професор,
проректор з науково-педагогічної та
інноваційної діяльності

КЗВО «Одеська академія неперервної освіти
Одеської обласної ради»

Вирішення стратегічних завдань трансформації сучасної освіти, інтеграції її в європейський і світовий освітньо-науковий простір потребує нової генерації педагогів, здатних до інноваційного мислення й інноваційної поведінки. Саме від професійної компетентності педагога, його відкритості до нововведення, прагнення до оновлення знань, опанування нових навичок і умінь, саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації залежить ефективність освітніх змін. В цьому контексті актуальною постає проблема та необхідність відповідної підготовки педагога до професійної діяльності в умовах впровадження Нової української школи, основою якої є розвиток його інноваційної позиції.

Реалії сьогодення, що характеризуються інноваційністю, динамічністю, швидкоплинністю всіх сфер життєдіяльності суспільства, процеси модернізації освіти спонукають до переосмислення пріоритетів, принципів, підходів, моделей, форм навчання педагогів, розроблення способів удосконалення й оптимізації процесу підвищення кваліфікації, пошуку і застосовування інтерактивних методів навчання, що сприяє ефективному формуванню, розвитку й удосконаленню необхідних загальних і фахових компетентностей педагогів необхідних для організації сучасного освітнього процесу.

У сучасній науковій, фаховій літературі та практиці професійної підготовки і навчання найбільш ефективним та результативним методом інтерактивного навчання визнано тренінг.

Аналіз науково-методичних джерел свідчить, що у вітчизняних і закордонних студіях визначені й обґрунтовані теоретико-методологічні засади та методичні аспекти організації та застосування тренінгу в процесі навчання і розвитку особистості. Так, зазначеної проблематики присвячено праці Р. Армстронг, О. Безпалько, О. Біляковської, С. Бішоп, Л. Бондаревої, Т. Гармаш, Г. Келлі, С. Мірошник, А. Семенової, Л. Сміт, А. Сущенко, М. Форвергт ін.

Окремі питання використання тренінгу у фаховій підготовці та професійному вдосконаленні висвітлені у наукових доробках О. Аніщенко, О. Баніт, О. Білюк, С. Зінченко, О. Керик, Л. Лук'янової, С. Мірошник, В. Підгурської, Т. Цюма, Н. Черненко та ін.

Зауважимо, що численні визначення сутності тренінгу, його цілей, закономірностей, принципів, функцій, змісту, механізмів, стадій та проведення переважно сфокусовано на особистісному і професійному розвитку.

Однак, попри вагомий внесок у розв'язання означеної проблеми, наявності різних практичних розробок тренінгових програм, тренінг дотепер не набув єдиного тлумачення, що ускладнює сформулювати усталене визначення цього поняття чи описати його як концепт.

Поняття «тренінг» запозичене з англійської – «train» і у перекладі має декілька значень – навчання, виховання, тренування, дресирування.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття «тренінг» визначається як тренування, спеціальний тренувальний режим [3, С. 1472].

У довідниковій педагогічній літературі тренінг тлумачиться як активна форма навчання, як організаційна форма навчально-виховної роботи, яка, спираючись на досвід і знання її учасників, забезпечує ефективне використання різних педагогічних методів, створення позитивної емоційної атмосфери в

групі, та спрямовується на отримання сформованих навичок і життєвих компетенцій [11, С. 188].

В Енциклопедії освіти тренінг трактується як форма інтенсивного навчання практичного спрямування та як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення психологічних проблем [4, С. 1024]. Тобто тренінг визначається як форма і як метод, розглядається переважно з двох позицій: як процес навчання, що заснований на інтерактивній ігровій формі та має на меті практико-орієнтований результат, а також як методика, техніка, засіб впливу на особистість.

Ці позиції також спостерігаються при детальному дефінітивному аналізі цього поняття в науково-педагогічній літературі, а саме, один підхід тренінг визначає як: уніфікований процес, що спрямований на відпрацювання однотипних і передбачуваних схем поведінки засобами стандартних інструкцій і багаторазового повторення й тренування здобувачів [2, С. 115–116]; спеціально організований комплекс методів навчальної діяльності, завдань і вправ, спрямованих на формування, удосконалення і розширення досвіду [9, С. 16], сукупність методів навчання, за допомогою яких учасники активно залучаються у процес навчання, тобто є активними учасниками навчання [5, С. 31]. Інший підхід розглядає тренінг як особливу форму інтерактивного навчання, під час якої особистість максимально опановує нові знання, отримує нові навички, переглядає власні цінності та пріоритети, коригує, удосконалює та розвиває певні якості та властивості, які притаманні лише їй, обирає для себе такі форми поведінки, які відповідають саме її індивідуальності [4, С. 1024]; форма організації навчання, у ході якої використовуються інтерактивні методи, що забезпечує учасникам обмін досвідом і знаннями у спілкуванні в емоційно комфортній атмосфері з метою отримання нових знань та засвоєння навичок [7].

Таким чином, поняття «тренінг» вживається як метод, система вправ та як форма інтерактивного навчання. Підтвердження цьому знаходимо також у

працях Л. Лук'янової, яка наголошує, що поняття «тренінг» вживається у широкому значенні як навчання чи підготовка та у вузькому – тренування, що розглядається як система вправ для вироблення навичок, засіб автоматизації виконання професійних операцій, прийомів розумової діяльності [8].

На потенційних можливостях застосування тренінгу, його ефективності в професійній освіті наголошує Н. Черненко. Дослідник стверджує, що тренінг є технологією, що належить до різних галузей знань, але спрямовується на вироблення умінь і способів дій у практичних ситуаціях, а також на формування певних знань, умінь і навичок, пов'язаних з певною професійною діяльністю тощо [13, С. 284].

Тренінг є складовою підготовки спеціалістів, зокрема педагогів, як вважає І. Бех, оскільки враховуючи можливості тренінгу, які виявляються у загальному впливу на особистість та оптимальних умовах для регуляції цілісного організму, сприяє підвищенню емоційної стійкості випускників закладів вищої освіти [1].

Досліджуючи проблему застосування тренінгу у навчанні педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти, С. Мірошник стверджує, що тренінг є одночасно формою організації навчання та способом розвитку здатності особистості навчатися, «процес володіння нею певними видами діяльності, зокрема і професійною; це процес, що здійснюється в активному спілкуванні на основі постійної взаємодії всіх його учасників, тобто передбачає формування компетенцій або розвиток наявних; водночас це навчання, що уможливорює залучення досвіду того, хто навчається, у побудову системи нових знань, уявлень, цінностей, орієнтацій, бачень, видів і способів діяльності, а також постійної рефлексії, оцінювання та переоцінки підходів, принципів тощо; це спосіб виявлення ставлення особистості до певного питання, ситуації і зміни бачень, поглядів учасника тощо» [9].

Розглядаючи тренінг як сучасну, продуктивну форму навчання і підготовки педагогів, зосередимося на його особливостях і можливостях.

Аналіз науково-методичних доробок та практичний досвід свідчить, що тренінг як інтерактивна форма навчання суттєво відрізняється від інших форм навчання, зокрема призначенням, структурою, організацією, змістом. У процесі тренінгу застосовуються інтерактивні методи навчання, а саме: вправи, ігри, мозковий штурм, кейси, групові дискусії тощо.

Тренінг спрямовується на процес оновлення знань, актуалізацію пізнавальних інтересів та прагнення до саморозвитку, зміни відношення до подій, явищ тощо, а також набуття педагогами навчального досвіду для ефективної професійної діяльності через формування, розвиток і удосконалення необхідних умінь і навичок.

Особливість тренінгу виявляється також у розвитку особистісних якостей і властивостей педагогів, що підсилює їх професійну компетентність. Він підвищує рівень соціалізації, що виявляється у здатності до передачі соціальної інформації, задоволеності міжособистісними стосунками, особистісно-професіональному самовизначенні, просоціальній активності, розвиненості лідерських якостей і творчих здібностей наголошує О. Керик [6, С. 139].

Досліджуючи освітні технології освіти дорослих, О. Аніщенко, О. Баніт, Н. Дорошенко, С. Зінченко, Л. Лук'янова, Л. Сігаєва довели, що активні методи навчання, до яких відноситься тренінг, «передбачає іншу логіку освітнього процесу: не від теорії до практики, а від формування нового досвіду до його теоретичного осмислення через застосування. Досвід і знання учасників освітнього процесу стають джерелом їх взаємонавчання і взаємозбагачення» [11, С. 7].

Важливим і цінним є те, що тренінг відповідає особливостям навчання дорослих. Так, «занурення» у професійні ситуації в лабораторних умовах, продовжують дослідники, сприяє осмисленню вже наявного професійного досвіду та формуванню нового, що повністю відповідає основним принципам навчання дорослої людини. Окрім того, під час проведення тренінгу використовуються інтерактивні технології і методи, що ураховують особливості і вимоги андрагогічної моделі навчання. У цьому контексті тренінг,

спрямований на набуття практичних умінь і навичок, передбачає активну позицію тих, хто навчається, отже, вимагає ураховувати право дорослої людини обирати й приймати рішення, вносити корекцію у методи праці, створює можливість обґрунтовувати необхідність вивчення нової інформації, інтегрувати її з наявним професійним і життєвим досвідом, надавати практичної спрямованості навчанню [11, С.13]. Ці можливості тренінгу забезпечуються через створення безпечної атмосфери, що дає можливість вчитися без хвилювання стосовно неприємних наслідків, які можуть виникнути у випадку прийняття неправильного рішення [14, С. 121].

Сьогодні у практиці післядипломної освіти активно застосовують різні тренінги, зокрема залежно від їхньої мети, цільової групи, тривалості найчастіше використовують:

— навчальні тренінги, скеровані на формування, розвиток і удосконалення фахових компетентностей з метою вирішення актуальних конкретних професійних завдань;

— соціально-психологічні тренінги, зорієнтовані на зміну соціальних установок і розвиток умінь та досвіду педагогічної взаємодії, зокрема партнерського спілкування, організації спільної діяльності, створенню учнівського колективу, профілактики і подолання конфліктів тощо;

— тренінги особистісного зростання, спрямовані на профілактику, усвідомлення та подолання особистісних проблем, зокрема страхів, бар'єрів і опору інновацій, уникнення відповідальності, відсутності мотивації, ефективних життєвих установок тощо та розвитку особистісно-професійних якостей (сенситивності, креативності, лідерства тощо);

— тематичні або соціально-просвітницькі є засобом підвищення фахового рівня та активною формою надання інформації, застосовуються для розгляду і засвоєння конкретної теми, а також набуття комунікативних умінь, навичок прийняття рішень та зміни стратегії поведінки.

Особливість тренінгу виявляється також в його структурі, яка охоплює три основні блоки, кожен з яких має кілька етапів.

1. Вступний: привітання, знайомство з тренером або тренерською командою; коротка інформація про програму та план–графік тренінгу, оголошення теми; знайомство учасників (за умови, якщо вони не знайомі один з одним) або презентація кожного учасника; визначення очікувань; формулювання правил роботи на тренінгу.

2. Основний: міні-лекція, повідомлення; дискусії; виконання практичних завдань, проведення ігор і вправ за темою тренінгу; за необхідністю застосовуються вправи для емоційної розминки, активізації або навпаки – зняття емоційної напруги.

3. Завершальний: виконання рефлексивних вправ; підбиття підсумків; формулювання посттренінгових завдань, своєрідна дія прощання.

Важливою умовою щодо досягнення ефективності тренінгу є методологічні вимоги до його організації, що передбачає концептуальність, системність, відтворюваність у змінюваних ситуаціях, відповідність етичним нормам і правилам групової взаємодії [11, С. 38]. А також дотримання організаційних умов, які визначають його особливості, а саме:

— кількість учасників – 10–15 осіб, іноді тренінг охоплює цілу навчальну групу до 30 осіб;

— єдність часу, місця та дії – все відбувається й обговорюється «тут і зараз», на особистому досвіді учасників і тренера, без попередньої підготовки та домашніх завдань;

— дизайн тренінгу – зручне розташування учасників, їх вільне переміщення; наявність наочності, роздаткового матеріалу, музичного супроводу тощо;

— згуртування групи та позитивне налаштування – атмосфери комфорту й взаємодопомоги відбувається за допомогою інтерактивних вправ, спільно дії тощо;

— активність учасників – домінує не тренер, а учасники групи та їхній особистий досвід.

Отже, узагальнюючи вищевикладене, можемо стверджувати, що тренінг є складовою навчання педагогів, мотиваційним середовищем для їх професійного зростання, удосконалення педагог гідної майстерності, зміцнення інноваційної позиції, розширює і поглиблює їх когнітивну сферу, забезпечує розвиток особистісно-професійних якостей та необхідних навичок та умінь, набуття позитивного досвіду запровадження інновацій в освітній процес.

Література

1. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2 кн. Кн. 2 : Особистісно-орієнтований підхід: когнітивно-практичні засади. Київ: Либідь, 2003. 344 с.
2. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Київ, 2007. 250 с.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
4. Енциклопедія освіти / Нац. Акад. пед. наук України, гол. ред. В. Г. Кремень. 2-ге вид., доп. Та перероб. Київ: Юрінком Інтер, 2021. 1144 с.
5. Калашнікова С. А. Навчання дорослих на основі компетентісно-орієнтованого підходу : навчальне видання. Київ : Проект «Рівний доступ до якісної освіти в Україні», 2007. 57 с.
6. Керик О. Використання тренінгових технологій у професійній підготовці фахівців соціальної сфери. *Молодь і ринок*. 2015. № 2. С. 136–140. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2015_2_30
7. Лещук Н. О., Савич Ж. В., Заверико Н. В. та ін. Методика освіти «рівний – рівному»: навчальний посібник. Київ : Наш час, 2007. 104 с.
8. Лук'янова Л. Б. Тренінгові технології в освіті дорослих. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/7951/1/%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%20%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%97.pdf>

9. Мірошник С. І. Навчальний тренінг як оптимальна форма організації навчання педагогічних працівників в умовах післядипломної педагогічної освіти. Електронне наукове фахове видання «Народна освіта» URL:<https://repository.kristti.com.ua/handle/eiraise/269>

10. Новікова Л. М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі : навч.-метод. посіб. Павлоград : Максимус. Київ, 2008. 110 с.

11. Сучасні технології освіти дорослих : посіб. / авт. кол. : Л. Б. Лук'янова, О. В. Аніщенко, Л. Є. Сігаєва, С. В. Зінченко, О. В. Баніт, Н. І. Дорошенко. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 182 с.

12. Словник-довідник з професійної педагогіки / За ред. А. В. Семенової. Одеса : Пальміра, 2006. 221 с.

13. Черненко Н. М. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх менеджерів освіти до управління ризиками у навчальних закладах: дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04. Держ. закл. «Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського». Одеса, 2016. 572 с.

14. Ягоднікова В. В. Інтерактивні форми і методи навчання і виховання учнів. навч. видання. Інтерактивні вправи та ігри. Харків : Видавнича група «Основа», 2010. С. 85–144.

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ

Кравець Наталія Юріївна

завідувач науково-методичної лабораторії початкової освіти
кафедри дошкільної і початкової освіти
КЗВО «Одеська академія неперервної освіти
Одеської обласної ради»

здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії
за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки» (поза аспірантурою) КЗВО
«Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»

На сучасному етапі розвитку системи освіти актуальним і необхідним постає питання застосування активних та інтерактивних технологій навчання, що сприятиме підготовці компетентісно орієнтованих фахівців, здатних до навчання впродовж життя, професійно мобільних і спроможних адаптуватися до змін в умовах сучасних трансформаційних процесів.

Однією із поширених на сьогодні форм інтерактивного навчання є тренінг, основним завдання якого є не стільки опрацювання теоретичної інформації, скільки здобуття та засвоєння знань, формування і розвиток умінь і навичок, особистісних і професійних якостей, ціннісних орієнтацій і компетентностей. Розв'язуючи під час тренінгу різні змодельовані ситуації й проблеми, аналізуючи їх, педагоги набувають нового цінного досвіду. Це сприяє підвищенню їхньої мотивації до саморозвитку та професійного зростання в умовах позитивної емоційної атмосфери.

Крім того, тренінгові технології є орієнтованими на узгодженість у вирішенні поставлених завдань всіх учасників освітнього процесу, що сприяє формуванню навичок ефективної поведінки педагогів, подоланню конфліктів, віднаходження спільних точок дотику, пошук компромісів.

В процесі тренінгу здійснюється навчання, що активізує учасників, стимулюючи до пізнання через міжособистісну взаємодію.

У педагогічному словнику наукова дефініція «тренінг» розглядається як форма інтерактивного навчання, метою якого є розвиток міжособистісної та професійної поведінки.

Досліджуючи можливості соціально-психологічного тренінгу щодо розвитку комунікативних і емпатійних якостей майбутніх фахівців соціальної сфери, А. Галімов визначив особливості тренінгової технології: груповий процес; активність учасників; мета тренінгового навчання орієнтована на запитання та пошук відповіді, набуття досвіду і допомогу в саморозвитку; принцип «тут і зараз», позитивна атмосфера заняття, поєднання різних різноманітних стилів подачі матеріалу [1, С. 42–47].

Висока ефективність тренінгової технології є результатом того, що на занятті створюються комфортні умови, цінується позиція й знання кожного учасника, є можливість вчитись виконуючи практичні дії, можна ділитись власним досвідом, а помилки не призводять до негативних наслідків.

До переваг тренінгових технологій Г. Тараненко, О. Поправко додають допомогу учасникам відкрити у собі нові можливості: відчутти те, що вони знають і вміють більше, ніж вважали; відкрити інших людей і зрозуміти їхні здібності; безпечно і наближено до умов реальності взаємодіяти з іншими людьми й досягати бажаних змін [5, С. 155–156].

У своєму дослідженні І. Шоробура визначила суттєві відмінності між тренінгом і традиційними формами навчання. Традиційне навчання більше орієнтоване на правильну відповідь і, за своєю сутністю, є формою передачі інформації та засвоєння знань. Натомість тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук. На відміну від традиційних, тренінгові форми навчання повністю охоплюють весь потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної, та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, взаємодії тощо. Звичайно, традиційна форма передачі знань не є сама по собі чимось негативним, проте у світі швидких змін і безперервного старіння знань, традиційна форма навчання має звужені рамки застосування [6, С. 7–8].

Науковці стверджують, що під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед групою безліч варіантів розвитку і розв'язання проблеми, заради якої вона зібралася. Як правило, учасники в

захваті від тренінгових методів, тому що вони роблять процес навчання цікавим, не обтяжливим.

Досліджуючи роль тренінгової технології в освіті дорослих, Л. Лук'янова пояснює важливість тренінгового навчання дорослих притаманністю виконуваних ним функцій: навчальна (засвоєння інформації й формування необхідних умінь та навичок); розвивальна (розкриття творчого потенціалу й розвиток індивідуальних здібностей); мотивувальна (налаштування на активне навчання та готовність до опанування нової інформації); комунікативна (взаємодія між учасниками та навички ефективної комунікації); релаксаційна (зняття емоційної напруги) [3].

Застосування тренінгових технологій у навчанні дорослих створює можливості для розвитку професійних навичок, креативного й аналітичного мислення, конструктивного спілкування, вирішення проблемних ситуацій та прийняття компетентних рішень в ситуаціях наближених до реального життя.

Результативність тренінгової технології з розвитку професійної компетентності вчителя забезпечують такі аспекти: тренінг може тривати від кількох годин до тижня і тривалість залежить по-перше, від цілей – значних результатів можна досягти за декілька днів; по-друге, від організаційних та матеріальних можливостей – на декілька годин простіше знайти аудиторію, зібрати учасників, домовитися з адміністрацією закладу освіти; по-третє, від можливостей тренера – тренеру-початківцю ліпше проводити навчання тривалістю не більше, як в один день.

Варто пам'ятати, що протягом дня на тренінгу педагоги можуть працювати від 2 до 8 годин, до яких входять перерви на каву, обід, виконання вправ та спілкування.

Тренінгова технологія побудована на використанні переваг групової роботи, під час якої прослідковуються взаємопов'язані між собою процеси: навчання – групова динаміка – розвиток особистості, кожен з яких має свої чинники, про які варто знати й розуміти тому, хто проводить тренінгові навчання [3].

Як і будь-яке навчальне заняття, тренінг також має певну мету: інформування та набуття учасниками тренінгу нових навичок та умінь; опанування новими технологіями; зменшення чогось небажаного (проявів поведінки, стилю неефективного спілкування, особливостей реагування тощо); зміна погляду на проблему; зміна погляду на процес навчання як такий, що може приносити наснагу та задоволення; підвищення здатності учасників до позитивного ставлення до себе та життя; пошук відповідей на визначену проблему завдяки об'єднанню в тренінговій роботі різних спеціалістів, які впливають на її розв'язання [1, С. 1–7].

Мета будь-якого тренінгу полягає не в аналізі та інтерпретації проблем особистості, задля подальшого їх усунення або зміни мотивації поведінки, а в активному, свідомому виробленні бажаної поведінки.

Позитивний вплив тренінгової технології на розвиток професійної компетентності педагогів зумовлює специфіка структури тренінгового заняття, яка включає *вступ*, на якому важливим є створення позитивного мікроклімату взаємодії між учасниками навчання, що передбачає емоційну свободу, відкритість, довіру до колег і тренера; *основний етап*, який передбачає розгляд проблеми, яку потрібно вирішити, пропонуючи учасникам логічно дібрані вправи, завдання, повідомлення, ситуації, ігри тощо, що сприяє відпрацюванню практичних навичок. Кожна вправа основного етапу тренінгу має завершуватися обговоренням, що дасть змогу простежити ефективність виконаної роботи, зміни у ставленні й поведінці учасників. *Завершальний етап*, який передбачає відповіді на запитання та проведення рефлексії.

Спілкування учасників у ході тренінгу охоплює дві складові: зміст і процес. Зміст тренінгу – це тематика, що вивчається під час роботи. Процес тренінгу – це те, як взаємодіють учасники тренінгу під час навчання, яку атмосферу створюють, які ролі відіграють, як впливають один на одного. Метод тренінгу – це те, в який спосіб організовано навчання та як відбувається процес засвоєння змісту тренінгу [1, С. 1–7]. Це метод групової навчальної діяльності, за якого створюються умови для професійного розвитку.

Організувати роботу під час тренінгу можна обираючи доцільні форми роботи (робота у складі всієї групи, в парі, в малій групі, в трійках, групове обговорення, лекція, міні – лекція, презентації тощо); методи, що спонукають до формулювання та генерування ідей, аналізу ситуацій, критичних випадків, прийняття рішень та висновків; ефективні методики – рольові ігри, які важливо добре продумувати й організувати для забезпечення позитивного впливу на учасників гри [1, С. 1–7].

Основна гуманістична ідея тренінгу полягає в тому, щоб не примушувати, не пригнічувати, не ламати учасників тренінгу, а допомогти їм стати самим собою, прийнявши себе, подолати стереотипи, що заважають жити радісно і щасливо. Унікальність тренінгів полягає в тому, що тут ніхто не каже членам групи, як потрібно вирішити завдання або проблему, як потрібно проживати своє життя. Учасники самі виявляють те, як можна по-іншому бачити, вирішити, прийняти рішення. Тому застосування тренінгової технології передбачає формування гуманістичного світогляду як у тренера, так і в учасників навчання. Разом з тим, наголос на вільному самовираженні у навчанні, що притаманний тренінговій технології, є важливим для підготовки педагогів до роботи у Новій українській школі.

Більшість видів тренінгів, що існують сьогодні, спрямована не стільки на розвиток компетентності в спілкуванні, скільки на зняття обмежень і подолання труднощів, що заважають оптимальному розвитку тих чи інших сторін особистості та її ефективної життєдіяльності, на розкриття внутрішніх потенціалів людини й розширення її самосвідомості.

Отже, виходячи із сутності, важливості та можливостей тренінгової технології, як активної форми навчання, спрямованого на формування та розвиток професійної компетентності педагогів, сприяння активному становленню особистості в професійній сфері та готовності до професійної діяльності, вважаємо актуальним широке запровадження її в освітній процес закладів післядипломної педагогічної освіти з метою підвищення педагогічної кваліфікації та фахової майстерності педагогів.

Література

1. Бевз Г. М., Главник О. П. Основні положення щодо проведення тренінгів. URL: [http:// ru.osvita.ua/school/method/technol/598/](http://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/) 3.
2. Галімов А. В. Дослідження можливостей соціально – психологічного тренінгу щодо формування комунікативних та емпатійних якостей майбутніх фахівців соціальної сфери. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій університету «Україна»*. 2009. № 1. С. 42–47.
3. Лук'янова Л. Б. Тренінгові технології в освіті дорослих. URL : <https://lib.iitta.gov.ua/7951/1/%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%20%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%97.pdf>
4. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу. Навч. посіб. Київ : МАУП. 2004. 192 с.
5. Тараненко Г. Г., Поправко О. В. Імплементация тренінгових технологій в освітній процес закладу вищої освіти як умова особистісного та професійного зростання майбутнього фахівця. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 74. Т. 3.
6. Шоробура І. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. 2019. № 2. С. 6–12.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ПЕДАГОГА – ТРЕНЕРА НУШ

Цибух Людмила Миколаївна

кандидат психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології,
соціальної роботи та інклюзивної освіти
КЗВО «Одеська академія неперервної освіти
Одеської обласної ради»

В умовах освітньої реформи та впровадження Державного стандарту початкової загальної освіти виникла необхідність у підготовці тренерів для навчання вчителів початкових класів за програмою «Нова українська школа».

Саме педагоги-тренери, опанувавши сучасні методики навчання учнів початкових класів та технології організації освітнього середовища на засадах компетентнісного й діяльнісного підходів, враховуючи принципи педагогіки партнерства, передають отримані знання та уміння вчителям початкових класів Нової української школи. Від їх уміння створити атмосферу безпечного простору, зацікавленості власною справою, вміння комунікувати та взаємодіяти залежить те, наскільки вчителі опанують нові знання та навички, необхідні педагогу Нової української школи, удосконалять професійні компетентності, оволодіють засобами інноваційної педагогічної діяльності.

Адже є певні вимоги до педагога Нової української школи:

- добре розуміти принципи та мету реформ в освіті, концептуальні засади та особливості Нової української школи, вимоги Державного стандарту початкової загальної освіти;
- мати глибокі знання у своїй предметній площині;
- вміти розробляти освітні програми, планувати та проводити заняття згідно з Державним стандартом початкової загальної освіти, здійснювати формувальне оцінювання знань учнів та надавати їм зворотний зв'язок;
- використовувати інтерактивні та кооперативні методи навчання, які допомагають учням брати активну участь під час уроку та розвивати їх критичне мислення;

- уміти аналізувати результати навчання та коректувати методику навчання в залежності від ефективності;
- співпрацювати з колегами, батьками учнів на засадах педагогічного партнерства, створювати безбар'єрне освітнє середовище для врахування індивідуальних особливостей учнів;
- розуміти та підтримувати емоційні, когнітивні потреби учнів початкових класів;
- мотивувати учнів до навчання, формувати розуміння цінності знань, важливості їх застосування у реальному житті тощо.

Це сприяє ефективній реалізації навчальних цілей та позитивно впливає на розвиток учнів молодших класів у відповідності до вимог Державного стандарту початкової загальної освіти.

Усе вищезазначене висуває певні вимоги до особистості педагога-тренера, який працює з вчителями початкової школи. Так, він повинен володіти сучасним арсеналом знань, знати вікові особливості учнів молодшого шкільного віку, бути творчим та гнучким, мати гарні комунікативні та організаційні навички, високо розвинені духовні та моральні цінності, вольові якості, бути емоційно стабільним і т. ін. Він повинен не просто передавати отримані знання іншим педагогам, він має бути фасилітатором, коучем, супервайзером та модератором, креативно підходити до кожного заняття [1, 3].

Аналіз психолого-педагогічної літератури [1, 2, 3] показав, що проблемою дослідження професійних та особистісних якостей ведучого тренінгів займалися такі вчені, як Ю. Ємельянов, В. Захарова, Г. Ковальов, С. Макшанов, О. Сидоренко, Т. Яценко та ін.

Проведений теоретичний аналіз та власний практичний досвід роботи тренером показав, що ведучий педагогічних тренінгів повинен мати певні професійні та особистісні якості, які забезпечують ефективну організацію та проведення тренінгових занять. Розглянемо деякі з них, що, на нашу думку, є найбільш важливими для тренера Нової української школи.

1. *Експертні знання*, які стосуються системи освіти та навчання. Тренер НУШ повинен мати глибокі знання з педагогіки, психології, сучасних методів навчання, бути в курсі актуальних тенденцій у педагогіці та освіті. Він повинен бути впевненим у своїх знаннях та здібностях передавати їх іншим. Це дозволить тренеру НУШ надавати педагогам, учасникам тренінгів, актуальну та корисну інформацію.

2. *Комунікативні навички*. Дуже важливо вміти ефективно спілкуватися з учасниками, встановлювати контакт, активно слухати та розуміти, враховувати думку педагогів, ставити запитання та відповідати на питання учасників. Тренер Нової української школи повинен уміти ясно та доступно пояснювати складні концепції. Гарні комунікативні навички допоможуть створити відкриту та довірливу атмосферу під час тренінгу, сприятимуть кращій взаємодії учасників-педагогів.

3. *Адаптивність*. Педагог-тренер Нової української школи повинен бути гнучким, вміти адаптуватися до різних стилів навчання та потреб учасників-педагогів. Адже учасники-педагоги можуть мати різний рівень знань, здібності та культурні особливості. Тренер НУШ має адекватно реагувати на таке різноманіття, надаючи кожному учаснику відповідну підтримку. Він також повинен швидко реагувати на неочікувані зміни, що відбуваються під час тренінгу, коригувати та пристосовувати програму тренінгу, за необхідністю, до запиту учасників-педагогів. Це дозволить максимально ефективно використовувати час, відведений на тренінг. Адаптивність тренера НУШ сприяє більш ефективному навчанню, підвищує мотивацію учасників-педагогів та створює більш сприятливе освітнє середовище.

4. *Організаційні здібності*. Уміння управляти часом, ресурсами та групою учасників-педагогів відіграють важливу роль в успішній реалізації тренінгу. Ведучий повинен бути організованим та вміти планувати заняття: зробити структуровану програму, визначити цілі та очікування учасників-педагогів, заздалегідь підготувати необхідні матеріали. Ефективний розподіл часу між різними завданнями, управління навчальними матеріалами, обладнанням та

іншими ресурсами, необхідними для проведення занять, сприяє ефективній взаємодії тренера і учасників. Організаційні здібності тренера НУШ допомагають створити структуроване та ефективне освітнє середовище, забезпечуючи оптимальні умови для навчання учасників-педагогів.

5. *Мотивація та вміння надихати.* Тренер Нової української школи повинен вміти надихати учасників-педагогів, допомагаючи їм побачити цінність навчання та застосування отриманих знань і умінь в сучасній початковій школі, мотивувати їх до навчання та особистісного росту. Емоційна підтримка може зробити тренінг більш продуктивним.

6. *Емпатія та розуміння.* Розуміння потреб та індивідуальних особливостей кожного учасника-педагога, особливостей їх стилю навчання, допомагає створити більш персоналізований та ефективний досвід навчання з впровадження Державного стандарту початкової загальної освіти, адаптувати методику навчання під кожного.

7. *Досвід та зворотний зв'язок.* Важливо мати досвід проведення тренінгів та вміти аналізувати власну роботу. Отримання зворотного зв'язку від учасників та його врахування у подальшій практиці допоможуть удосконалювати методику роботи. Також дуже важливо надавати учасникам-педагогам зворотний зв'язок, що допомагає їм розуміти свій прогрес та бачити можливості для подальшого покращення власної педагогічної діяльності.

8. *Терпимість до невдач.* Тренер НУШ повинен розуміти, що не всі учасники-педагоги будуть однаково ефективно засвоювати нові уміння та навички, що невдачі – це також частина навчання. Проявляючи терпимість до невдач, тренер Нової української школи створює атмосферу, в якій учасники-педагоги можуть експериментувати та не боятися допускати помилки, оскільки знаходяться у безпечному освітньому просторі. Підхід тренера, який дозволяє не боятися невдач, допомагає ефективно реагувати на помилки, розвиває самодисципліну та наполегливість у досягненні результату, сприяє вірі у власні можливості, створює позитивне освітнє середовище.

9. *Професійна етика.* Тренер НУШ повинен дотримуватися високих стандартів професійної етики, забезпечувати конфіденційність даних, повагу до різноманітності та недопустимість дискримінації будь-кого з учасників-педагогів. Він повинен відповідально та сумлінно виконувати свої обов'язки, поважати права кожного учасника та враховувати потреби, що сприятиме створенню безпечного освітнього середовища. Професійна етика, дотримання суспільно визнаних морально-професійних норм є фундаментом для ефективної та якісної роботи тренера Нової української школи.

10. *Здатність до саморозвитку.* Готовність до постійного навчання та розвитку, щоб залишатися в курсі нових тенденцій та методик у сфері освіти, є однією з ключових якостей, необхідних тренеру НУШ для успішного виконання своїх професійних обов'язків. Здатність до саморозвитку дозволяє тренеру Нової української школи легше адаптуватися до нових вимог та змін у освітніх стандартах, успішно працювати у сучасному освітньому контексті, розширювати власні навички та компетентності. Здатність до саморозвитку включає також здатність до самоаналізу та рефлексії, що сприяє поліпшенню власної діяльності та, як наслідок, професійному зростанню.

11. *Інноваційність.* Готовність тренера НУШ до застосування новаторських підходів, методів та технологій в освітньому процесі з метою покращення ефективності навчання сприяє удосконаленню освітнього середовища та збагаченню освітнього досвіду. Інноваційний тренер Нової української школи активно займається вивченням нових педагогічних досліджень, значну увагу приділяє обміну досвідом з колегами, бере участь в професійних диспутах та конференціях. Він намагається створювати нові, оригінальні та креативні методи навчання, адаптовані до потреб та особливостей учасників-педагогів, при цьому критично оцінює ефективність запропонованих ним методів навчання. Інноваційність тренера сприяє посиленню евристичності навчання вчителів.

Усі ці якості допоможуть тренеру Нової української школи створити продуктивне та мотивуюче освітнє середовище, забезпечити умови

безбар'єрного спілкування та взаємодії, що сприятиме розвитку учасників-педагогів, опанування новими знаннями та вміннями, необхідними вчителю НУШ. Педагог-тренер є взірцем для сучасного вчителя початкових класів, моделлю ефективного педагога, який повинен, відповідно до вимог концепції «Нова українська школа», прагнути до постійного професійного зростання, активно здобувати нові знання та навички та здійснювати максимально позитивний вплив на учнів.

Література

1. Гриневич Л. Нові професійні ролі і завдання сучасного вчителя в контексті концепції Нової української школи. *Всеосвіта*. URL : <https://vseosvita.ua/library/novi-profesijni-rol-i-zavdannasucasnogo-vcitela-v-konteksti-koncepcii-novoi-ukrainskoi-skoli-87162.html>
2. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Теорія та практика психологічних тренінгів. К.- Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 209 с.
3. Павлик Н. В. Особливості психологічної готовності сучасного педагога до творчої професійної діяльності в умовах нової української школи: наук.-аналіт. доп. *Нац. акад. пед. наук України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих ім. Івана Зязюна НАПН України*. Київ : Пед. думка, 2021. 23 с.

РОЛЬ МІЖНАРОДНОЇ СПІВПРАЦІ У ПІДГОТОВЦІ ТРЕНЕРІВ-ПЕДАГОГІВ НУШ

Задорожна Любов Кирилівна

кандидат філософських наук,

ректор

КЗВО «Одеська академія неперервної освіти

Одеської обласної ради»

Система освіти в Україні багато років переживає трансформаційні процеси, пов'язані з докорінними змінами самого суспільства, модернізацією економіки та виробництва, розвитком технологій. Важливим рушієм прогресивних перетворень стало спрямування української освіти на інтеграцію у європейський і глобальний освітній простір на засадах спільних цінностей розвитку свободи та демократії. Одним з аспектів міжнародного співробітництва в освітянській сфері стало впровадження європейських практик у післядипломну педагогічну освіту. Саме налаштованість фахівців цієї ланки на впровадження інновацій в освіту, їх залученість до системного аналізу актуальних проблем шкільної практики й пошуку сучасних шляхів їх вирішення стало передумовою активного вивчення міжнародного досвіду та його імплементації у регіональних закладах освіти. Такий процес передбачає підготовку викладачів, методистів – фахівців післядипломної педагогічної освіти – як тренерів-педагогів, що здатні здійснювати суттєвий вплив на професійне педагогічне середовище у напрямку творення інноваційних змін.

Сьогодні питання підготовки тренера-педагога набуває особливої значущості в контексті продовження впровадження концепції «Нова українська школа» [8]. Час осмислити напрацювання попередніх років, досвід, здобутий на початкових етапах впровадження НУШ, зокрема, визначити дієві чинники якісної підготовки тренерів-педагогів. Адже, саме тренер-педагог є тим провідником, хто впливає на формування у вчителя глибокого розуміння сутності освітніх змін, позивного ставлення до інновацій, цінностей трансформаційного розвитку освіти. Він є тією людиною, яка має переконливо

та натхненно доносити нові знання, заохочувати вчителів до втілення нововведень у професійну діяльність, стійко витримувати критику та незадоволення скептиків і прихильників традиційних підходів у роботі з учнями, супроводжувати вчителя на шляху опанування інновацій.

Проблема підготовки тренера-педагога є актуальною і перспективною у педагогічній науці та практиці. Зважаючи на значну увагу, яку приділяють науковці вивченню освіти дорослих, розвитку неперервної педагогічної освіти, на сьогодні відмічається дефіцит наукових розробок із зазначеної тематики. Як показав досвід, на першому етапі впровадження реформи процес підготовки фахівців, здатних до навчання вчителів за програмою «Нова українська школа», здійснювався силами інститутів післядипломної педагогічної освіти й спирався, перш за все на практичний досвід та попередні напрацювання у сфері розвитку професійних компетентностей вчителів.

Певна прогалина у науково-методичному опрацюванні питання підготовки тренера-педагога пов'язана із новизною статусу такого фахівця і його невизначеністю у нормативно-правовому полі. Так, визначення поняття «тренер-педагог», яке наводиться у тексті постанови Кабінету Міністрів України № 237 від 4 квітня 2018, має достатньо формальний характер. В цьому документі вказано, що тренер-педагог - особа, яка здійснює комплекс заходів з підвищення кваліфікації вчителів, асистентів вчителів закладів загальної середньої освіти з інклюзивним та інтегрованим навчанням та заступників директорів закладів загальної середньої освіти з навчально-виховної (навчальної, виховної) роботи у початкових класах для впровадження Державного стандарту початкової освіти та нових методик згідно з Концепцією реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, відповідно до переліку, затвердженого МОН [1].

У зв'язку з відсутністю унормованого визначення змісту діяльності тренера в системі освіти Івашнюва С. пропонує розглядати поняття «освітній тренер» для позначення наукових, науково-педагогічних та педагогічних

працівників, які здійснюють навчання наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників на основі тренінгових технологій (в найбільш загальному вигляді) [4].

Якщо звертати увагу саме на інструментальній стороні діяльності – використанні тренінгових технологій, то можна підкреслити відмінності у роботі такого фахівця від традиційного викладача-педагога. Лук'янова Л. відмічає, що головне завдання тренера полягає у формуванні стимулу до навчання, створенні умов для розвитку внутрішнього прагнення дорослого учня отримати відповіді на запитання. Основні функції викладача як тренера-консультанта виявляються у: 1) керуванні (ознайомлення з програмою й метою навчання, його правилами, визначення порядку виконуваних дій та їх змістове наповнення); 2) експертизі (створення умов щодо адекватного аналізу дій, що відбуваються); 3) аналізі (коментуванні певних результатів роботи та групових процесів, формулюванні висновків) [6].

Разом з тим, видається слушним запитати про наявність специфічних компетентностей тренера-педагога. Так, Сорочан Т. вказує на необхідність володіння фахівцями, які здійснюють навчання вчителів Нової української школи, низки компетентностей, серед яких, на наш погляд, ключовими є: *андрагогічна компетентність* (готовність до роботи з дорослою аудиторією, вміння визначати освітні потреби й запити вчителів, урахувати особливості мотивації, процесу навчання, групової динаміки дорослої аудиторії, застосовувати технології модерації, фасилітації, менторства, залучати аудиторію до інтерактивної взаємодії у процесі навчання, визначати результати навчання, спонукати аудиторію до рефлексії); *професійно-педагогічна компетентність* (обізнаність із новітніми науковими знаннями з педагогіки, психології, методик, інноватики для створення освітньо-розвивального середовища, що сприяє цілісному індивідуально-особистісному та професійному розвитку вчителів, здатність до продуктивної професійної діяльності на основі розвиненої педагогічної рефлексії відповідно до провідних ціннісно-світоглядних орієнтацій, вимог педагогічної етики та викликів

реформування освіти); *соціально-громадянська компетентність* (розуміння сутності громадянського суспільства, володіння знаннями про права і свободи людини, усвідомлення глобальних (у тому числі екологічних) проблем людства і можливостей власної участі у їх розв'язанні, усвідомлення громадянського обов'язку та почуття власної гідності, вміння визначати проблемні питання у соціокультурній, професійній сферах життєдіяльності людини та віднаходити шляхи їх розв'язання, навички ефективної та конструктивної участі в цивілізаційному суспільному розвитку, здатність до ефективної командної роботи, вміння попереджувати та розв'язувати конфлікти, досягаючи компромісів). Авторка також розглядає у профілі тренера-педагога і психологічно-фасилітативну, загальнокультурну, мовно-комунікативну, підприємницьку, інформаційно-цифрову компетентності [11].

Розглядаючи більш детально андрагогічну компетентність, Самко А. виокремлює наступні провідні якості:

— професійний підхід до організації освітнього процесу, орієнтованого на дорослих людей, їх життєвий досвід (побутовий, професійний та соціальний);

— використання системи певних знань (психолого-педагогічних, економічних, правових, філософських, андрагогічних, соціологічних тощо) і прагнення до їх вдосконалення;

— володіння технологіями навчання дорослих – методикою психолого-андрагогічної діагностики учнів, процедурами оцінювання процесу навчання, здатністю коригувати процес навчання та самоосвіти;

— визначення своєї позиції у викладацькій діяльності: комунікатора, фасилітатора, тьютора;

— володіння формами андрагогічної взаємодії: наставництво, співробітництво, партнерське ставлення до процесу [10].

Отже, можна констатувати, що діяльність тренер-педагога з навчання дорослих має свої функції, технологічний арсенал та інструментарій, потребує розвитку специфічних компетентностей, формування гуманістичного

світогляду. Всі ці аспекти доводять, що тільки за умов цілеспрямованої підготовки такого фахівця можна забезпечити якісний освітній процес, що створює умови для усвідомленого саморозвитку та самовдосконалення педагогів на основі рефлексії життєвого й професійного досвіду.

Міжнародна співпраця, що активно здійснювалась КЗВО «Одеська академія неперервної освіти» (раніше – Одеський обласний інститут удосконалення вчителів) з початку 2000-х років, стала одним із шляхів систематичної підготовки тренерів-педагогів, які надалі, у 2017 році, розпочали підвищення кваліфікації вчителів, асистентів вчителів закладів загальної середньої освіти з інклюзивним та інтегрованим навчанням, директорів та заступників директорів закладів загальної середньої освіти відповідно до Концепції «Нова українська школа».

В цьому контексті варто згадати польсько-український проєкт «Лідери освітніх ініціатив 2009–2011» (за підтримки Міністерства закордонних справ та Міністерства освіти Республіки Польща, Міністерства освіти і науки України), який впроваджувався у 12 регіонах України, зокрема, в Одеській області. Проєкт сприяв системним змінам, пов'язаним з поліпшенням якості роботи шкіл, підвищенням кваліфікації вчителів і забезпеченням однакових можливостей для здобуття освіти. В ході проєкту були підготовлені тренери – фахівці Одеської академії неперервної освіти, які пройшли стажування у Польщі. Програма навчання передбачала удосконалення компетентностей, пов'язаних з роботою з вчителями та управлінням освітніми проєктами, підготовка до тренерської роботи. У змісті програми стажування були такі тематичні блоки: особливості роботи з дорослими (спілкування, робота з групою); діагностика навчальних потреб, планування процесу вдосконалення; організація навчання (методи та форми роботи); оцінювання. Саме ці тренери провели 100-годинне навчання з педагогічними працівниками Одеського регіону щодо розвитку компетентностей, необхідних для впровадження освітніх змін. Супервізію роботи українських тренерів здійснювали польські колеги [2].

У 2012-2015 роках Одеська академія неперервної освіти стала учасником програми транс'європейського співтовариства угалузі освіти TEMPUS в межах проєкту «Східне партнерство у сфері педагогічних інновацій в інклюзивній освіті» («INOVEST»). Проєкт був спрямований на розробку методологічної та освітньої бази для впровадження 9 нових курсів з педагогічних інновацій в інклюзивній освіті у професійну підготовку педагогів; розвиток регіональної мережі промоутерів педагогічних інновацій в інклюзивній освіті; створення сучасної діагностичної лабораторії для навчання вчителів уміння використовувати сучасні комп'ютерні технології для діагностики та навчання дітей з особливими освітніми потребами.

Реалізація проєкту дала поштовх для імплементації найкращого європейського досвіду в інклюзивній освіті, забезпечення нового рівня підготовки педагогів, розробки методичного інструментарію. В межах проєкту відбувалась імплементація тренінгових курсів з педагогічних інновацій в інклюзивній освіті та здійснювалась відповідна підготовка тренерів-педагогів, фахівців Одеського обласного інституту удосконалення вчителів, що стало передумовою якісного впровадження в Одеській області інклюзивної освіти як складової Нової української школи [5].

Розвитку соціально-громадянської компетентності тренерів-педагогів Одеської академії неперервної освіти сприяла багаторічна участь у низці міжнародних проєктів відповідного напрямку:

- українсько-нідерландський проєкт «Громадські платформи освітньої реформи в Україні»;
- українсько-польський проєкт «Міжкультурна освіта в школі»;
- українсько-австрійський проєкт «Проектна діяльність у школі»;
- українсько-австрійський проєкт «Управління конфліктними ситуаціями у школі»;
- українсько-швейцарський проєкт «Сприяння розвитку освіти для демократичного громадянства»;
- українсько-словацький проєкт «Європа в школі»;

— українсько-австрійський проєкт «Організаційний розвиток інституту післядипломної педагогічної освіти»;

— українсько-польський проєкт «Основи підприємницької діяльності Шкільна академія підприємництва»;

— українсько-польський проєкт «Уроки з підприємницьким тлом».

З 2014 року тренери-педагоги Одеської академії неперервної освіти були учасниками українсько-швейцарського проєкту «Розвиток громадянських компетентностей в Україні» (DOCCU). В межах проєкту була реалізована програма, розроблена Цюріхським педагогічним університетом для України, що передбачала впровадження демократичного управління на місцевому рівні. Проєкт був освітньою ініціативою, мета якої – підтримка сталого розвитку громадянського суспільства через поширення знань про освіту для демократичного громадянства (ОДГ) та освіту про права людини (ОПЛ) через систему навчання педагогічних працівників та директорів шкіл [3].

Ефективність роботи команди тренерів Одеської академії неперервної освіти для розвитку інноваційних процесів в регіональній освіті неодноразово підтверджувалась як міжнародними партнерами, так і стейкхолдерами тренерських послуг – керівниками закладів освіти, працівниками методичних служб, педагогами. Вплив реалізованих міжнародних проєктів позначався на розвитку нових підходів до управління освітою, посиленні демократизації освітньої сфери та життя громад [7].

Активне навчання педагогів-тренерів та інтенсивна тренерська робота з імплементації педагогічних інновацій в регіональній освіті впродовж багатьох років стали базисом підготовки до впровадження Нової української школи в Одеській області. Вже в процесі реалізації завдань реформи шкільної освіти, покладених державою на регіональні інститути післядипломної освіти, подальшу підготовку тренерів-педагогів здійснювали закордонні партнери в межах проєкту «Фінська підтримка реформи української школи» («Навчаємось разом») за підтримки Міністерства закордонних справ Фінляндії. Одеська академія неперервної освіти з 2018 року здійснює тісну співпрацю із командою

The LEGO Foundation в Україні (Королівство Данія) із впровадження в освітній процес підвищення кваліфікації педагогічних працівників спецкурсу «Навчання через гру», що дозволило також посилити підготовку тренерів-педагогів, здатних до навчання реалізації діяльнісного та ігрового підходів.

Отже, досвід Одеської академії неперервної освіти засвідчує вагому роль міжнародної співпраці, реалізації міжнародних освітніх проєктів впродовж багатьох років у підготовці тренерів-педагогів Нової української школи. Саме така системна, послідовна робота дозволила сформувати команду фахівців, компетентних у сфері освіти дорослих, обізнаних на проблематиці сучасного розвитку педагогічної практики, мотивованих до впровадження інновацій, здатних до реалізації завдань державної освітньої політики.

Література

1. Деякі питання надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на забезпечення якісної, сучасної та доступної загальної середньої освіти «Нова українська школа»: Постанова Кабінету Міністрів України № 237 станом на 4 квітня 2018 р. Верховна Рада України: офіційний портал. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/237-2018-%D0%BF>

2. Задорожна Л. К. Лідери освітніх ініціатив. *Наша школа*. 2010. № 5–6. С. 45.

3. Задорожна Л. К. Розвиток громадянських компетентностей в учнів загальноосвітніх навчальних закладів. *Наша школа*. 2014. № 4. С. 7–10.

4. Івашньова С. В. Супервізія в діяльності освітнього тренера. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. 2018. № 3. С. 96–107.

5. Кавалеров В. А., Задорожна Л. К. Інтеграція української освіти в європейський освітній простір. *Наша школа*. 2013. № 4. С. 7–13.

6. Лук'янова Л. Тренінгові технології в освіті дорослих. URL: <http://lib.iitta.gov.ua>.

7. Оранчук Л. Ф., Балагула І. Л. Роль міжнародних проектів у реформуванні регіональних освітніх систем. *Наша школа*. 2010. № 1–2. С. 39–43.

8. Про схвалення концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 988–р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text>

9. Про затвердження Типової освітньої програми організації і проведення підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладами післядипломної педагогічної освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 15.01.2018 № 36.

10. Самко А. М. Тенденції розвитку андрогогічної компетентності педагогічного персоналу у сфері освіти дорослих. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2022. Вип. 2 (22). С. 118–130.

11. Сорочан Т. М. Підготовка тренерів для навчання вчителів Нової української школи. URL: https://lib.iitta.gov.ua/709943/1/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0_%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%B8_%D0%A1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%B0%D0%BD.pdf

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГА ТА РОБОТА З ПОДОЛАННЯ СПРОТИВУ ДО ЗМІН У ТРЕНІНГУ НУШ

Кузнєцова Оксана Володимирівна

кандидат психологічних наук, доцент,
проректор з науково-педагогічної та
соціально-гуманітарної діяльності

КЗВО «Одеська академія неперервної освіти
Одеської обласної ради»

Розвиток української освіти на засадах гуманізації та демократизації вимагає всеохопного втілення особистісно орієнтованого підходу в освітній процес. І це стосується не тільки роботи вчителя з учнями, а передусім, навчання вчителів. Впровадження концепції «Нова українська школа», що триває з 2017 року і має на меті імплементацію у загальну середню освіту людиноцентрованих підходів, стало поштовхом для пошуку нових форм роботи з вчителем, які б створили передумови для активізації готовності до втілення освітніх змін. Ключовим аспектом такої готовності є інноваційний потенціал педагога як сукупність різнорівневих психологічних якостей та властивостей, що визначають здатність створювати, сприймати, реалізовувати нововведення, здійснювати їх раціональну оцінку та змінювати застарілі моделі діяльності. Саме розвиток інноваційного потенціалу педагога став ключовою задачею в процесі проведення навчання вчителів початкових класів за програмою «Нова українська школа».

Підвищення кваліфікації вчителів початкових класів в ході впровадження НУШ, за Типовою освітньою програмою, передбачало забезпечення індивідуально-особистісного та професійно-діяльнісного самовдосконалення слухачів на основі активізації їхньої базової освіти, набутого професійного та життєвого досвіду відповідно до індивідуально-особистих інтересів, соціальних запитів держави щодо ефективного виконання посадово-функціональних обов'язків. Реалізація ключової ідеї навчання досягається за допомогою компонування змісту за наступними модулями: «Сучасний вчитель як провідник змін», «Зміст початкової освіти у вимірі сьогодення», «Організація

ефективного і безпечного освітнього середовища», «Інтеграція: тематичний та діяльнісний підходи», «Особливості викладання навчальних предметів / інтегрованого курсу «Я досліджую світ»», «Гра по-новому, навчання по-іншому з LEGO», «Особливості оцінювання навчальних досягнень учнів», «Педагогіка партнерства: сутність, основні принципи», «Основи інклюзивної освіти». Серед очікуваних результатів реалізації такого навчання було формування не тільки знань та умінь педагога щодо володіння сучасними освітніми практиками, а й розвиток певних особистісних диспозицій (цінностей, ставлень): дитиноцентризм, цінність особистості; готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; відданість ідеї щодо значущої участі в освітньому процесі усіх учнів; просування демократичних цінностей (повага до багатоманітності, право вибору, формування спільноти, полікультурність); рефлексія власної професійної практики [5].

І за змістом, і за ціннісно-смысловими засадами, і за формою проведення програма НУШ очевидно була зорієнтована на активізацію інноваційного потенціалу вчителя. Всі теми, запропоновані у програмі, насичені інноваційним спрямуванням, що поєднує аналіз сучасності у глобальних вимірах розвитку цивілізації, усвідомлення трансформації сфери професійної педагогічної діяльності у контексті модерних викликів, опанування новітніми практиками та технологіями, доведення необхідності особистісно-професійних змін. Принципи, на яких будувалась програма, відображають головні орієнтири гуманізації та демократизації освіти, створення передумов для творчої самореалізації та вільного самоздійснення особистості вчителя – новатора.

Не випадково було задано й основну форму та метод проведення навчання за програмою НУШ - тренінг. Відомо, що саме тренінг сприяє глибоким когнітивним і поведінковим змінам особистості, групи, організації.

Такий вплив забезпечується внаслідок розширення і поглиблення самосвідомості та пізнання учасників, зміни їх настановлень за допомогою свідомого вибору, співпраці й спільної відповідальності в раціональному розв'язанні проблем і виконанні завдань, що досягається головним чином через

самостійну активність учасників при мінімальному структуруванні їх діяльності тренером. Зростання самосвідомості пов'язане із зіткненням думок і установок з пережитим досвідом, з констатацією помилок і деформацій, відкриттям реальних фактів, скеруванням мислення на планування і передбачення майбутнього [3, С. 6]. Саме ці умови є оптимальними для розвитку інноваційного потенціалу педагогів [7, С. 161].

Отже, з одного боку, для розвитку інноваційного потенціалу педагога тренер, який здійснював навчання вчителів початкових класів за НУШ, мав донести зміст програми, передати сучасні знання і сприяти формуванню умінь використання новітніх освітніх технологій. З іншого боку, саме інноваційна спрямованість змісту програми тренінгу створює передумови для активізації та прояву спротиву до змін, з яким тренер має працювати для досягнення визначеної мети навчання.

Спротив є закономірною важливою складовою внутрішньої психічної динаміки змін, що виникає на «лінії зіткнення» суб'єктивно звичного, «старого» і суб'єктивно невідомого, надзвичайного, «нового». Саме впровадження нововведення пробуджує такий спротив природним чином, за своєю сутністю новизни. Природа спротиву полягає у тяжінні психічного світу людини до стабільності, рівноваги. Це переважно неусвідомлена реакція, яка виявляється у безлічі відтінків: від розгубленості, сумнівів, побоювання невідомості до активного спростування нової ідеї з «обґрунтуванням» неможливості її втілення, «доведенням» її шкідливості та окресленням руйнівних наслідків впровадження. Робота у тренінгу з подолання спротиву потребує певної компетентності тренера, зокрема, розуміння природи цього явища, провідних чинників, закономірностей динаміки спротиву, діалектики співіснування спротиву та відкритості до змін, а також рефлексії своєї реакції на спротив учасників тренінгу, й власного досвіду спротиву нововведенням.

Загальновідомим є факт, що відмічаються суттєві індивідуальні відмінності у ступені сприйняття інновацій та готовності їх впроваджувати. Автор теорії дифузії інновацій Е. Роджерс виокремлює п'ять категорій (типів)

впроваджувачів: новатори (сміливі, агенти змін), ранні впроваджувачі (шановані), рання більшість (помірковані), пізня більшість (скептичні), забари (традиціоналістичні) [6, С. 331]. В основі таких відмінностей – особливості розвитку інноваційності як психологічної властивості особистості.

Інноваційність – це здатність особистості до корисних перетворень середовища від стану звичної (хабітуальної) дійсності до оновленої (модернізованої) через пошук та впровадження нововведень (ідей, технологій тощо); це здатність до конструктивного переструктурування взаємодії зі світом, спрямованого на підвищення якості життя. Аналіз індивідуальних особливостей інноваційності передбачає оцінку її складових, серед яких: потреба у пошуку новизни; сила, інтенсивність інноваційних інтенцій, устремлінь; широта інноваційних інтенцій; легкість контакту з новацією; стійкість інноваційних інтенцій; когнітивний, емоційний поведінковий компоненти [4, С. 60].

Когнітивний компонент – сприйняття, розрізнення та розуміння новизни, що передбачає розпізнавання нового змісту, виходу за межі звичайних уявлень, виявлення конфлікту нового (сучасного) та застарілого змістів; когнітивну оцінку конструктивності та модернізаційного потенціалу новизни; схильність до генерування задуму потенційно корисного перетворення, що відповідає викликам сучасності.

Емоційний компонент – стійке приязне ставлення до новацій, довіра до нововведень, прийняття новизни, відкритість до змін, їх позитивна оцінка, відсутність страху новизни; позитивні переживання щодо наслідків оновлення; емоційний підйом під впливом нововведень, зацікавленість, наснага, небайдужість до нових ідей, рішень; нудьга від при звичаєня, нетерпіння в стабільних умовах.

Поведінковий компонент – схильність до конструктивних дій з опанування нововведення та його поширення, що передбачає поведінку, спрямовану на зміни різних параметрів середовища задля впровадження нових ідей, технологій.

Інноваційність є одним з найбільш впливових внутрішніх чинників, який позначається на силі спротиву змінам, що може виявитися під час донесення інформації тренером про нові ідеї, нові способи діяльності, нові очікування від вчителя. Педагоги з низькою інноваційністю проявляють схильність до збереження звичного порядку речей, навіть за умов власного дискомфорту; намагання стабілізувати, фіксувати раніше набутий досвід та продовжувати реалізовувати саме звичний спосіб діяльності; схильність до посилення відчуття розгубленості в умовах невизначеності; ігнорування логіки інноваційного розвитку як ознаки об'єктивного стану дійсності. Досвід проведення тренінгів НУШ з вчителями початкових класів показує, що серед учасників навчання поширеною групою були педагоги зі зниженим рівнем інноваційності.

Окрім індивідуально-психологічного рівня причин породження спротиву змінам під час тренінгу НУШ, можна вказати також і соціокультурні. Так, за даними Інституту освітньої аналітики, у сприйнятті провідних реформаторських кроків в системі освіти в українському суспільстві проявляється здебільшого консерватизм та суспільний спротив, особливо на початкових етапах [1, С. 79].

Усвідомлення тренером неминучості спротиву учасників тренінгу НУШ, високої вірогідності його яскравого прояву, закономірної обумовленості цього спротиву особистісними й суспільними чинниками є важливою частиною його налаштування і підготовки до роботи з групою. Під час планування тренінгу варто передбачити час на роботу зі спротивом, оскільки такий процес потребує гальмування ходу навчання і звернення до аналізу внутрішньо групової та внутрішньо особистісної динаміки.

Для ефективного подолання спротиву у тренінгу доцільним є цілеспрямоване донесення до вчителів інформації про фази сприйняття нових ідей, однією з яких є спротив, що проявляється у різних формах: відкидання, заперечення, скарги, роздратування, агресивне неприйняття, страхи, тривога та інші реакції, що свідчать про уникнення «зустрічі» з новизною і закритість до

змін. Якщо тренер помічає виражений спротив окремих учасників або групи в цілому, краще відкрито обговорити факт наявності спротиву і здійснити певний аналіз реакцій, що виникли.

Ключовим аспектом у такій роботі є довіра учасників до тренера, відчуття безпеки у взаємодії з ним та з групою. Дієвим інструментом впливу є позиція тренера щодо спротиву учасників тренінгу. В її основі має бути розуміння труднощів людей, яким важко сприймати нововведення; прийняття їх почуттів та емпатія до їх переживань з одночасним висловлюванням впевненості у тому, що вони можуть змінюватись, розширювати своє бачення запропонованих новацій, висловлення надії та оптимізму щодо можливостей навчатися, набувати впевненість у використанні новітніх практик. Бути поряд з вчителем в момент спротиву і підтримати його – важливий внесок у професійне зростання педагога і розвиток інноваційного потенціалу. Підвищенню довіри сприяє відкритість самого тренера, який може поділитись власним досвідом подолання спротиву нововведенням у діяльності, узагальненням спостережень за своїми реакціями та виходом цього досвіду на рівень інтеграції у ширшу картину розуміння і сприйняття самого себе. У відвертій розповіді варто торкатися питань можливості переоцінки Я через аналіз спротиву та прояснення цінностей, зокрема, цінностей свободи, відкритості, зростання.

Важливою частиною процесу є рефлексія власного ставлення педагога до нової інформації, відверте обговорення своїх сумнівів або інших реакцій, пов'язаних зі спротивом. З цією метою у тренінгу можна застосувати вправи, які дозволяють візуалізувати переживання, викликані спротивом, та здійснити їх раціональний аналіз, що сприяє підвищенню усвідомленості власних реакцій на новизну (наприклад, вправи «Метафора», «Оksamитове ранжування», «Скульптура», асоціативні техніки тощо).

Допоміжним у пошуку ресурсів подолання спротиву стане звернення педагога до власного позитивного досвіду, коли він був у ситуації прийняття нововведень і це сприяло підвищенню якості його професійної діяльності. Тут

можна використати метод «Сторітелінг», обмін враженнями, вправа «Протилежності: відкритість vs закритість».

Варто приділяти увагу і груповим процесам у роботі зі спротивом в тренінгу НУШ. Як правило, в групах є активні вчителі, які з готовністю приймають нову інформацію і діляться власним досвідом використання тих підходів і практик, які передбачає концепція «Нова українська школа». Завданням тренера є не просто схвалення таких вчителів та надання їм можливості проявити себе перед групою, а формування уявлення в учасників тренінгу про соціальну бажаність саме такого ставлення до змін, налаштування педагогів на взаємопідтримку, розвиток професійних зв'язків поза тренінгом і подальше плекання спільноти, яка б утворювалась і зростала саме за моделлю об'єднання вчителів – «агентів змін».

Результатом ефективної роботи в тренінгу НУШ зі спротивом педагога до змін є прийняття обставин професійного життя, пов'язаних з впровадженням реформи; розпізнавання своїх емоцій, розуміння нетотожності об'єктивного значення нововведень і суб'єктивного їх сприйняття; розширення уявлення педагогів про процеси прийняття змін; поглиблення розуміння себе і своїх особливостей сприйняття новизни, підвищення рівня оптимізму та адаптації до змін. Все це є підґрунтям для зростання життєвої компетентності, здатності до усвідомленого життєвого вибору і раціонального проектування майбутнього у професії. Це шлях, який призводить до особистісного зростання педагога, в тому числі й до глибшого розуміння ідей концепції «Нова українська школа». Адже, за словами відомого українського психолога Т. М. Титаренко, вибір – це прояв свободи та осереддя, епіцентр внутрішньої активності. Роблячи вибори, особистість будує своє життя, свій світ, свою долю. Вибір є знаряддям, володіючи яким, людина поступово стає все гармонійнішою та щасливішою [2, С. 92]. Такий рівень особистісного зростання й утвердження суб'єктності стає основою розвитку інноваційного потенціалу педагога як активного творця, відкритого до змін та прогресивних освітніх практик, здатного до педагогічного експериментування та осмисленого самовираження в діяльності, глибоко

розуміючи необхідність освітніх трансформацій і важливість дієвого втілення реформи «Нова українська школа» для розквіту сучасної, вільної, демократичної України і розбудови гідного життя майбутніх поколінь українців.

Література

1. Денисюк О. Я., Титаренко Н. В. Ризики та виклики реформування загальної середньої освіти (НУШ). *Освітня аналітика України*. 2021. № 4 (15). С. 76 – 88.

2. Життєвий світ і психологічна безпека людини в умовах суспільних змін. Реферативний опис роботи / М. М. Слюсаревський, Л. А. Найдьонова, Т. М. Титаренко, В. О. Татенко, П. П. Горностай, О. М. Кочубейник, Б. П. Лазоренко. Київ : Талком, 2020. 318 с.

3. Зливков В., Лукомська С. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 184 с.

4. Кузнєцова О. В. Інноваційність як особистісний потенціал професійної компетентності педагога. *Професійна компетентність сучасного педагога: методологія, теорія, методика, практика* : монографія / Л. К. Задорожна, В. В. Ягоднікова, Г. М. Сагач та ін., за заг.ред. В. В. Ягоднікової. Одеса : видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2019. С. 55 –70.

5. Про затвердження Типової освітньої програми організації і проведення підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладами післядипломної педагогічної освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 15.01.2018 № 36.

6. Роджерс Е. Дифузія інновацій / пер. с англ. Василя Старка.. Київ : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2009. 591 с.

7. Ягоднікова В. В. Психологічний тренінг як метод розвитку інноваційного потенціалу педагога: матеріали Всеукраїнської науково-

практичної конференції *«Актуальні проблеми психології інновацій: теорія і практика»* (15 вересня 2017 року). Одеса : ВМВ, 2017. С.160–163.

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГА: РЕСУРС ЕВАЛЮАЦІЇ

Здрагат Світлана Геннадіївна
кандидат соціологічних наук,
старший викладач кафедри філософії освіти
КЗВО «Одеська академія неперервної освіти
Одеської обласної ради»

Ефективна система освіти є основою та запорукою успішності розвитку будь-якої держави. Інноваційна політика щодо реформування та модернізації системи освіти передбачає у цьому процесі пошук найбільш гнучких, мобільних та репрезентативних методів та підходів відповідно до реформи Нової української школи. Сьогодні від структур управління освітою, освітніх закладів потрібна оперативна реакція на виклики часу та швидка адаптація до нових умов з урахуванням змінного контексту. Система побудови освітнього середовища, як й будь-яка система, потребує постійного супроводу та оцінювання з метою спостереження успішності її реалізації, для отримання оптимальної та ефективної «кінцевої моделі».

У процесі забезпечення якості має бути організовано таке освітнє середовище, в якому зміст програм, навчальні можливості та матеріально-технічні засоби відповідають поставленій меті відповідно до Державних стандартів освіти. Зважаючи на це, перед керівником закладу освіти стоять такі завдання, як динамічний розвиток змісту освітнього процесу, підвищення його ефективності та якості. Трансформація функцій і умов діяльності сучасної школи зумовлюють оновлення підходів до оцінювання якості освітньої діяльності та змісту управлінських функцій (планування, організація, мотивація, контроль) [2, С. 199].

В основі *успішних стратегій управління освітою* закладаються такі фактори, як: освітні результати у поєднанні з різними методами оцінки освітніх досягнень; якість освітніх програм та ефективність освітніх процесів. Врахування цих факторів створює необхідність пошуку нових підходів та

механізмів отримання, аналізу та використання інформації про досягнуті результати. Одним з найповніших та комплексних підходів до оцінювання процесів формування шкільного середовища є евалюація. Евалюація освітнього простору – це, по суті, тенденція його майбутнього удосконалення. Тому одним із основних напрямів модернізації освіти в Україні є формування евалюаційної культури як чинника у визначенні цінності наукових й освітніх програм і проєктів, а також окреслення ролі евалюації у демократизації освіти у нашій державі [3, С. 187].

Вперше термін «евалюація» виник у закордонних країнах у кінці 60-х – на початку 70-х рр. ХХ ст. для позначення оцінки експериментальної діяльності на основі вивчення і аналізу емпіричних даних. Термін «евалюація» (та його відповідні еквіваленти в інших мовах) утворився від латинського слова «valor», що перекладається як «вартість, цінність», і префіксу «e(ex)», що означає оцінку, отримання цінності. В момент виникнення в соціальних науках евалюація розглядалась як *систематична оцінка важливості, значущості* предмета або людини на основі визначених критеріїв і з урахуванням стандартів. Тому ключовими поняттями більшості визначень евалюації стали такі, як «систематичне вимірювання», «об’єкт», «важливість», «значущість». При цьому завжди суттєвим доповненням є вказівка на необхідність залучення методів наукового аналізу і забезпечення максимально можливої об’єктивності [8, С. 7].

Частіше за все евалюацію сприймають як перевірку ефективності здійсненої діяльності й ступеня її відповідності поставленим цілям. При цьому її розглядають у контексті раціонально-критичного осмислення соціально-педагогічної значущості цілей освітньої діяльності. Евалюація у такому розумінні поєднує *контрольні функції з критичним аналізом емпіричного досвіду* на фоні прогнозування тенденцій в розвитку освітнього процесу. Вона включає розробку і обґрунтування процедур оцінювання якості освіти та всіх її компонентів. Можливо визначити основні фундаментальні якості евалюацій: корисність, виконуваність, коректність, точність. Евалюація виступає і як

елемент культури педагогічної діяльності, і як інструмент організаційного розвитку, і як самоконтроль, і як знаряддя співпраці.

У цілому, під евалюацією розуміється *запланована та систематична діяльність*, яка демонструє те, наскільки досягнута мета. Це неперервний процес, пов'язаний з визначенням якості того чи іншого об'єкта евалюації, а для цього необхідно окреслити критерії, які б описали рівень реалізації цієї якості. Побудовування критерійного апарату до евалюандуму (об'єкту евалюації) є важливою складовою процесу евалюації. Відстеження реалізації якості того чи іншого евалюандуму розглядається через систему індикаторів (показників, які характеризують реалізацію критеріїв), що фіксують якісні зміни.

Евалюацією називають також і *систематичне оцінювання* усіх аспектів навчання і виховання, що охоплює сукупність методів корекційних впливів для підвищення якості освіти. Іноді її пов'язують з процесом розвитку освітніх закладів, з дискусіями про якість освіти, з розробкою програм розвитку шкіл. У такому ракурсі евалюацію сприймають як інструмент самоврядування, самоорганізації, проектування і розвитку шкільної життєдіяльності. Дані, отримані в ході евалюації, надають вчителям можливість здійснювати рефлексію професійної поведінки, шкільній адміністрації – контролювати і аналізувати діяльність освітньої установи, батькам – виявляти індикатори об'єктивного і суб'єктивного іміджу школи, органам управління освітою – приймати обґрунтовані управлінські рішення [1, С. 86].

Задля отримання повної та об'єктивної інформації з використанням евалюаційного підходу можливо застосувати *метод проектів*. Визначимо основні елементи проекту евалюації: а) мета евалюації (навіщо це все?); б) сфера евалюації (що будемо досліджувати?); в) ключові питання (що нам потрібно знати про об'єкт дослідження?); г) критерії евалюації (що буде свідчити про успіх? що дає можливість за допомогою критеріїв оцінити захід? це дозволяє відповісти на ключове питання: чого цей захід вартий з точки зору наших критеріїв); д) методи збору й аналізу даних, доповнюють один одного і

надають можливість отримати відповіді на ключові питання; е) визначення популяції та вибірки (звідки будемо отримувати інформацію?), тобто окреслення об'єкту (наприклад, особи, лекції, журнали), де будемо шукати відповіді на ключові питання, причому об'єкти повинні бути доступними та важливими для реалізованого заходу; є) організація збору даних (хто, коли і від кого буде отримувати інформацію?), для цього розробляється графік всього процесу дослідження і визначаються відповідальні особи; це також дозволяє контролювати етапи евалюації; ж) звіт (який слід залишитися після дослідження?).

Перелік процесів кожного етапу оцінювання визначається шляхом систематизації функцій, встановлених положеннями про кожний структурний підрозділ школи.

Дослідники виділяють *три ключові функції евалюації* – підзвітність, стимулювання й акредитація, *п'ять об'єктів* (національну систему освіти, освітні програми та їх проєкти, школи, вчителів, учнів) і *три основних джерела отримання інформації* в ході евалюації. Такими джерелами виявляються педагогічне та психологічне тестування; педагогічні статистичні дані, що надають інформацію про витрати, перебіг та результати освітніх процесів; дані, отримані на основі експертних оцінок і систематичних досліджень, що включають інтроспекцію, дружню перевірку, аудити, методи педагогічного дослідження [8, С. 6–8].

На основі різних комбінацій наведених вище трьох груп параметрів визначають *15 типів евалюації*, що поділяються на чотири блоки. Перший блок утворюють форми евалюації, основним джерелом інформації, в яких є тестування та інші види педагогічної оцінки. Сюди відносяться: 1) національні програми оцінювання, основна мета яких полягає у встановленні рівня знань, умінь і навичок учнів по основних дисциплінах; 2) міжнародні програми оцінювання, прикладами яких виступають дослідження PISA, TIMSS; 3) звіти про діяльність школи, що базуються на інформації, що отримана у рамках першого і четвертого типів евалюації, а також екзаменів; 4) системи

моніторингу учнів, що відносяться до мікрорівнів освітньої системи; 5) внутрішня евалюація на основі зовнішніх оцінок; 6) система екзаменів. Другий блок представлений двома видами евалюації, заснованими на статистичних управлінських даних: 7) системами управлінської інформації в рамках всієї системи освіти; 8) шкільними системами управлінської інформації, що являють собою комп'ютерну мережу з базою даних і програмним забезпеченням, що дозволяють зберігати, аналізувати і використовувати дані. Основний недолік подібних систем полягає в їх високій вартості. Евалюації третього блоку спираються на експертні оцінки і систематичні дослідження. Це наступні види евалюації: 9) дослідження міжнародних комісій, до складу яких входять експерти в галузі освіти з різних країн, що проводять систематичні дослідження функціонування національної системи освіти; 10) шкільна інспекція або нагляд; 11) внутрішня евалюація школи (або самоєвалюація), що включає оцінку роботи вчителів. Головною слабкою стороною самоєвалюації виступає її об'єктивність; 12) шкільний аудит, що на сьогодні є малорозповсюдженим; 13) евалюація як складові процесу навчання. Під даною формою евалюації розуміють процес постійної неформальної оцінки учнів вчителем. Два останні типи евалюації складають четвертий блок – програмна евалюація і різні форми вчительської евалюації [9, С. 7–9].

Евалюацію можливо розглядати й через призму поставленого завдання, досліджуючи такі евалюандуми, як: *послідовність дій*, що дозволяє відстежити правильність послідовності етапів роботи та виявити рівень і характер впливу такої послідовності на ефективність та результативність програми; *операційна стратегія*, яка здійснюється до початку реалізації програми (допомагає зрозуміти, як взаємодіють окремі частини програми як між собою, так і з ресурсами, необхідними на виконання програми); *процес реалізації програми* (дає детальну інформацію про те, чи відбувається реалізація програми згідно з планом, чи бенефіціари відчують і сприймають короткотермінові результати програми); *окремі ситуації* (допомагає керівництву програми вчитися на «живих» прикладах через вивчення вдалого і невдалого досвіду); *довгострокові*

ефекти програми (оцінювання впливу); *метаоцінювання* (евалюація евалюації), покликане об'єднати результати кількох оцінювань [6, С. 136].

Ми вважаємо, що концепція якості шкільної освіти повинна враховувати ряд фундаментальних положень загальної системи якості. По-перше, якість повинна орієнтуватися на запити замовників і споживачів освітніх послуг (учнів, роботодавців, держави, регіональної влади), іншими словами, на сукупність контекстних умов свого розвитку. По-друге, при оцінці якості розглядається не тільки кінцевий продукт, але й весь ланцюг якості, тобто сукупність процесів, що забезпечують результат.

Управління якістю освіти ми розуміємо як послідовний динамічний процес, коли навчальний заклад не обмежується разовими констатаціями стану якості, а націлений на забезпечення його неперервного підвищення. Управління якістю передбачає використання кількісних показників, що підтверджують досягнення того або іншого рівня якості освіти. В ході евалюації в полі зору опиняються не тільки досягнуті цілі, але й все освітнє середовище, відносини між суб'єктами освітнього процесу, організаційна культура навчального закладу тощо.

Більшість дослідників поділяють евалюацію на два основні види – *формативну* (формуючу) та *сумативну* (підсумкову). Формативна евалюація визначається як евалюація, що застосовується на початковій стадії реалізації або пілотування програми, де оцінці та аналізу підлягають вхідні й поточні дані процесу навчання. Така евалюація спрямована на зміцнення або покращення оцінюваного об'єкта шляхом ретельної перевірки кроків виконання проєкта (якість виконання програми, оцінка організаційного контексту, персоналу, процедур, матеріалів тощо). Завдяки зворотному зв'язку формативна евалюація допомагає покращити процес здійснення програми, затвердити або змінити її основні напрямки розвитку, сприяти підвищенню ефективності роботи викладачів з різним контингентом учнів [10, С. 19].

Сумативна евалюація розглядає не процес, а наслідки реалізації проєкту шляхом підсумування тих елементів, які мають місце після проведення

програми. Основна мета підсумкової евалюації полягає у виявленні того, чи були в результаті реалізації програми здійснені поставлені перед нею цілі. Завданням сумативної оцінки є виявлення впливу причинних факторів, а також витрат на об'єкт. Даний вид евалюації має слугувати прийняттю стратегічних управлінських рішень у сфері освіти. Особливу роль тут відіграє якісний, надійний, валідний інструментарій збору інформації, провідне місце у якому займають стандартизовані тести. Дослідники цілком справедливо зауважують, що даний тип евалюації, на відміну від формуючих моделей, не може застосовуватися в ході реалізації програми з метою її зміни, оскільки у такому випадку неможливо виявити логічний зв'язок у відношеннях «цілі – ступінь їх досягнення», таким чином, у ході проведення нормативної евалюації найбільш повну реалізацію отримує функція стимулювання, а в ході реалізації підсумкової евалюації – функція звітності.

У процесах як підсумкової, так і формативної евалюації можна виділити певні стадії: 1) побудова концептуальної моделі дослідження в рамках програми або проекту; 2) ідентифікація ключових пунктів процесу евалюації; 3) визначення результатів евалюації, що піддаються вимірюванню; 4) розробка моделі проведення евалюації; 5) збір даних шляхом проведення вимірювань, аналіз даних вимірів; 6) інтерпретація даних аналізу для отримання оперативної та прогностичної інформації про зміни в якості освіти. При відсутності однієї із стадій, кожна з яких є дуже важливою для отримання надійної та валідної інформації про якість освіти й шляхи її підвищення, евалюація не зможе забезпечити суттєвий внесок у прийняття обґрунтованих управлінських рішень в освіті [4, С. 41].

Останнім часом в системі управління якістю освіти велика увага звертається на *взаємозв'язок евалюації та логістики*, що дозволяє розробити цілий ряд нових підходів для ефективного поєднання можливостей комп'ютерних засобів і програмного забезпечення із структурою навчання і контролю його якості. Логістика, як і евалюація, націлені на проектування відкритого освітнього середовища і забезпечення користувачів професійною і

достовірною інформацією про стан освітньої системи та її підсистем (національної, регіональної, муніципальної, на рівні навчальних закладів та на індивідуальному рівні). Особливість логістичного підходу полягає в тому, що інформація про стан об'єктів освіти поєднується в загальну інформаційно-аналітичну і моніторингову систему. Концепція логістики результатів навчання – це чітко продумана система дій, розрахована на підвищення й оптимізацію інформаційних потоків освітньої статистики для економії коштів і людських ресурсів [7, С. 11].

Таким чином, з точки зору впровадження евалюація належить до системних інновацій щодо покращення якості управління школою, вдосконалення освітнього процесу Нової української школи. Це тип наукових досліджень, на основі яких практичні дослідження можуть додавати імпульсів розвитку певній галузі суспільної практики. Якщо теоретичні наукові дослідження включають дослідження й перевірку, то практичні – пізнання й оцінку. Саме ця оцінка і на загальному, і на індивідуальному рівні й складає функціональне призначення евалюації. Забезпечення якісного виконання стандартизованих вимог на всіх етапах евалюації, логістики й комплексного моніторингу в рамках їх функціонально-структурної взаємодії та єдності цілей, можна створити умови для підвищення ефективності управління якістю навчання.

Література

1. Вайс К. Г. Оцінювання: методи дослідження програм та політики / пер. з англ. Р. Ткачука, М. Корчинської; наук. ред. пер. О. Кілієвич. Київ : Основи, 2000. 671 с.

2. Жорова І. Я. Сучасні світові практики оцінювання якості освітньої діяльності закладів загальної середньої освіти. *Педагогічний альманах*. 2021. № 48. С. 196–201.

3. Здрагат С. Г. Евалюація як система інноваційного підвищення якості освіти у соціологічній перспективі. *Вісник Львівського університету. Серія: соціологічна*. 2015. № 9. С. 187–193.
4. Здрагат С. Г. Розвиток школи: евалюаційний підхід: матеріали міжнарод. наук. - практ. конф. (Люблін, Польща, Maria Curie- Sklodovska University, 2020). Люблін, 2020. С. 35–40.
5. Методичні рекомендації з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах загальної середньої освіти : затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 30.11.2020 р. № 1480.
6. Оцінювання в школі [ред. Е. Толвінська-Круліковська]. Варшава : ОРО, 2010. 174 с.
7. Сачок М. В. Якість як базова категорія евалюаційного процесу. *Вісник Міжнародного Слов'янського університету*. Харків : Видавничий центр МСУ. 2011. № 2. С. 3–12.
8. Scriven M. The nature of evaluation: training. *Practical Assessment, Research and Evaluation*. №6. URL: <http://PAREonline.net/getvn.asp?v=6&n=12>.
9. Sheerens J., Cees Glas, Sally Thomas M. Sheerens Jaap. *Educational Evaluation, Assessment and Monitoring: A Systematic Approach*. 2005. P. 5–9.
10. Silver H. *Evaluation Research in Education*. Faculty of Education. University of Plymouth, 2004. P. 15–23.

РОЗДІЛ 2

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ: ТРЕНЕРСЬКИЙ ПРАКТИКУМ

МЕТОДИЧНИЙ ТРЕНІНГ «НАВЧАЄМОСЬ ТА НАВЧАЄМО ЕФЕКТИВНІЙ МІЖОСОБИСТІСНІЙ КОМУНІКАЦІЇ»

Гриньова Марія Василівна
методист науково-методичної лабораторії
управлінської діяльності та якості освіти
кафедри педагогіки та освітнього менеджменту
КЗВО «Одеська академія неперервної освіти
Одеської обласної ради»
здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії
за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки»
КЗВО «Одеська академія неперервної освіти
Одеської обласної ради»

Цілі тренінгу: розвиток здатності до ефективної міжособистісної комунікації в межах налагодження вчителем(кою) партнерської взаємодії з учасниками освітнього процесу на засадах ненасильницького спілкування (ННС).

Завдання: поглибити знання про принципи та інструменти ефективної міжособистісної комунікації на засадах ННС; розвинути практичні уміння та навички використання інструментів ефективної міжособистісної комунікації в межах партнерської взаємодії учасників освітнього процесу; сприяти вмотивованості до здійснення міжособистісної комунікації на засадах ННС та з урахуванням принципів прав людини і демократії.

Форма проведення: офлайн з можливістю адаптації до онлайн.

Орієнтовний час проведення: 4 год (враховуючи перерви між тренінговими активностями).

Перебіг тренінгу

I. Привітання. Знайомство. Цілепокладання. Правила спільнодії

Необхідні ресурси: роздруківка зображення айсберга; картки з написами «комунікація», «кооперація», «управління конфліктами», «емоції», «потреби», «прагнення», «цінності», «принципи», «ставлення», «упередження»; аркуш паперу формату А1, розділений на три колонки з написами «знаю/вмію», «хочу дізнатися/навчитися», «дізнався(лась)/навчився(лась)»; два різнокольорові стікери (за кількістю учасників(ць)), картки з візуалізацією правил спільнодії.

Процедура:

Учасники(ці) сидять по колу. Тренер(ка) демонструє зображення айсберга та зазначає, що стратегії комунікації, кооперації та управління конфліктами є те, що ми «бачимо на поверхні», коли мова іде про виконання вчителем(кою) такої трудової функції, як партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу.

Тренер(ка) просить учасників(ць) по черзі представитись та назвати одну асоціацію до вислову «ефективна міжособистісна комунікація».

Проблемне питання:

— Що є невидимим для нас, водночас впливає на стратегії комунікації?

Після того, як учасники(ці) озвучать свої передбачення, тренер(ка) підсумовує, прикріплюючи до зображення підводної частини айсберга картки з написами: «емоції», «потреби», «прагнення», «цінності», «принципи», «ставлення», «упередження» (рис.1).

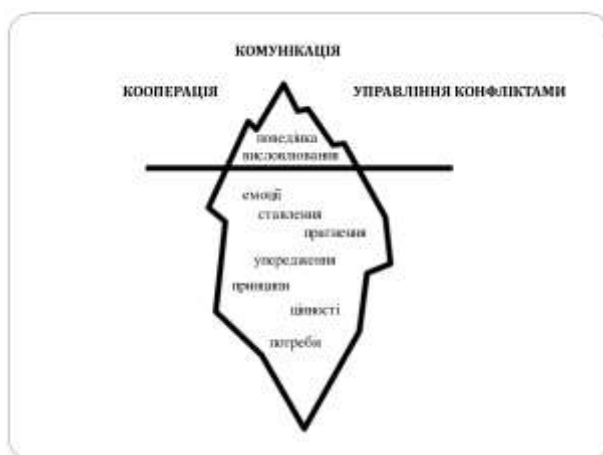


Рис.1. Модель айсберга «Комунікація»

Пропонований застосунок для адаптації до онлайн: Jamboard.

Далі тренер(ка) наголошує, що одним із ключових завдань професійного розвитку вчителя(ки) на шляху розбудови ефективних стратегій міжособистісного спілкування з учасниками освітнього процесу є опанування низкою інструментів професійної комунікації на засадах ННС (рис.2).



Рис.2. Інструменти професійної комунікації

Ключові тези про ненасильницьке спілкування:

— ННС показує як бути дуже відвертими, не використовуючи критики, образ, принижень та інтелектуального аналізу з натяком на неправоту.

— ННС передбачає інтеграцію свідомості (низка принципів, життя згідно з якими сповнене співчуття, співпраці, хоробрості та щирості), мови (розуміння того, як саме слова сприяють зв'язку або ж відчуженості), спілкування (знання про те, як просити бажаного, як чути інших, навіть у разі розбіжності поглядів, і як ухвалювати рішення, які задовольняють усіх) та способу впливу (дії з позиції «влада разом з іншими», замість позиції «влада над іншими»).

— ННС має чотири складові: спостереження, почуття, потреби, прохання.

— ННС включає дві частини: 1) висловлюватися чесно через чотири складові, 2) емпатійно слухати чотири складові.

Після ознайомлення з темою, цілями та завдання тренінгу, тренер(ка), використовуючи метод «Таблиця «ЗХД», спонукає учасників(ць) сформулювати власні навчальні цілі. Задля цього на видному місці розташовується аркуш паперу формату А1, розділений на три колонки з написами «знаю/вмію», «хочу дізнатися/навчитися», «дізнався(лась)/навчився(лась)», учасники(ці) отримують два різнокольорові стікери та мають на одному стікері написати, що вони вже знають/вміють, а на іншому – що хочуть дізнатися/навчитися в контексті тематики тренінгу. Стікери прикріплюються у відповідних колонках таблиці. Учасники(ці) за бажанням можуть озвучити написи.

Пропонований застосунок для адаптації до онлайн: Jamboard.

На завершення тренер(ка) організовує погодження правил спільнодії. Задля цього можна скористатися картками з візуалізацією основних правил. Так, тренер(ка) по черзі озвучує правила, демонструючи відповідну візуалізацію, та просить на знак згоди дотримуватися певного правила підняти руку. Правила, які підтримані більшістю учасників(ць), стають правилами спільнодії.

Слід врахувати, що задля більшої вірогідності ухвалення учасниками(цями) позитивного рішення щодо дотримання тих чи інших правил, потрібно буде обґрунтувати їх доцільність для ефективної роботи.

II. Навчаємось та навчаємо спостерігати без оцінювання

Необхідні ресурси: клубок ниток, ножиці, кілька лінійок; роздруківка з написами тверджень (за кількістю учасників(ць)); роздруківка для рефлексії (за кількістю учасників(ць)).

Процедура:

Учасники(ці) сідають по колу. Тренер(ка) відрізає від клубка шматок нитки довільної довжини і пропонує учасникам(цям) визначити «на око» його

довжину. Після того, як усі охочі висловили свої передбачення, тренер(ка) вимірює довжину відрізка, користуючись різними лінійками.

Питання для обговорення:

Як ви себе відчуваєте? Чи задоволені ви власним результатом? Про що ви замислилися під час виконання цього завдання?

Ключові тези про спостереження без оцінювання:

- Ми сприймаємо навколишній світ органами відчуттів.
- Опис сприйняття – це висловлення конкретних фактів на основі того, що ми побачили, почули тощо.
- Не є описом сприйняття узагальнення, оцінювання, опис відчуттів або емоцій. Ми не можемо спостерігати того, чого немає.
- Для розмежування чи є висловлювання описом спостереженням, чи інтерпретацією, важливим є контекст комунікації.

Практичне завдання 1

Учасники(ці) отримують роздруківки з переліком висловлювань. Їх завдання спочатку працювати індивідуально, виокремивши з переліку висловлювання, що є описом сприйняття, і висловлювання, що містять інтерпретацію.

Можливі висловлювання для розгляду:

Джон учора сердився на мене без причини. Учора ввечері Ненсі гризла нігті, коли дивилася телевізор. Мій батько - добра людина. Дженіс занадто багато працює. Генрі агресивний. Цього тижня Пем щодня була першою в черзі. Мій син часто не чистить зуби. Люк сказав, що жовтий мені не личить.

Далі учасники(ці), працюючи в парах, обмінюються результатами виконаного завдання та визначають слова-маркери, які допомогли їм зробити вибір на користь того, що те чи інше твердження містить інтерпретацію. На завершення тренер(ка) просить учасників(ць) по бажанню презентувати результати своїх напрацювань у колі, демонструє правильний варіант виконання завдання та мотивує до дискусії.

Питання для обговорення:

Як ви себе відчуваєте? Чи задоволені ви власним результатом? Про що ви замислилися під час виконання цього завдання? Що не є описом сприйняття?

Пропонований застосунок для адаптації до онлайн: Google Форма.

Практичне завдання 2

Тренер(ка) по черзі озвучує висловлювання, які містять інтерпретацію, та просить учасників(ць) перефразувати їх таким чином, щоб вони стали описом спостереження. Виконання завдання доречно завершити обговоренням у колі питання: «Що лежить в основі інтерпретацій?».

Можливі висловлювання для розгляду:

Ти ніколи не слідкуєш за уроком (вчитель(ка) учню чи учениці). Ваш син неуважний (вчитель(ка) батькам). Колега Т. використовує колектив (колега колезі).

Пропонований застосунок для адаптації до онлайн: Jamboard або Padlet.

Практичне завдання 3

Тренер(ка) може запропонувати учасникам(цям) згадати та написати на аркуші паперу кілька висловлювань, які вони зазвичай використовують під час словесного оцінювання учнів та учениць, а далі запропонувати їм визначити, чи є ці висловлювання описом сприйняття чи висловлюваннями-інтерпретаціями. Виконання завдання доречно завершити обговоренням у колі питання: «Чому важливо не поспішати інтерпретувати?».

Рефлексія

Учасники(ці) отримують роздруковку з питаннями для проведення індивідуальної письмової рефлексії. Після індивідуальної роботи тренер(ка) мотивує учасників(ць) до обговорення у колі.

Уміння спостерігати без оцінювання: Я продовжуватиму робити... Я більш ніколи не буду робити... Я робитиму по-новому...

III. Навчаємось та навчаємо слухати і чути

Необхідні ресурси: 4 різнокольорові картки у формі вуха, на яких зазначені слова: факт, заклик, одкровення, ставлення; картки з написами емоцій

(за кількістю груп); роздруківки висловлювань та робочі аркуші (за кількістю груп); роздруківка для рефлексії (за кількістю учасників(ць)).

Процедура:

Учасники(ці) сідають по колу. Тренер(ка) спонукає їх висловити свою позицію стосовно твердження «Слухати і чути – це не одне і теж» з використанням методу «Прес»: «Я вважаю, що... тому, що... . Наприклад, Отже,».

Ключові тези про рівні сприйняття повідомлень на основі моделі «Чотири вуха» Фрідемана Шульца фон Туна:

- *Факт:* предметний рівень, тобто яку інформацію повідомляють?
- *Заклик:* чого хочуть домогтися цим повідомленням?
- *Одкровення:* що хочуть розповісти про себе?
- *Ставлення:* що думають про інших або в якому взаємозв'язку один щодо одного перебувають?

Приклад:

Жінка веде автомобіль, чоловік сидить поруч і каже: «Дивись, там попереду зелений» (можлива різна інтонація).

Факт: «Світлофор показує, що можна їхати». *Заклик:* «Ну їдь же!». *Одкровення:* «Я поспішаю, хочу, щоб ми швидко доїхали». *Ставлення:* «У тебе уповільнена реакція, порівняно з моєю».

Практичне завдання 1

Тренер(ка) розміщує у просторі 4 різнокольорові картки у формі вуха з написами: факт, заклик, одкровення, ставлення. Далі він/вона по черзі зачитує кілька висловлювань та просить учасників(ць) зайняти позицію поруч з певною карткою відповідно до того, який канал сприйняття повідомлення першочергово спрацював. Завдання виконується у повній тиші.

Можливі висловлювання для розгляду:

- Спочатку привчаємо до тотального імітаторства в школі, а потім дивуємось чому люди імітують носіння маски... (В. Громовий).

— Чому в освіті й не тільки в освіті між ефективністю і неефективністю ми завжди обираємо останнє? (В. Громовий).

— Свобода педагогічної думки й дії, висока зарплата, професійність – три кити на яких ґрунтується авторитет учителя у суспільстві. (В. Громовий).

— Двома основними причинами занепаду шкільної освіти є неефективне управління та архаїчне мислення. (В. Громовий).

Учасники(ці) сідають по колу. Тренер(ка) мотивує до дискусії.

Питання для обговорення:

Як ви себе почуваєте? Чи є те, що вас здивувало? Про що ви замислилися під час виконання цього завдання?

Пропонований застосунок для адаптації до онлайн: Google Форма.

Практичне завдання 2

Тренер(ка) об'єднує учасників(ці) у декілька груп по 4-5 осіб. Кожна група отримує назву – «емоцію» («Радість», «Гнів», «Здивування», «Сум», «Занепокоєння» тощо) та перелік висловлювань для опрацювання. Завдання груп описати можливі варіанти чотирьох рівнів сприйняття кожного повідомлення з урахуванням емоції, з якою вона може бути висловлена. Презентацію напрацювань груп доречно завершити обговоренням у колі питання: «Чому зважати на емоції важливо?».

Можливі висловлювання для розгляду:

У нас немає часу. Я втомився(лась). Це занадто некоректно. Чи є запитання? Я проти цього. Це треба зробити. Треба було взятися за це самому.

Пропонований застосунок для адаптації до онлайн: Google Документ.

Практичне завдання 3

Тренер(ка) може запропонувати учасникам(цям) згадати та написати на аркуші паперу кілька висловлювань, які вони дуже часто чують від учнів та учениць під час уроку, а далі запропонувати їм проаналізувати ці висловлювання через чотири канали сприйняття повідомлень. Виконання завдання доречно завершити обговоренням у колі питання: «Чому важливо слухати й чути?».

Рефлексія

Учасники(ці) отримують роздруківку з питаннями для проведення індивідуальної письмової рефлексії. Після індивідуальної роботи тренер(ка) мотивує учасників(ць) до обговорення у колі.

Уміння слухати та чути: Я продовжуватиму робити... Я більш ніколи не буду робити... Я робитиму по-новому...

IV. Навчаємось та навчаємо брати відповідальність за власні висловлювання

Необхідні ресурси: аркуш паперу формату А4 (за кількістю учасників(ць)); тематичні зображення або фото типових ситуацій для дитячої спільноти; аркуш формату А1, маркер; роздруківка для рефлексії (за кількістю учасників(ць)).

Процедура:

Учасники сідають по колу. Тренер(ка) спонукає їх висловити свою думку з приводу того, що означає брати відповідальність за власні висловлювання.

Ключові тези про Я-висловлювання:

— Я-висловлювання – це мовна конструкція, що полягає в повідомленні співрозмовником(цею) про власні потреби, почуття або оцінки у формі, що характеризується наявністю власного ставлення і відсутністю прямого осуду, спонукання, нав'язливості.

— Я-висловлювання – це спосіб заявити про власний погляд, не викликаючи захисної реакції.

— Я-висловлювання використовується як спосіб відвернення конфлікту.

— Я-висловлювання є основою професійного фідбеку і складається з трьох кроків: сприйняття ситуації, інтерпретація, вплив.

Практичне завдання 1

Кожен(а) учасник(ця) отримує аркуш паперу формату А4. Тренер(ка) демонструє рисунок чи фото типової ситуації для дитячої спільноти й просить учасників(ць) уважно його роздивитися та занотувати результати свого

спостереження на аркуші паперу, користуючись потрібним кроком Я-висловлювання:

- Спостереження: Я бачу...
- Інтерпретація: Я передбачаю...
- Вплив: Я відчуваю...

Далі учасники(ці) загинають край аркуша таким чином, щоб їх напис не був видимим, і передають аркуш по колу. Тренер(ка) знову просить учасників(ць) уважно роздивитися рисунок та занотувати результати свого спостереження на аркуші паперу, користуючись потрібним кроком Я-висловлювання. Після цього аркуші знову передаються по колу. Процедура відбувається у повній тиші й триває до тих пір, поки аркуші не повернуться «своїм господарям».

Питання для обговорення:

Як ви себе почуваєте? Чи є те, що вас здивувало? Про що ви замислилися під час виконання цього завдання?

Пропонований застосунок для адаптації до онлайн: Mentimeter.

Практичне завдання 2

Тренер(ка) об'єднує учасників(ці) у пари таким чином, щоб відносно рівно були представлені різні учасники(ці) умовного діалогу: «вчитель(ка)-учень(иця)», «вчитель(ка)-батьки», «учень(иця)-учень(иця)». Кожна пара має розіграти діалог з використанням Я-висловлювань на основі запропонованих ситуацій. Задля ознайомлення із ситуаціями тренер(ка) може підібрати тематичні рисунки або фото (рис. 3).

Роботу в парах доречно завершити обговоренням у колі питання: «У чому переваги і складнощі Я-висловлювання?».

Пропонований застосунок для адаптації до онлайн: Jamboard, Padlet.

Практичне завдання 3

Учасники(ці) сідають по колу. Тренер(ка), використовуючи метод мозкового штурму, пропонує створити словник відчуттів: учасники(ці) озвучують відчуття, тренер(ка) записує їх на аркуші паперу формату А1 з

написом «Словник відчуттів». Роботу над завданням доречно завершити обговоренням у колі питання: «Чому виражати свої відчуття важливо?».

Пропонований застосунок для адаптації до онлайн: Jamboard, Mentimeter.

Рефлексія

Учасники(ці) отримують роздруківку з питаннями для проведення індивідуальної письмової рефлексії. Після індивідуальної роботи тренер(ка) мотивує учасників(ць) до обговорення у колі.

Уміння брати відповідальність за свої висловлювання: Я продовжуватиму робити... Я більш ніколи не буду робити... Я робитиму по-новому...



Рис. 3. Можливі ситуації для розігрування діалогу

V. Підсумки. Рефлексія

Необхідні ресурси: таблиця «ЗХД»; один стікер (за кількістю учасників(ць)).

Процедура:

Тренер(ка), актуалізуючи інформацію про ННС та інструменти ефективної комунікації, які розглядалися під час тренінгу (рис.2), мотивує до обговорення проблемного питання: «Чому ефективній комунікації навчаємось та навчаємо?».

Далі тренер(ка) звертає увагу учасників(ць) на таблицю «ЗХД», просить пригадати їх очікування та написати на стікерах власні досягнення від участі у тренінгу. Стікери прикріплюються у відповідній колонці таблиці «дізнався(лась)/навчився(лась)».

Пропонований застосунок для адаптації до онлайн: Jamboard.

На завершення тренер(ка) озвучує основні правила конструктивного фідбеку (рис. 4).



Рис. 4. Правила конструктивного фідбеку

Далі учасникам(цям) пропонується надати зворотний зв'язок щодо участі у тренінгу.

Література

1. Іванцов М., Іванюк І., Раше Т., Тавшавадзе Ц. Навички комунікації для політичного діалогу. *Ми можемо більше : вчимося грамотно обирати владу. Методичний посібник для роботи з дітьми та молоддю*. Берлін, 2018. С. 124–131.
2. Розенберг М. Ненасильницьке спілкування: мова життя. Харків, 2020. 256 с.
3. Перші враження. *Living Democracy*. URL: <https://www.living-democracy.com/uk/textbooks/volume-6/chapter-4/exercise-4/>

НАВЧАЛЬНИЙ ТРЕНІНГ «СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ»

Гарачук Тетяна Володимирівна

кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри дошкільної і початкової освіти
КЗВО «Одеська академія неперервної освіти
Одеської обласної ради»

Тренінг до навчального курсу: «Формувальне оцінювання в початковій школі: техніки та інструменти».

Цілі тренінгу:

1. Ознайомити педагогів із сутністю оцінювання навчальних досягнень учнів.
2. Сформувати уявлення про оцінювання.
3. Унормувати знання про принципи, функції та об'єкти оцінювання.
4. Систематизувати знання з нормативно-правових документів щодо оцінювання учнів початкової школи.
5. Розвивати вміння впроваджувати формувальне оцінювання в освітньому процесі НУШ.

Обладнання та матеріали: стікери, маркери, дошка очікувань, фліпчарт, кнопки, папір, роздруковані картки, відеозапис.

Цільова аудиторія: вчителі початкової школи

Хід тренінгу

Вступ. Тренер оголошує тему та цілі тренінгу. З метою конструктивної та плідної роботи учасникам пропонується прийняти правила роботи групи. Їх варто обговорити, затвердити та записати на фліпчарті.

Правила роботи групи

— Навіщо потрібні правила в житті? Чи завжди ми дотримуємося правил? Чи варто дотримуватися правил, адже це так нудно?

— Пропоную поміркувати та висловити свої думки щодо правил роботи на тренінгу. Тренер записує правила на дошці.

За допомогою методу «Мозковий штурм» переглядаємо правила та залишаємо самі необхідні:

1. Приходити вчасно.
2. Говорити по черзі, коротко, не перебиваючи інших.
3. Говорити тільки від себе.
4. Бути позитивними.
5. Правильно «вільної ноги».
6. Тут і зараз.
7. Бути енергійними та добровільними.

— Як ви розумієте ці правила? Чи погоджуєтеся ви з ними? Чи є ще доповнення до нашого переліку? Наголошую, що правил потрібно дотримуватися. Голосуємо за прийняття правил.

— Домовимося: у випадку порушення правила я буду підіймати ліву руку з відкритою долонею на рівні обличчя.

I етап. *Знайомство*

Вправа «Познайомтесь ... поспілкуйтесь!»

Мета: формування сприятливого мікроклімату в групі, знайомство з учасниками, розвиток вміння презентувати себе.

Час виконання: 10 хвилин

Опис вправи: знайдіть будь-яку людину та розкажіть про себе: моє ім'я, мої колеги сказали б про мене, що я, у мене добре виходить... . Потім знайдіть наступну людину: мою професійну діяльність у школі оцінюють як Знайдіть третю людину: що я знаю з питань оцінювання в Новій українській школі? Що я впроваджую з оцінювання у своєму класі?

Очікування

– Ми знаходимося на початку нашої важливої роботи, і щоб вона була успішною, потрібно чітко знати, чого ми очікуємо від тренінгу. Пропоную продовжити речення «Від цього тренінгу я очікую ...». Висловлюйтесь стисло, лаконічно та по суті. Свої очікування слід записати на стікері та приклеїти на нашу дошку очікувань.

II. Створення мікроклімату працездатності

Вправа «Поділимося добротою з колегами».

Мета: розвиток та активізація почуття емпатії, міміки та жестів; зняття емоційної напруги

Час виконання: 10 хвилин

Опис вправи: члени групи стають у коло, вітаються один з одним. До слів привітання варто додавати свої побажання. Наприкінці вправи обирається найкраще побажання. Можна висловлювати привітання за допомогою міміки, жестів.

III. Основний етап тренінгу

Фасилітована дискусія

– Як ви розумієте вираз: «*Стакан наполовину порожній або наполовину повний*»? Це загальноживаний вираз, що використовується як риторичне питання. Вираз дозволяє визначити світовідчуття людини в цілому, яке відношення людини до тієї чи іншої ситуації як песимістичне (стакан наполовину порожній) так і оптимістичне (стакан наполовину повний).

Даний вислів використовується, щоб пояснити, як люди сприймають події і об'єкти. Цей вираз також послугував основою для характеристики людини, що дотримується тієї чи іншої точки зору. Так, поширені вирази «людина, для якої стакан наполовину порожній» описує песиміста, і «людина, для якої стакан наполовину повний» характеризує оптиміста.

Однак, «*неважливо, наполовину порожній стакан або наполовину повний. Головне, що воду в нього наливаєте саме ви*», М. Кубан – американський підприємець, мільярдер. Як ви розумієте цей вираз?

Перегляд відео *Rita Пірсон «Кожній дитині потрібен наставник»*.

- Виокремте ключові слова виступу.
- Зачитайте їх.
- Що відмітили для себе?

— Які моменти стануть ключовими для розуміння суті оцінювання? (взаємовідносини, підняття самооцінки, спочатку терпіння, а потім знання, процес навчання повинен приносити радість тощо).

P.S. TED – це конференція, яка вже понад двадцять років запрошує на свою сцену талановитих і розумних людей, готових ділитися своїм досвідом.

Вправа «Асоціативний куш»

Мета: актуалізація знань, конкретизація основних концептів тренінгу («оцінювання»), розвиток зв'язного мовлення та вміння передавати свою думку членам групи.

Час виконання: 10 хвилин

Опис вправи: складаємо «асоціативний куш», відповідаючи на питання «Що мені спадає на думку, коли я чую слово «оцінювання?»

Крок 1. На дошці посередині написано центральне слово «оцінювання».

Крок 2. Тренер пропонує висловити слова та фрази, які спадають на думку, коли учасники чують слово «оцінювання». Всі думки записуються на дошці. Записують стільки думок, доки вони не будуть вичерпані.

Крок 3. Коли всі думки записані, тренер пропонує встановити зв'язки між словами.

Потрібно пам'ятати, що асоціації не бувають правильними чи неправильними. Асоціації мають суб'єктивний характер, вони у кожного свої, тому, варто, просто пояснити хід міркування.

Вправа «Оцінювання в різних країнах світу» (див. додаток 1)

Мета: уточнення знань учасників щодо оцінювання в різних країнах, розвиток уміння спілкуватися, дискутувати, обговорювати почуте.

Час виконання: 15 хвилин

Опис вправи: тренер об'єднує учасників у 5 груп. Кожна група отримує картку із текстом. Учасникам слід ознайомитися та обговорити зміст тексту у групах. Кожна група має підготувати відповіді на питання, що зазначені у картці.

Час: 10 хвилин. Презентація діяльності груп.

Міні-лекція «Сутність та основні підходи до оцінювання в Новій українській школі»

Чи згодні ви з думкою, що оцінювання – це діалог?

Оцінювання – це діалог

1. Між учителем і учнем – зворотний зв'язок, зв'язок, спрямований на перспективу (обговорення питань оцінювання); система зворотного зв'язку (цілі навчання, поступ у навчанні та результати навчання); поведінка і навички роботи.

2. Між учителем, учнем і батьками – зворотний зв'язок, зв'язок, спрямований на перспективу (обговорення питань оцінювання); система зворотного і спрямованого на перспективу зв'язку (цілі навчання, поступ у навчанні та результати навчання); поведінка і навички роботи.

3. Між учнями – оцінювання з боку однолітків, групи

— Чи має оцінювання етичні принципи? Чи потрібно їх дотримуватися?

Етичні принципи оцінювання

Оцінювання повинно бути: правдивим; справедливим; заохочувальним; простим; різнобічним; таким, що розширює можливості; спрямованим на різні галузі навчання; учень починає усвідомлювати, хто він такий, своє навчання і свій процес навчання.

Оцінювання завжди суб'єктивне, але повинно прагнути до об'єктивності.

Оцінювання ґрунтується на сильних сторонах

У школі слід систематично застосовувати підхід, який заснований на пошуку сильних сторін і навичок, що ведуть до благополуччя. Це дозволить учневі відчувати себе цінним і знаходити сенс у своїх діях (Селігман та інші, 2009 рік).

— Оцінювання – це надання цінності.

— Оцінювання закликає вчитися.

— Оцінювання допомагає рухатися далі

Що таке педагогіка сильних сторін?

- У кожному учні завжди є щось хороше.
 - Учня направляють, щоб він міг знайти свої власні сильні сторони.
 - Учень відчуває досягнення і прийняття.
 - Радість пізнання зростає.
 - В учня розвивається хороша самооцінка і впевненість в собі.
 - Результати навчання поліпшуються
 - Зворотний зв'язок, який підтримує, заохочує та розвиває навчання, допомагає учням зрозуміти свої власні сильні сторони та напрямки розвитку.
 - Учїться висловлювати словами свої сильні сторони і напрямки розвитку.
 - Вчїться сприймати інших і розвивати соціальні навички.
 - Учень розвиває реалістичне розуміння себе як учня.
- (Kaisa Vuorinen, 2015 and Lotta Uusitalo-Malmivaara, 2016).

— Що є об'єктами оцінювання в початковій школі?

1. Результати навчання і поступ у навчанні учнів.

2. Навички роботи учнів: усі вчителі, які щось викладають учню, оцінюють його навички роботи; навички роботи є складовою частиною предметів.

3. Поведінка учнів оцінюється всіма вчителями учня; оцінювання не повинно бути зосереджене на особистісних характеристиках учня.

— Які ви знаєте функції оцінювання? Чому так важливо дотримуватися функцій оцінювання?

1. Направляти, заохочувати і підтримувати в процесі навчання.

2. Допомогти учневі ставити цілі для власного навчання.

3. Викладати, наскільки добре учень досягає цілей, поставлених для зростання і навчання.

4. Допомогти учневі розуміти, як і навіщо він навчається.

5. Допомогти учневі розвивати реалістичне розуміння себе як учня.

Отже, основні риси педагогіки сильних сторін покладено в основу формульовального оцінювання в Новій українській школі.

Запитання для обговорення:

- Що нового ви дізналися?
- Що було для вас складним?
- Над чим потрібно поміркувати?

Вправа «Сильні сторони, пов'язані з оцінюванням. Врахування сильних сторін під час оцінювання»

Мета: конкретизація та уточнення знань про сильні та слабкі сторони оцінювання; розвиток вміння узагальнювати, систематизувати, класифікувати інформацію.

Час виконання: 15 хвилин

Опис вправи: намалюйте лінію і поставте на ній позначку, яка буде відображати, як ці характеристики пов'язані (чи збігаються) з вашими думками про оцінювання. Виберіть найбільш важливу для вас характеристику. Напишіть це на папері для нотаток (стікері). Розкажіть: чому ви обрали саме ці сильні сторони? Як ці сильні сторони проявляються у вашій професійній діяльності та оцінюванні? Напишіть ваші твердження на стікері. Ми будемо їх класифікувати.

Вправа «Як ви розумієте твердження?»

Мета: розвиток уміння висловлювати власну думку, обґрунтовувати прочитане, вміння дискутувати та брати участь в обговореннях.

Час виконання: 15 хвилин

Опис вправи: учасники об'єднуються у підгрупи по 5–6 осіб. На смужках паперу роздаються твердження щодо оцінювання на основі цілей та критеріїв. Завдання: уважно прочитати твердження, обговорити його у підгрупах.

Твердження:

1. Не ґрунтується на особистості учня, його темпераменті або інших особистісних характеристиках.
2. Ґрунтується на задокументованих фактах, а не на поганих знаннях.
3. Учніві надається повчальний зворотний зв'язок, зокрема, щодо розвитку навичок роботи (самостійної роботи і роботи у групі), розвитку

когнітивних навичок, поступу в навчанні, результатів навчання з різних предметів, розвитку наскрізних компетентностей тощо.

4. Досягнення цілей оцінюється спільно за допомогою описів попередньо узгоджених критеріїв. Критерій - це свого роду мірило для проведення оцінювання.

5. Критерії не є цілями для учнів. Критерії є інструментами оцінювання для вчителя.

Запитання для обговорення:

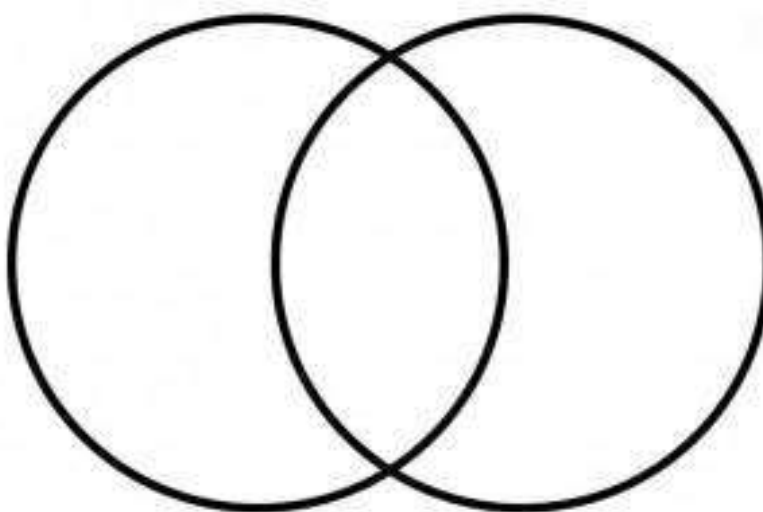
- Чи погоджуєтесь ви з цими твердженнями?
- Що було для вас новим?
- Чи знадобляться ці знання у вашій роботі?

Вправа «Давайте порівняємо»

Мета: актуалізація знань про традиційне та формувальне оцінювання; розвиток вміння систематизувати, порівнювати, виділяти головне; удосконалення уміння працювати в групі.

Час виконання: 10 хвилин

Опис вправи: за допомогою діаграми Вена порівняйте традиційне та формувальне оцінювання в початковій школі. Об'єднуємо учасників у підгрупи по 4–5 осіб. Надаємо бланк для заповнення. Надалі обмінюємося думками.



IV. Завершення

Вправа «Бортовий журнал»

Мета: розвиток вміння систематизувати інформацію; підбиття підсумків роботи.

Час виконання: упродовж тренінгу.

Опис вправи: у кожного на столі лежить тека. Там є всі необхідні матеріали. Упродовж роботи ви будете вчитися, працювати і паралельно створювати бортовий журнал. Він буде для вас помічником та своєрідною шпаргалкою надалі.

P.s. Бортовий журнал – це узагальнена назва сукупності письмових тезисів, коли учасники записують свої думки. Метою створення бортового журналу є навчити організовувати і систематизувати інформацію через фіксацію актуалізованих знань й знань, отриманих у процесі роботи.

Перед викладом інформації варто записати «Що мені відомо з цієї теми?», а після ознайомлення з новим матеріалом – «Чого нового я дізнався?». Якщо бортовий журнал застосовується на підсумковому етапі, варто запитати «Що я дізнався з цієї теми?», «Чому корисно це знати?».

Вправа «Мій звіт»

Мета: розвиток уміння здійснювати саморефлексію.

Час виконання: до 5 хвилин

Опис вправи: учасники повинні поміркувати та дати відповіді на наступні твердження:

1. Що змусило мене задуматися
2. Що мене розважило
3. Що хочеться взяти із собою
4. До чого б не хотілося повертатися
5. Чи збулися мої очікування?

Література

1. Вілмут Дж. Оцінювання для навчання : Навч. посіб. / За ред. І. Є. Булах, М. Р. Мруга. Київ : Майстер-клас, 2007. 170 с.
2. Гарачук Т. Контрольно-оцінювальна діяльність молодших школярів у

контексті Нової української школи. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія «Педагогічні науки». м. Запоріжжя, 2021. № 1 (37). Частина 1. С. 58–66.

3. Гарачук Т. Підсумкове оцінювання як вид контролю: сучасний погляд. *Нове покоління вчителів для української школи: виклики і досягнення* : збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції (30 квітня 2021 р., м. Одеса). Одеса : Астропринт, 2021. С. 126–129.

4. Гарачук Т., Кравець Н. Робоча програма курсу «Формувальне оцінювання в початковій школі». Умань : Візаві, 2022. 42 с.

5. Кабан Л. В. Формувальне оцінювання навчальних досягнень учнів у Новій українській школі. *Народна освіта*. Київ, 2017. Вип. 1. С. 88–95. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/NarOsv_2017_1_15/.

6. Коберник І. Оцінювання в Новій українській школі: ресурс для розвитку замість вироку. 2018. URL : <https://nus.org.ua/view/otsinyuvannya-v-novij-ukrayinskij-shkoli-resurs-dlya-rozvytku-zamist-vyroku/>.

7. Локшина О. Інновації в оцінюванні навчальних досягнень учнів у шкільній освіті країн Європейського Союзу. *Порівняльно-педагогічні студії*. Умань, 2009. № 2. С. 107–113.

8. Методичні рекомендації щодо оцінювання результатів навчання учнів 1–4 класів закладів загальної середньої освіти. Затверджено наказ МОН України від 13.07.2021 № 813.

9. Морзе Н. В., Барна О. В., Вембер В. П. Формувальне оцінювання: від теорії до практики. *Інформатика та інформаційні технології в навчальних закладах*. Волинь, 2013. № 6. С. 45–57.

10. Нова українська школа : poradnik dla vchytelja / za zag. red. Н. М. Бібік. Київ : Літера ЛТД, 2018. 160 с.

11. Покрова С. Досвід застосування формувального оцінювання навчальних досягнень молодших школярів. *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe. East European Scientific Journal*. Варшава, 2019. № 12 (52). С. 6–10.

12. Пометун О. Енциклопедія інтерактивного навчання. Київ : 2007. 141 с.

13. Пометун О., Ремех Т. Оцінювання учнів з громадянської освіти в контексті компетентнісного підходу. *Український педагогічний журнал*. Київ, 2019. № 1. С. 86–97.

14. Ротфорт Д. В., Гезей О. М. Нова українська школа : теорія і практика формувального оцінювання у 3–4 класах закладів загальної середньої освіти : навч.-метод. посіб.; за заг. ред. Л.Д. Покроєвої. Харків : Вид-во «Ранок», 2020. 144 с.

15. Хурінайнен-Косунен А., Палмквіст Р. Матеріали тренінгу для тренерів НУШ «Педагогіка початкової школи: фінський досвід». Модуль 3. «Практика та інструменти оцінювання в школі». 16–18 жовтня 2019 р., Київ.

16. Упровадження Базового компонента дошкільної освіти : збірник тренінгових занять. Упоряд. : Н. Бабій, Л. Мінда. Тернопіль : Мандрівець, 2014. 136 с.

Додаток 1

Оцінювання у різних країнах світу [1]

Фінляндія

У фінських школах учні не отримують оцінок до 12 років. Учителі стежать за тим, щоб кожен учень прогресував у своєму особистому темпі. Вони вважають будь-яку оцінку перешкодою на шляху до освітніх досягнень учнів. Двічі на рік батьки отримують звіт про навчання своїх дітей. У ньому описано досягнення дитини за семестр.

Ще в початковій школі вчителі починають вчити дитину самостійно себе оцінювати, розуміти свої сильні та слабкі сторони, уміти використовувати власні навички та ресурси для досягнення конкретних результатів.

Перші оцінки з'являються лише в шостому класі – від 4 до 10 балів. Найменший бал отримують за повне незнання предмета, тоді учневі необхідно заново пройти курс. До речі, 4 – не випадково найнижчий бал, адже вони вважають, що не можна принижувати дитину цифрою 0. Решта оцінок розподілені так: 7 балів – середній, 8 балів – хороший, 10 балів – прекрасний

результат.

У старших класах оцінки ставлять у таких самих балах, але змінюється періодичність оцінювання. Тепер воно відбувається кожні шість тижнів, коли в учнів починається заліковий тиждень. Вони пишуть тести упродовж кількох днів.

Після закінчення школи учні складають іспити за змістом навчального матеріалу. Тоді в них інша система оцінювання – від 0 до 7. Якщо учень отримав найнижчий бал – у нього є можливість перескласти іспит.

Експертна картка 1

1. До якого віку учні Фінляндії не отримують оцінок? Чому?
2. Чого починають учити учителі дітей, починаючи з початкової школи?
3. Коли починають виставлення перших оцінок?
4. Яким чином оцінюють учнів у старшій школі?

Японія

Тут немає традиційної системи оцінювання учнів. Учителі не ставлять оцінок за наявність або брак домашнього завдання чи за те, наскільки учень готовий до уроку.

Якщо дитина готова, вчитель обводить завдання червоним кружком. Якщо ні – просто залишає його на майбутнє як борг.

Така система діє, аби не порівнювати учнів одне з одним. Натомість учитель просто описує вміння дитини, її активність і творчі здібності.

Хоча навіть у японській школі іноді перевіряють рівень знань за допомогою оцінок. Для цього періодично проводять тести з усіх предметів. Оцінки виставляють за 100-бальною шкалою.

Експертна картка 2

1. Чи існує система традиційного оцінювання в Японії?
2. Чи оцінюють домашні завдання школярів?
3. Яка система діє в Японії, аби не порівнювати учнів одне з одним?
4. Яким чином перевіряють рівень знань учнів у Японії?

Норвегія

До восьмого класу в норвезьких школах немає жодних оцінок. Замість цього там звертають увагу на такі речі: «робота в команді», «обговорення», «ухвалення рішень». Дітям пояснюють, що особистість кожної людини розвивається у взаємодії з іншими людьми.

Навчання організовано таким чином, щоб діти вміли разом оцінювати наслідки різних рішень. Наприклад, у першому класі весь рік учать алфавіт і складають слова зі складів в ігровій формі. Також для дітей проводять багато різноманітних майстер-класів з виготовлення корисних для життя речей.

Учителі не говорять про здібності учнів, свою думку про їхню поведінку й успішність вони тримають при собі. Тільки раз на рік є спеціальний день, коли вони розповідають батькам про успіхи їхньої дитини.

Якщо є певні проблеми, вчителі повинні натякнути, що деякі моменти потрібно доопрацювати. Якщо батьки погоджуються із цією думкою, то на кількох наступних уроках присутні фахівці з різних сфер, які намагаються зрозуміти, з чим пов'язані труднощі дитини. Потім із нею працюють окремо, намагаючись поліпшити її знання.

Експертна картка 3

1. До якого класу в норвезьких школах немає жодних оцінок?
2. Як організовано навчання в школі?
3. Про що не говорять вчителі в норвезьких школах?
4. Яким чином батькам повідомляють результати навчання дітей?

Франція

У Франції діє 20-бальна система оцінювання. Це допомагає вчителеві бути більш неупередженим і поставити точну оцінку учневі. Рідко хто отримує більше ніж 17 балів: для цього потрібно видати цікаву оригінальну думку або рішення. Отримати найвищий бал, на думку учнів, може лише Господь Бог, а 19 – учитель.

Батькам на пошту що семестру надходить табель успішності дитини з її оцінками з усіх предметів. Ба більше, у документі є стовпчик, де зазначено

оцінки за попередні семестри. Це дає змогу побачити всю картину в динаміці. Також для кожного предмета зазначено найнижчий і найвищий бали. Це допомагає зрозуміти результати дитини порівняно із середніми показниками класу. У кінці табеля вчитель пише свою думку про учня, де зазначає його мотивацію, навички, поведінку тощо.

Експертна картка 4

1. Яка система оцінювання діє у Франції?
2. Чому рідко хто з учнів отримує більше ніж 17 балів?
3. Який документ надсилають батькам щосеместрово?
4. Що пише вчитель у кінці табеля?

Канада

Тут немає звичних для України щоденних оцінок за відповіді біля дошки чи домашні завдання. Учитель лише перевіряє виконання і розбирає їх разом із дитиною. Вважається, що так учень не перебуватиме в постійному стресі з думкою про те, яку оцінку отримає, а розуміє, що все це робиться для поліпшення його знань.

Оцінки ставлять тільки за контрольні та самостійні роботи, а також за виконані проекти. Тести в Канаді з різних дисциплін проводять регулярно.

Оцінюють дітей буквами: *A, B, C, D, F*. Ставлять їх залежно від відсотка правильних відповідей. *A+* можна отримати за результат у 95-100 %.

Двічі на рік учні отримують звіт про свою успішність у заклеєному конверті, що вони повинні показати батькам. Ніхто не забороняє дітям порівнювати свої результати з результатами однокласників, але рекомендується цього не робити. У цьому документі не просто виставлено оцінки. У його першій частині описано характеристики дитини: організованість, здатність до самостійної та командної роботи, ініціативність, старанність і навіть самоосвіта.

У другій частині містяться оцінки за предмети. З кожної дисципліни може бути кілька оцінок (за *конкретну тему*). Наприклад, на «мовних» уроках окремо оцінюють читання, письмо, розмовне спілкування, грамотність. Також

учитель пише про переваги та проблеми учня, про те, наскільки впевнено він виявляє свої знання, і рекомендує що робити далі.

Експертна картка 5

1. Які оцінки відсутні у школах Канади?
2. За які види роботи ставиться оцінка учням у школах Канади?
3. Що двічі на рік учні отримують учні у заклеєному конверті? Кому вони повинні його показати?
4. З яких частин складається звіт про успішність?

ТРЕНІНГ З РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ УЧИТЕЛІВ

Трофименко Ольга Анатоліївна

старший викладач кафедри

дошкільної і початкової освіти

КЗВО «Одеська академія неперервної освіти

Одеської обласної ради»

здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії

за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки» (поза аспірантурою)

КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»

Цілі тренінгу: розвиток емоційної компетентності та удосконалення навичок саморегуляції педагогів.

Завдання: ознайомити вчителів з поняттями «емоційна компетентність», «саморегуляція», «свідоме емоційне реагування»; розширити уявлення про стратегії та прийоми контролю власних емоційних станів та способів реагування на прояви емоцій інших; опанувати техніки та прийоми психофізіологічної саморегуляції, звільнення м'язового напруження.

Очікувані результати: учасники знатимуть, що таке саморегуляція та керування емоціями; будуть обізнані щодо стратегій та прийомів самоконтролю; володітимуть навичками саморегуляції.

Матеріали та обладнання: фліпчарт; маркери; картки жовтого, червоного і синього кольорів з цифрами на звороті «1», «2», «3» для вправи «Навчаюсь сам, навчаю інших»; роздатковий матеріал до вправи «Знайди і з'єднай»; додатковий матеріал з теми загальних стратегій самоконтролю; технічний засіб для презентації і відтворення аудіо та відеоматеріалів.

Орієнтовний час проведення: 120 хв.

Хід тренінгу

I. Вступна частина

1. Знайомство / організаційна частина

Тренер у разі потреби робить самопрезентацію, знайомить учасників з темою, обговорює організаційні та технічні моменти, пов'язані з часом та умовою перебігу тренінгу (5 хв).

2. Вправа «Вітаю всіх!» («Фірмовий рух») (10 хв)

Мета: створити сприятливу атмосферу під час спілкування.

Хід проведення вправи

Учасники стають у коло. Тренер пропонує кожному придумати власний вітальний рух (рухи не повинні повторюватись). Після цього учасники презентують себе, наприклад: «Мене звать..., я працюю..., найкращий відпочинок для мене – це... Вітаю всіх! (показує свій рух)». Наступний повторює рух попереднього учасника, називаючи його ім'я зі словами: «Вітаю... (ім'я попереднього учасника)». Після цього він презентує себе і свій рух, промовляючи: «Вітаю всіх!». Всі вітаються по колу.

Рефлексія щодо виконаної вправи. Орієнтовні запитання:

— Що сподобалось вам, виконуючи вправу?

— Наскільки легко вам вдалося придумати власний рух? Наскільки складно для вас було запам'ятати й відтворити рух сусіда?

— Що відчуваєте зараз?

3. Прийняття правил групи (5 хв)

Задля продуктивного спілкування тренер пропонує обговорити та прийняти правила роботи групи під час тренінгу. Орієнтовні правила роботи групи:

— Мобільна тиша.

— Свобода висловлювання думки.

— Взаємоповага, тобто кожен має право на свою точку зору.

— Піднята рука. Якщо в аудиторії починається гучне обговорення, тренер високо підіймає руку, що може позначати «Стоп!». Всі, хто бачить підняту руку, також підіймають свою і таким чином в аудиторії встановлюється тиша.

— Правило «Стоп!». Якщо під час активності відчуваєте, що з будь-якої причини не бажаєте продовжувати далі, ви маєте право зупинитись.

— Правило «Вільна нога». Якщо у вас виникла необхідність вийти, ви не питаєте дозволу, а просто ненадовго виходите. Один!

— «Шматок пирога». Наш загальний час, який проведемо разом, можна уявити як великий пиріг, а кожна вправа або дискусія – це шматок цього пирога. Тож враховуйте, що під час обговорення у кожного учасника є своя частка «пирога» від загального часу.

4. Мотивація/очікування (5 хв)

Вправа «Поміняйтесь місцями...»

Мета: підвищити загальну активність та визначити очікування учасників щодо тренінгу.

Обладнання: фліпчарт, маркери.

Хід проведення вправи

Учасники стають у коло. Тренер пропонує помінятися місцями тих...

- хто щодня спілкується з дітьми;
- хто ненавидить понеділки;
- у кого є хобі;
- хто гупає дверима, коли дуже злий;
- хто знає, як заспокоїти близьку людину, коли та засмучена;
- хто знає, як заспокоїти дитину, яка плаче;
- хто губиться під час дитячих істерик;
- хто вважає, що йому варто змінити місце роботи або професію;
- хто під впливом злості кричав на дитину;
- хто знає, що найкраще допомагає зняти емоційне напруження;
- хто будь-якими способами завжди намагається уникати конфліктів;
- хто знає, що означає термін «емоційна компетентність»;
- хто вважає, що йому варто підвищити рівень емоційної компетентності.

Рефлексія щодо виконаної вправи. Тренер фасилітує процес обговорення і підбиває підсумки, узагальнюючи мотивацію учасників. Ключові моменти тренер фіксує на фліпчарті.

II. Основна частина

1. Інформаційне повідомлення «Емоції та тілесні реакції на них» (5 хв)

Неможливо уявити наше життя без емоцій. В емоціях виявляється ставлення людини до навколишнього світу. Все, що відбувається у нашому житті: ефективне або неефективне спілкування з іншими людьми, милування красою природи або творами мистецтва, задоволення або незадоволення результатами власної праці, наших потреб тощо, – все це впливає на наші думки, поведінку, взаємовідношення з оточуючими людьми, викликаючи певні емоції та почуття. З одного боку, тісний взаємозв'язок емоцій, думок і тілесних реакцій дає нам можливість визначити емоцію через тілесні реакції: почервоніння / збліднення шкіри, потовиділення, ритм дихання, збільшення зіниць ока, тремор кінцівок, стиснуті кулаки, зціплені зуби, нючий / бадьорий голос, сміх, сльози, уповільнення / прискорення мови тощо. А з іншого боку, такий зв'язок дає змогу заздалегідь спрогнозувати емоційну реакцію та, за потребою, змінити її. Емоції впливають на тіло, а ми, контролюючи тіло, можемо впливати на емоції: при треморі, наприклад, посилити напруження в м'язах, а потім розслабити; округлу спину випрямити, підняти голову тощо. Наприклад, спробуйте опустити голову і плечі, округлити спину, розслаблені руки опустити перед собою та промовити: «Я все можу! Я впораюсь!». Вийшло чи ні? Наскільки ви були переконливі, промовляючи це? А тепер вирівняйтеся: спину рівно, голову підніміть, руки – вгору. Промовте ті ж самі слова: «Я все можу! Я впораюсь!». Що ви відчули цього разу? Чи звучали переконливо ваші слова цього разу?

2. Вправа «Знайди та поєднай» (робота з картками) (10 хв)

Мета: розвивати розуміння взаємозв'язку психічного і фізичного світу людей; розвивати навички ідентифікації емоцій.

Матеріал: розрізні картки з назвами емоцій і тілесними реакціями для кожної групи учасників.

Хід проведення вправи

Учасники об'єднуються у групи та отримують розрізані картки з назвами емоцій та їхніми тілесними реакціями. Протягом 3 хвилин учителі мають

знайти та з'єднати емоцію з відповідними тілесними реакціями (див додаток 1).

Команди представляють результати.

Рефлексія щодо виконаної вправи. Орієнтовні запитання:

— Як швидко вам вдалося встановити зв'язок між емоціями та їхніми реакціями?

— Яка емоція, на вашу думку, важко піддається ідентифікації? Яка легко? Чому?

— Яку емоції ви хотіли б доповнити реакціями?

3. Вправа «Навчаюсь сам, навчаю інших» («Ажурна пилка») (25 хв.)

Мета: уточнити знання учасників про «негативні» та «позитивні» емоції, розширити уявлення про емоційну компетентність педагога, поглибити знання про усвідомлене емоційне реагування.

Матеріали: роздатковий матеріал на кожную групу учасників (див. додаток 2); сині, жовті, червоні картки з цифрами «1», «2», «3» на зворотному боці (кількість карток дорівнює кількості учасників).

Хід проведення вправи

Учасники об'єднуються у три «домашні» групи за кольором карток, які вони обирають: червоні, жовті, сині. Таким чином, у кожній групі всі учасники мають картки однакового кольору, але з різними цифрами на звороті від 1 до 3. Педагоги отримують інформацію, з якою необхідно ознайомитись, щоб передати іншим. Після цього учасники об'єднуються в «експертні» групи відповідно до цифри на зворотному боці картки: група 1, група 2, група 3. Кожний учасник утвореної групи викладає ту інформацію, яку отримав у «домашній» групі. Експерти мають вислухати всіх представників «домашніх» груп і проаналізувати матеріал загалом за визначений час. Після обміну інформацією учасники повертаються до «домашніх» груп та діляться отриманою інформацією.

Підсумок. Учасники відтворюють зміст всіх інформаційних частин, коментують, доповнюють.

Рефлексія щодо виконаної вправи:

— Наведіть приклади, коли гнів може стати корисним для людини.

— Чи бувають ситуації, коли радість може стати «некорисною» («негативною») емоцією?

4. Вправа «Котлетка, сарделька» («Курячий тест») (5 хв)

Мета: розвивати навички усвідомленого емоційного реагування.

Хід проведення вправи

Учасники вільно пересуваються по аудиторії. За сигналом тренера «Сарделька!», учасники «перетворюються» на сардельку, пересуваються, не згинаючи коліна та промовляючи голосно: «Я сарделька, я сарделька...». За сигналом «Котлетка!» учасники пересуваються, переступаючи з ноги на ногу, зображуючи товстеньку котлетку та голосно промовляючи: «Я котлетка, я котлетка...». Той, хто засміється або посміхнеться, вибуває. Вправа кілька разів повторюється, поки не залишаться лише ті учасники, яким вдалося стримати себе. Переможці діляться досвідом, як їм вдалося відтермінувати прояв емоції радості – посмішку або сміх.

5. Перегляд відео «Вплив виховання» (10 хв)

Відео переглядається у два етапи. На першому етапі демонструється та обговорюється перша частина ролика (посилання та QR-код надається).

<https://youtu.be/0Kw8ToxWhT0>

Питання для обговорення:

- Чи спостерігали ви подібну ситуацію у житті?
- Який взаємозв'язок між реакцією батька на дії хлопчика та поведінкою самого хлопчика ви помітили?
- Що ви порадите батькові для опанування злістю?



На другому етапі переглядається цілком весь ролик (посилання та QR-код надається).

<https://youtu.be/aRGbntLQ5kE>

- Який варіант реагування батька на дії хлопчика можна назвати конструктивним?



Тренер пропонує ознайомитись з загальними стратегіями самоконтролю (див. додаток 3) та відповісти на запитання:

- Що із запропонованого ви практикуєте?
- Що ви могли б доповнити до цього переліку?

6. Вправа «Врятуй пташку» (10 хв)

Мета: стабілізувати емоційний стан учасників.

Матеріали та обладнання: легка музика, технічний засіб для її відтворення.

Людина – це самокерована система, котра прагне гармонізації та здатна до відновлення. Наш організм спроможний до адаптації змін як на фізіологічному, так і психологічному рівнях. Ми одужуємо після травми чи хвороби; а наша психіка, проявляючи властивість бути гнучкою, долає навіть дуже сильні стреси, відновлюється після потрясінь і гоїть душевні рани.

Емоційна саморегуляція — це розуміння природи емоцій, уміння розпізнавати їх і здатність володіти собою. Саморегуляція допомагає досягати важливих цілей, уникати проблем, зберегти психологічну рівновагу і приймати зважені рішення в будь-якому віці й за будь-яких обставин.

Хід проведення вправи

Тренер: «Уявіть, що у вас в руках маленька беззахисна пташка та простягніть долоні догори (потягнутися вгору – вдих). А тепер зігрійте її своїми рівним спокійним диханням (руки до себе, перед груддю – видих). Повільно, по одному пальчику складіть долоні одна до одної та притисніть їх до грудей. Віддайте пташці тепло і свою любов. Простягніть руки вперед, розкрийте долоні і відпустить пташку в небо. Ви бачите, як пташко радісно злетіла. Посміхніться їй!».

Рефлексія щодо виконаної вправи. Орієнтовні запитання:

- Які відчуття у вас були під час виконання вправи? Що зараз відчуваєте?
- Якими техніками зняття емоційного напруження ви користуєтесь?

7. Творче завдання «Вірш про себе» (10 хв)

Мета: розвивати позитивне ставлення до себе.

Обладнання: на кожного учасника – бланк з незакінченими реченнями.

Хід проведення вправи

Тренер пропонує кожному скласти вірш про себе, продовжуючи речення.

Вірш про себе

Я ніби пташка, тому що...

Я перетворююся на тигра, коли...

Я можу бути вітерцем, тому що...

Я відчуваю себе скелею...

Тверда як лід...

Прозора як вода...

Я стежка...

Я цікава книжка...

Я пісенька...

Я квітка...

А інколи і рибка...

Невже насправді все це Я?!

Рефлексія щодо виконання вправи:

— Яке порівняння вам найбільше сподобалось? Чому?

— Яка метафора була неочікуваною для вас?

III. Підсумки/рефлексія

Тренер пропонує учасниками повернутися до записів на фліпчарті та відповісти на запитання, чи справдились очікування учасників (5 хв).

Вправа «Правило руки» (5 хв)

Мета: отримати зворотний зв'язок від учасників.

Матеріал: аркуш паперу та ручка на кожного учасника.

Хід проведення вправи

Тренер пропонує педагогам на аркуші паперу обвести руку. На кожному пальчику написати:

— у великому пальці – що дуже сподобалося;

- у вказівному, що хотіла б отримати для себе особисто і свого розвитку ще від тренера;
- у середньому – що точно взяла для впровадження;
- у безіменному – що потрясло емоційно;
- у мізинці – чого було мало, хочеться більше (в самоосвіті після тренінгу).

Вправа «Оплески по колу» (5 хв)

Учасники стають у коло. Тренер починає плескати у долоні та підходить до одного з учасників. Учасник приєднується до тренера і, плескаючи у долоні, підходить до наступного, який теж приєднується. Оплески продовжуються до тих пір, поки не залишиться один учитель. Всі плескають останньому учаснику.

Література

1. Культура добросусідства. Батьківські збори по-новому: актуально, інтерактивно, корисно. Програма та методичні рекомендації / редактори-укладачі: О. В. Аніщенко, М. А. Араджионі, А. І. Гусєв, В. І. Потапова. Київ : ТОВ «Прометей», 2019. 544 с.

2. Матійків І. М. Емоційна компетентність педагога як чинник позитивної взаємодії в професійному середовищі. *Молодь в умовах нової соціальної перспективи: збірка наукових праць*. Випуск 16. Київ, 18 травня 2017 року. Київ. 2017. С. 468–472.

Додаток 1

Емоції та тілесні реакції

Емоція	Тілесна реакція
Гнів	Стиснуті кулаки; зціплені зуби; різкі рухи; прискорене дихання; виступає піт
Відчай	Опущені плечі та голова; сутулість
Смуток	Округла спина; погляд спрямований перед собою, розфокусований; уповільнена мова; часті зітхання
Тривожність	Прискорене серцебиття та дихання, різкі рухи
Страх	Широко розплющені очі, збільшені зіниці; напружені м'язи, «задерев'янілість»

Роль емоційного інтелекту у професійної діяльності педагога

(за Матійків І. М.)

Червоні

Проблема емоційного інтелекту, або емоційної компетентності, набула широкої популярності та обговорюється не лише в наукових колах, але і на побутовому рівні, тож часто доводиться чути про «позитивні» та «негативні» емоції. Науковці називають емоції «позитивними», якщо вони направлені на задоволення потреб людини (радість, насолода, задоволення тощо), а ті, які виражають незадоволення, – «негативними» (смуток, злість, огида тощо). Але на побутовому рівні дуже часто під словом «негативні» розуміють такі емоції, які людині шкодять. Проте, в залежності від ситуації одна й та сама емоція може відігравати різну роль. Наприклад, страх може паралізувати нас, зупинити на шляху, відмовитись від запланованого руху чи дії; проте, страх може допомогти нам уникнути ризикованих ситуацій, може змусити бути обережним. Смуток, який з'являється у ситуації втрати, допомагає нашому організму пережити душевний біль, стабілізувати емоційний стан.

Жовті

Під *емоційною компетентністю* педагога розуміють здатність управляти власними емоційними реакціями у звичних і нестандартних ситуаціях професійної діяльності. Задля вдосконалення емоційної компетентності необхідно розвивати базові емоційні уміння, а також психологічно бути готовим до усвідомленого емоційного реагування. Неусвідомлене емоційне реагування виникає, коли наша емоційна реакція випереджає думку і ми діємо рефлекторно. Така реакція доречна, якщо нашому життю загрожує небезпека і природою заплановано так, що кожна секунда на рахунку. Отже, швидка реакція у ситуації небезпеки може врятувати наше життя, але якщо нам ніщо не загрожує, а від нашої реакції залежать стосунки з оточуючими, співпраця з ними, ефективність виховного процесу тощо, то варто перейти на усвідомлене емоційне реагування.

Сині

Усвідомлене емоційне реагування – це вміння людини обирати доцільну емоційну реакцію залежно від комунікативної ситуації та конструктивно реалізувати її в діях, поведінці, вчинках. При усвідомленому емоційному реагуванні людина вміє витримати паузу, подумати («Якщо я так відреагую, якими будуть наслідки?», «Як мені відреагувати, щоб вирішити ситуацію, зберегти стосунки, домогтися бажаного?»), обрати емоційно доцільну реакцію та реалізувати її в поведінці.

Додаток 3

Загальні стратегії самоконтролю

Під впливом сильних емоцій не варто приймати важливі рішення. Зробіть паузу до моменту стабілізації емоційного стану. Аби визначити інтенсивність прояву емоції й помітити, коли її «градус» починає знижуватись, користуйтеся власною шкалою, наприклад, від 1 до 10. Використовуйте уявний внутрішній світлофор, поєднуючи за шкалою, наприклад: червоний колір свідчить про інтенсивність прояву від 8 до 10 балів за шкалою і сигналізує про небезпеку в процесі взаємодії; «жовтий» – від 5 до 7 балів сигналізує або про те, що інтенсивність знижується (у разі збудження), або про наростання рівня емоційного напруження.

Перш ніж щось сказати чи зробити під впливом злості, подумайте про можливі наслідки. Спробуйте уявити: уявіть, що все, що зараз відбувається з вами в цей момент, знімається на відеокамеру; все, що ви зараз робите і говорите, фіксується. Як ви виглядаєте в цей момент (вираз обличчя, поза)?

Зняти емоційне напруження допомагають фізичні вправи. Таким чином ви спрямовуєте деструктивну енергію в позитивному напрямі — пробіжіть крос, зробіть прибирання, прогуляйтесь пішки тощо. Також допомагають вправи на релаксацію, йога, теплий душ або ванна.

Обговоріть ситуацію, яка вивела вас з рівноваги, з близькою людиною, якій ви довіряєте.

НАВЧАЛЬНИЙ ТРЕНІНГ «ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕДАГОГА ЯК ОСНОВА САМОРОЗВИТКУ»

Щур Вікторія Андріївна,
викладач ПЦК психолого-педагогічних дисциплін
КЗ «Балтський педагогічний фаховий коледж»
здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії
за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки»
КЗВО «Одеська академія неперервної освіти
Одеської обласної ради»

Розробка тренінгового заняття для фахової передвищої освіти у рамках спецкурсу “Методична компетентність майбутніх учителів початкових класів”

Цілі тренінгу: розширити уявлення здобувачів освіти про професійне здоров'я педагога, його важливість; ознайомити з балансною моделлю Н. Пезешкіан; розвивати навички збереження професійного здоров'я; попередити виникнення професійних деформацій; виховувати бажання самовдосконалення і прагнення до особистісного і професійного розвитку.

Обладнання: мультимедійна презентація та вказане для виконання окремих вправ.

Учасники: здобувачі освіти педагогічного фахового коледжу.

Тривалість: 1 год. 20 хв.

Хід роботи:

I. Вступна частина

Мета: ознайомити учасників з метою та основними завданнями зустрічі.

Обладнання: епіграф (слайд), плакат із зображенням корабля.

«Оберіть собі роботу до душі, і Вам не доведеться працювати жодного дня у своєму житті»

Конфуцій

Вітаю усіх учасників сьогоднішньої зустрічі! Зверніть увагу на наш епіграф. Дійсно, робота – це річ, яка повинна приносити не лише матеріальне збагачення, а і особистісне задоволення. Обравши професію вчителя, маєте

пам'ятати, що це діяльність у сфері «людина-людина», тобто така, яка потребує від вас не лише великої відповідальності, а й значних затрат власної енергії. Вона вимагає від педагога завжди бути «у ресурсі», вміти мотивувати, доносити основи сучасного життєвого укладу, розкривати секрети успішної самореалізації. Все це потребує великих затрат власного здоров'я.

— Що ж таке професійне здоров'я?

— Як тримати його баланс та вчитися відновлюватися?

— Що може загрожувати професійному здоров'ю учителя?

— Для того, щоб більше дізнатися про зазначену тему та знайти відповіді на ці питання пропоную нам відправитися в подорож на нашому уявному кораблі (плакат із зображенням корабля).

1. *Вправа-представлення «Моя учительська річ сказала б про мене...»*

Мета: педагогічна самопрезентація учасників як майбутніх учителів.

Зміст. Для того, щоб ми мали змогу заселитися на наш корабель варто пройти реєстрацію. Для цього згадайте будь-яку вашу «учительську» річ, наприклад, записник, ручка, крейда тощо. Подумайте, щоб ця річ могла б розповісти про вас як про вчителя і продовжте речення: *«Моя учительська річ (що саме) сказала б про мене...»*

Коментар викладача: Отож, я вже зрозуміла, що зі мною в подорож вирушають відповідальні, творчі, наполегливі, майбутні вчителі».

2. *Вправа «Вітрила очікувань»*

Мета: визначити очікування від тренінгової роботи.

Обладнання: заготовлені шаблони.

Зміст. Всі на місці, варто лише підняти вітрила та наповнити їх попутним вітром! Замість нього пропоную більш потужну силу – ваші очікування від сьогоднішньої зустрічі! Для цього скористайтеся заготовленими шаблонами, на них напишіть свої сподівання, очікування від нашої майбутньої взаємодії. (Учасники зачитують написане та прикріплюють «очікування» на вітрила).

Коментар викладача: багато очікувань ви озвучили, сподіваюся, всі вони справдяться, але пам'ятайте – результат буде залежати не від когось окремого, а від роботи кожного з нас.

3. *Правила роботи*

Мета: виробити правила роботи під час тренінгу.

Обладнання: шаблони, фломастери.

Зміст. Все готово, але перш ніж вирушити у подорож, маємо подбати про нашу безпеку. Для цього попрацюємо у групах (кожен учасник отримує порядковий номер:1,2,3. Так утворюються 3 групи). Отож, що допоможе зробити нашу роботу злагодженою, швидко дістатися мети, та нікому не дозволить залишитися за бортом? Це правила нашої сьогоднішньої роботи. Тому, кожна група отримає 2 шаблони рятувального круга, на кожному, з яких має написати по одному спільно визначеному правилу і коли закінчиться час (3 зх.) представити обране, прикріпивши «рятувальний круг» до судна.

Коментар викладача: в нашому житті все відбувається за певними правилами, і професія вчителя вимагає суворо дотримуватися багатьох правил, тому сьогоднішня зустріч теж не є виключенням, вона потребує орієнтирів, які ви самі ж створили тому, маєте взяти відповідальність за їх дотримання.

II. Основна частина

1. Інформаційне повідомлення «Професійне здоров'я»

Мета: ознайомити з теоретичною складовою зустрічі.

Зміст. На вчителя початкових класів держава покладає велику відповідальність – виховання нового покоління, тому з кожним роком до представників цієї професії все більше і більше зростають вимоги, що диктуються розвитком світового суспільства. «Це можливо лише за умови власного прикладу педагога дотримуватися правил здорового і безпечного способу життя, його здатності мобілізувати сукупність знань, умінь і навичок, необхідних для здійснення здоров'язбережувальної діяльності. Разом з тим, як свідчать останні дослідження, переважна більшість сучасних здобувачів освіти педагогічних закладів до питань збереження власного здоров'я ставляться досить

помірковано, якщо й взагалі не скептично» [6, С. 191]. Парадоксально, але майбутні вчителі до кінця не усвідомлюють, що професійне здоров'я, це ресурс, що вичерпується і про його благополуччя треба вміти дбати. Важливо розуміти і те що різні прояви психічного здоров'я (стреси, педагогічні кризи, прояви емоційного вигорання тощо), що є базовим у професійному безпосередньо впливають на здоров'я учня [4, С. 65]. Взагалі, питання професійного здоров'я педагога стоїть зараз дуже гостро, адже діяльність вчителя сьогодні – це «суспільство завтра» [2, С. 216]. Відомо, що професія вчителя характеризується великим інтелектуальним та емоційним напруженням, тому часто піддається втраті ресурсу, що слугує базою якісної професійної діяльності та впливає на загальне порушення здоров'я педагога.

На думку Л. Карамушки, Т. Дзюби, «здоров'я – це нормальний стан організму, який характеризується оптимальною саморегуляцією, повною узгодженістю при функціонуванні всіх органів та систем, рівновагою між організмом та зовнішнім середовищем при відсутності хворобливих проявів» [3, С. 24]. Відомо, що складовими професійного здоров'я є фізичний, емоційний, інтелектуальний та соціальний вектор розвитку людини. Професійне здоров'я – інтегральна характеристика функціонального стану організму людини за фізичними та психічними показниками з метою оцінки його здатності до певної професійної діяльності із заданими ефективністю та тривалістю протягом певного періоду, а також стійкості до несприятливих факторів, які супроводжують цю діяльність [2, С. 216].

Варто чітко усвідомлювати, що здорова, духовно і морально наповнена особистість не лише відчуває себе щасливою, а й отримує задоволення від власної діяльності та прагне до самовдосконалення та саморозвитку [4, С. 65].

2. Перегляд мультфільму «В'язальниця. Остання петля»

Мета: перегляд та аналіз відео; формування власної позиції до переглянутого.

Обладнання: відеоресурс: «В'язальниця. Остання петля» [1].

Зміст. Відповіді на питання:

— Що з переглянутого вас здивувало, насторожило?

- Яку паралель можна провести з професійною діяльністю?
- Який висновок можна зробити?

Коментар: для здійснення якісної педагогічної діяльності вчителів треба бути всебічно наповненим, не зациклюватись на одній сфері особистісного розвитку.

3. Вправа «Балансова модель»

Мета: дати можливість учасникам зробити самоаналіз власної особистості відповідно балансної моделі Н. Пезешкіан.

Обладнання: шаблони



Рис. 1 Шаблон «Балансова модель»

Зміст. Ми щойно обговорили що таке професійне здоров'я та визначили його важливість. Але ж які прийоми його збереження ми можемо використовувати? Пропоную звернутися до теорії позитивної психотерапії та розглянути балансну модель німецького психолога Н. Пезешкіана. Вона складається з чотирьох компонентів, які в сумі складають 100% збалансованості особистості:

- «Сфера «тіло/відчуття» - «це здоров'я фахівця соціономічного профілю, його фізична активність, відчуття, самопочуття, зовнішність».
- Сфера «діяльність/досягнення» - «належить навчання, робота, кар'єра, заробіток».
- Сфера «контакти/традиції» - «характеризують як здатність до підтримання відносин із собою, партнером, друзями, колегами».
- Сфера «сенс/майбутнє – Сфера фантазій (інтуїція, майбутнє, сенс) характеризується мріями, натхненням, плануванням, творчим проривом, релігією» [5, С. 9].

Пропоную вам проаналізувати власну особистість та спробувати створити свою балансову модель. Баланс – це гармонія усіх складових, найчастіше її можна побачити у вигляді кола. Отож, об’єктивно визначте рівень розвитку кожної запропонованої сфери та позначте його на отриманій схемі точкою. Врахуйте, чим ближче точка до центра кола, тим нижчий рівень розвитку вказаної сфери. З’єднайте точки та погляньте на те, що вийшло, зробіть висновок про баланс власної особистості.

Коментар викладача: сфера нашої діяльності достатньо складна. Знаючи балансову модель можна корегувати напруження, перекидаючи його з однієї сфери до іншої, тим самим уникати перевтоми та збагачуватися енергією.

4. Вправа «Повна склянка»

Мета: вчити розставляти пріоритети, робити життя різноманітним.

Обладнання: склянка, мушлі, камінці, пісок.

Зміст. Професійна діяльність – це складова вашого особистісного розвитку, лише одна його частина, і для того, щоб все-таки ефективно гармонізувати свою особистість пропоную вправу «Повна склянка». Закладаю склянку великими мушлями й запитую: «Склянка повна?» (так), тоді засипаю у щілини дрібні камінці. «А тепер склянка повна?» (так). Заповнюю залишене піском і знову ставлю те саме запитання. Виявляється наше життя наповнюють різні речі, серед яких є головні – мушлі, важливі – камінці та дрібниці – пісок.

Коментар викладача: спробуйте розставити пріоритети та наповнити своє життя тими речами, які у сумі роблять вас щасливими людьми, бо лише щасливий вчитель може робити щасливим свого учня!

5. Притча про каву

Мета: перегляд та аналіз відео; мотивація до професійного зростання.

Обладнання: відеоресурс «Притча про каву» [7].

Зміст: Досягнення результату – це завжди тяжка праця, що виснажує, найбільше нам, педагогам, загрожує емоційне вигорання. Варто зауважити, чим раніше ви усвідомили свою проблему і почнете її вирішувати, тим ефективніше подолаєте її. Для підбадьорення поділюся з вами цікавою притчею.

Вільне висловлювання учасників за переглянутим.

Коментар викладача: пам'ятайте, якщо ви не зможете змінити обставини, тоді варто змінитися самому!

6. Вправа «Валіза успішного вчителя»

Мета: узагальнення теоретичної інформації.

Обладнання: шаблони валіз.

Зміст. Час нашої подорожі скоро закінчиться, треба збирати валізи! Пропоную вправу «Валіза успішного учителя». Для цього об'єднаємося знову у 3 команди (будь-яким способом). Протягом 5 хвилин, працюючи разом у «валізу» треба покласти ключові тези сьогоднішньої зустрічі, використання яких допоможе вам стати успішним вчителем в майбутньому. Для цього використовуйте підготовлені шаблони валіз.

Коментар викладача: скільки корисного ви взяли з нашої сьогоднішньої подорожі, маю надію з часом ви, майбутні вчителі початкових класів будете поповнювати свою «професійну валізу».

III. Заключна частина. Підведення підсумків.

1. Вправа «Подарунок»

Мета: емоційне розслаблення, підняття емоційного фону.

Зміст: (Вправа виконується в колі.) Наш корабель підходить до берега, пора обмінюватися подарунками. Пропоную по черзі подарувати всі сусідів зліва такий подарунок, який би допоміг підвищувати професійне здоров'я. Наприклад, я хочу подарувати усім вам почуття гумору, адже саме гумор інколи рятує у скрутні хвилини.

Коментар викладача: дякуємо за корисні подарунки, сподіваємося, вони допоможуть підтримувати наше професійне здоров'я.

2. Вправа «Відлуння очікувань»

Мета: перевірка виправдання очікувань.

Зміст. Ось ми і причалили до берега, варто проаналізувати наскільки вдалою була наша подорож. Для цього пропоную перевірити чи справдилися ваші

очікування, які ви створювали на початку нашої зустрічі, якщо так – чудово!, якщо ні – відчепити їх з вітрил.

Коментар викладача: рада, якщо ваші очікування від сьогоднішньої зустрічі здійснилися, якщо ж ні – у вас є можливість самостійно ще глибше зануритися в дану тему та знайти відповіді на питання, що зацікавили.

3. *Заключне слово викладача.*

Література та медіаресурси

1. В'язальниця. Остання петля : мультфільм. URL : https://www.youtube.com/watch?v=daQ-Ipvs4_c

2. Грисенко В. В. Професійне здоров'я педагога. Формування здоров'язбережувальних компетентностей сучасної молоді: реалії та перспективи : зб. наук. праць Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 27–28 квіт. 2017 р.). Полтава : ПНПУ, 2017. С. 216–217. URL : <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/16755>

3. Карамушка Л. М., Дзюба Т. М. Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. Київ, 2019. № 1(16). С. 22–33.

4. Модрич О. В. Формування стратегії збереження професійного здоров'я майбутніх педагогів початкової школи. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. Вінниця, 2021. Вип. 59. С. 64–70.

5. Пезешкіан Н., Азіз А. Лексикон позитивної психотерапії : довідник / пер. з нім. М. В. Отенка ; за ред. С. А. Отенко. Київ : Талком, 2019. С. 190.

6. Петриченко Н. Л. Формування ціннісного ставлення до свого здоров'я у майбутніх вчителів початкових класів. *Актуальні проблеми діяльності закладів освіти у контексті формування життєвих перспектив особистості*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, м. Кременчук, 24 лист. 2020 р. II Ч. м. Кременчук, 2021. С. 191–192.

7. Притча про каву. URL : https://www.youtube.com/watch?v=bmq-6ex_8f

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ

Кузьмінська Наталія Олексіївна,
вчитель початкової школи
Одеський ліцей 72 Одеської міської ради

Відповідно до Професійного стандарту за професією «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» до однієї із п'яти загальних компетентностей відноситься і соціальна.

Як і кожна компетентність, соціальна має певну структуру. Німецькі дослідники М. Єрузалем та І. Клейн-Геслінг, як і більшість західних вчених, до структури соціальної компетентності у першу чергу включають такі ключові здібності, які найбільше цінуються на ринку праці – здатність працювати в команді, комунікативні здібності. Вагомими компонентами також є емпатія, перцептивні та комунікативні вміння.

Мета тренінгу: розширити уявлення учасників тренінгу про шляхи формування соціальної компетентності педагога, її складові; розвивати навички соціальної взаємодії через рольові ігри; розвивати вміння встановлювати доброзичливі міжособистісні відносини; розуміти почуття і поведінку оточуючих людей, встановлювати визначені межі допустимої поведінки; обирати поведінкові стратегії для ефективного вирішення завдань.

Обладнання: вказане для виконання окремих вправ.

Учасники: вчителі початкових класів.

Тривалість: 1 год 15 хв.

Хід тренінгу

1. Вступне слово.

Мета: ознайомити учасників із метою та задачами тренінгу.

Обладнання: плакат для фіксації асоціативного куща, завдань тренінгу.

Вітаю усіх учасників тренінгу! Розвиток соціальної компетентності – це безперервний процес, як і взаємодія з соціумом. Соціальну компетентність розглядають, як здатність до міжособистісної взаємодії, роботи в команді, спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня. Саме вона відповідає за здатність у швидкозмінних умовах життя мобілізувати свої внутрішні ресурси та виявляти гнучкість, прагнути до взаємодії. Але рівень впевненості і самостійності, ініціативності, незалежності, соціальної ідентичності формується в індивідуальному темпі і є різним у людей різного віку.

— Які асоціації у вас виникають, коли ви чуєте словосполучення «соціальна компетентність»? (створення асоціативного куща).

Підсумуємо: я ставлю такі завдання на наш тренінг, з'ясувати:

— Які вправи допоможуть легко встановлювати взаємозв'язок з іншими людьми в групі?

— Як навчитися відчувати поточний стан співрозмовника та розуміти його настрій?

— Як працювати із дітьми молодшого шкільного віку над формуванням соціальних навичок?

Коментар тренера: оберіть для себе завдання тренінгу або додайте свої.

2. Вправа-привітання.

Мета: створити умови для швидкого знайомства, здатність змінювати стратегію відповідно до створених умов.

Зміст: учасники рухаються хаотично по залі. Потім вітаються з кожним, кого зустрічають, у різний спосіб у залежності від рівня знайомства:

— Як із сусідом із двору – кивнути головою;

— Як із сусідом по сходовому майданчику – привітати словом;

— Як із далеким родичом – потиснути руку;

— Як із кращим другом, якого давно не бачили – обійняти;

— Як прибульці з далекої планети Того-Того (спинами, плечима, ліктями тощо).

Тренер оплесками у долоні може задавати темп – пришвидшувати чи уповільнювати.

Коментар тренера: вітання відбувається по-різному, тому якщо ви відчуєте, що дотики учасників порушують ваші особисті кордони, можна на якомусь етапі відійти в бік.

Поділіться враженням, емоціями, відчуттям, у який спосіб було легше/важче/цікавіше вітатися, чому.

3. Місія нездійсненна (додаток 1).

Мета: дати можливість учасникам за мінімальну кількість часу за допомогою завдань повідомити про себе максимум інформації.

Обладнання: плакат, на якому написано завдання, стікери для відповідей, папір, фломастери, ручки.

Зміст: за 20 (25) хвилин потрібно встигнути підготувати відповідь на кожне запитання, за потреби написати заздалегідь на стікерах для озвучування. Потрібно так організувати роботу, щоб кожен учасник був залучений.

Коментар тренера: наша місія виявилась здійсненою – ми змогли виконати всі завдання завдяки злагодженій роботі нашої команди. Пропоную додати правило «Стоп», яке дає можливість кожному учаснику «пропустити хід» без додаткових пояснень свого рішення. Поділіться емоціями, враженням від роботи в команді, чи вірили, що все вдасться.

4. Броунівський рух.

Мета: встановити контакти, зняти напругу через невербальне спілкування, через використання тактильної чутливості, що істотно зближує членів групи.

Зміст: Вправа проводиться на території, де є багато вільного місця: майданчик, пришкільний двір, коридор тощо. Учасники рухаються на відстані один від одного. За сигналом чи командою керівника їм потрібно об'єднатися у двійки, трійки, четвірки. Вправа проводиться у швидкому темпі. Виконання за звичай не обговорюється.

Коментар тренера: поділіться емоціями, враженням від гри.

5. *Ланцюги.*

Мета: створити умови для встановлення нових контактів, через дотик формувати довіру, розширяти кордони.

Зміст: Один або двоє учасників виходять з кімнати, щоб не бачити, що відбувається. Решта учасників стають у ряд та беруться за руки. Керівник має закрутити їх або заплутати так, щоб вийшов «клубок». Завдання для тих, хто вийшов – розплутати цей «клубок» не розриваючи рук. Починати розплутувати можна тільки після обговорення, як це робити. Під час розплутування керівник та ті, кого розплутують, мають мовчати. Цікаво, коли у клубку 10-12 учасників, гра проходить швидко, гравці міняються.

Коментар тренера: поділіться емоціями, враженням від гри.

6. *Опора.*

Мета: скоротити емоційну дистанцію між учасниками, зменшити напруження, відчутти опору та силу тих, хто поруч.

Зміст: Розмовляти заборонено. Стати в коло, зробити вдих-видих декілька разів, можна видихнути голосно. Стоячи, руку покласти на плече тому, хто справа. Відчутти, що поруч із вами друг, обпертися на нього, відчутти, що це надійна опора. Тепер ліву руку покласти на плече тому, хто зліва, обпертися. Відчутти міцну опору. Почати розгойдуватись у будь-який бік. Все виконувати мовчки.

Коментар тренера: коли відчуваємо опору у собі, легше встановлюємо контакти з навколишнім світом, довіряємо йому, тим, хто поруч. Поділіться відчуттям, коли ви спирались на сусіда; коли відчували на плечах руки тих, хто поруч.

7. *Три подарунки.*

Мета: формувати емпатію, вміння слухати співрозмовника, виражати свої думки та відчуття.

Зміст: У парах тому, хто сидить зліва, придумати та назвати три подарунки для сусіда, пояснити, чому саме такі. Тому, хто сидить справа два подарунки потрібно прийняти, а від третього відмовитися та пояснити, чому.

Коментар тренера: важливо відчувати, чи справді ти готовий прийняти те, що тобі дає спілкування, чи розумієш свої потреби, чи готовий сказати «ні», знайти слова, щоб пояснити свої відчуття.

8. *Завершальне слово тренера.*

1) *«Притча»*

Одного разу в карпатського мольфара спитали: «Сонце таке тепле і гарне, але чому ми не завжди цінуємо його і не завжди звертаємо на нього увагу?» Мольфар відповів: «Сонце світить нам щодня. Але тільки взимку, коли воно зникає за хмарами надовго, ми починаємо його цінувати». Так само і з соціальними навичками. Коли вони сформовані та розвинені, ми не звертаємо на них увагу. Але як тільки командна робота не ладиться, виникає дратування, незадоволення у спілкуванні, проблеми у комунікації – одразу починаємо шукати причини. Тому можна сказати, що соціальні навички – це ключ до щасливого життя не тільки з оточуючими людьми, а й із собою. Це чудовий ресурс, який дає опору, ясність, відчуття стабільності.

2) *Практика дихання «Як я зараз?»*

Мета: розслабитися, заспокоїтися, вербалізувати свій стан.

Коментар тренера: Сядьте комфортно, щоб виконати невелику практику дихання.

Відчуйте ще раз опору під ногами, те, на чому сидимо. Слідкуйте, як ви дихаєте. З кожним вдихом уявіть, як ваше тіло плавно поступово стікає вниз. Це дозволяє розслабитися, нібито довіритися, що все буде добре. Тіло тут та зараз. Вдихаємо носом, видихаємо ротом.

Подумайте, як я зараз?

Зробіть три глибокі вдохи й видохи. Звертайте увагу на розширення в області грудей на видиху. Спостерігайте відчуття в будь-якій частині вашого тіла. Якщо увага розсіюється, просто поверніть її назад. Не оцінюйте, просто спостерігайте за відчуттям, емоціями.

Яка емоція, де це в тілі: в грудях, у горлі? Просто нехай вона буде: приємною, неприємною, нейтральною. Почекайте, поки частинки уваги

добіжать до себе всередині, до будинку, де можна просто бути, не критикуйте, не поспішайте, не шукайте, просто будьте. Відчуйте, що змінилося всередині тіла, в думках, емоціях.

Поставте запитання: як я зараз?

Поділіться, якщо будете готові.

3) *Незакінчене речення*

Пригадайте, як пройшов цей час.

— Які вправи можна взяти для учнів початкової школи?

Похваліть себе за роботу на тренінгу.

— Мені сподобалося, як

9. *Посилка.*

Мета: розвивати гнучкість, вміння передавати та регулювати свої емоції.

Зміст: Усі беруться за руки й, починаючи із тренера, передають один одному потиск руки. Коли цей сигнал надходить до тренера з іншого боку, підіймають руки вгору і промовляють: «До побачення! До наступної зустрічі!»

Література

1. Варецька О.В. Розвиток соціальної компетентності вчителя початкової школи у системі післядипломної педагогічної освіти : монографія / О. В. Варецька. Запоріжжя : Кругозір, 2015. 532 с. URL: <http://surl.li/lknux>
2. Дадіжа Н. О. Формування соціальної компетентності учнів 2 класу засобами web-орієнтованих і мультимедійних технологій : кваліфікаційна робота / науковий керівник – к. філол. н., доц. Ірина Володимирівна Онищенко. Кривий Ріг, 2022. 85 с. URL: <http://surl.li/lknzw>
3. Карпатська притча. URL: <https://karpaty-ua.org.ua/folklor-karpatska-pritcha-spravzhnj-raj.html>
4. Нова українська школа: формування соціальної компетентності учнів початкової школи. Лоліта Малініна. 2021. URL: <https://nuschool.com.ua/lessons/elementary/social/2.html>

1. Професійний розвиток педагога Нової української школи в умовах формальної і неформальної освіти: електронний збірник спецкурсів: авторський колектив / загальна ред. проф.Т.М. Сорочан; упорядники: В. В. Сидоренко, Я. Л. Швень. – Київ : ЦППО, 2018. 320 с. URL: <http://surl.li/lkojd>
2. Професійний стандарт вчителя початкових класів, вчителя закладу загальної середньої освіти і вчителя з початкової освіти. URL: https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-profstandart-vchitelya-pochatkovih-klasiv-vchitelya-zakladu-zagalnoyi-serednoyi-osviti-i-vchitelya-z-pochatkovoyisviti?fbclid=IwAR2F1Uxo4P_n95xTRAqSc6rdqDOEcPyTombA32ImxPzGjhAvzyXzA9s52Cg

Додаток 1

Місія нездійсненна...

Завдання

1. Порахувати скільки всього дітей у всіх учасників.
2. Порахувати кількість домашніх улюбленців учасників групи.
3. Визначити середній вік групи.
4. Визначити скільки учасників народилися у лютому.
5. Запропонувати 5 варіантів цікаво провести вільний час у вечері після тренінгу.
6. Наведіть 5 аргументів, чому краще бути тут, ніж в іншому місці.
7. Дізнатися скільки учасників люблять чай, а скільки каву.
8. Розказати скоромовку всією групою.
9. Визначити середній зріст учасників.
10. Порахувати середню відстань (км), яку подолали учасники групи до місця тренінгу.
11. Зробити селфі за участі всіх учасників.
12. Порахувати кількість наручних годинників в групі.
13. Намалювати емблему групи.
14. Придумати слоган тренінгу.

15. Виписати імена жінок, які на підборах.
16. Обійматися всією групою 20 сек.
17. Написати вірш, у якому будуть слова «учні», «школа», «щастя».
18. Порахувати, скільки учасників водять авто.
19. Порахувати всією групою до 5 п'ятьма мовами.
20. Порахувати кількість домашніх тварин усіх учасників.
21. Заспівати всією групою українську народну пісню.
22. Визначити, у кого з учасників найменший розмір взуття.
23. Визначити загальну кількість років педагогічного стажу групи.
24. Скласти оповідання на одну літеру.
25. Розробити та записати правила роботи групи на тренінгу.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ «СТВОРЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА В КОНТЕКСТІ БЕЗБАР'ЄРНОГО ПРОСТОРУ ЛЮДИНИ»

Солнцева Олена Анатоліївна,
завідувач Центру практичної психології та соціальної роботи
кафедри психології, соціальної роботи та інклюзивної освіти
КЗВО «Одеська академія неперервної освіти
Одеської обласної ради»,
здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії
за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки» (поза аспірантурою)
КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»

Мета: формування компетентностей педагогічних працівників, необхідних для створення інклюзивного освітнього середовища, застосування універсального дизайну в контексті безбар'єрного простору людини відповідно до нормативно-правового забезпечення та сучасного розуміння інклюзивного навчання.

Завдання тренінгу:

- формування усвідомленого розуміння концептуальних засад інклюзивного навчання,
- володіння особливостями створення та організації освітнього процесу в контексті безбар'єрного простору людини,
- розуміння феномену поняття «універсальний дизайн» в освіті та його розумного пристосування,
- володіння стратегіями взаємодії з іншими педагогічними працівниками, з батьками дітей з особливими освітніми потребами,
- супроводу дитини з особливими освітніми потребами в контексті організації безбар'єрного середовища;
- активізувати особистісний потенціал та оптимально реалізовувати креативний підхід у нестандартних ситуаціях.

Цільова аудиторія: педагогічні працівники закладів освіти.

Обладнання та матеріали: проектор, інтерактивна дошка, ватман, різнокольорові маркери, стікери, олівці.

Хід тренінгу

Вступ

В основі інклюзивного навчання полягає принцип рівного включення всіх дітей у навчальний процес. Тобто забезпечення всіх рівним доступом до якісної освіти. Важливо щоб така рівність стала цінністю для самих учнів.

Інклюзивна освіта включає різні аспекти соціального життя дитини, перш за все це визнання рівної цінності для суспільства всіх учнів. Одним з пріоритетних напрямків інклюзивного навчання є подолання бар'єрів на шляху отримання якісної освіти та соціалізації всіх учнів, незалежно від їх особливостей.

Поняття інклюзивного навчання визначає систему освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників.

Бар'єри на шляху навчання та повноцінної участі можуть бути частиною оточення, або виникати в результаті взаємин учнів і соціального оточення, таких як люди, які поряд, політика, яка проводиться у країні, установи й ставлення, культура, соціальні та економічні фактори, що впливають на життя людей у цьому суспільстві.

Прийняття правил взаємодії. Орієнтовний час: 5-7 хв.

Криголам «Ретроавтомобіль» Орієнтовний час: 5-7 хв.

Мета вправи: знайомство учасників, створення сприятливого психологічного мікроклімату під час заняття, позитивного емоційного стану учасників, визначення важливості зв'язку окремих частин та спільного механізму, як приклад синергії у відносинах.



Синергетика – (від грец. Synergetikos – спільний, узгоджений, сумісно діючий).

Хід справи: учасникам пропонується згадати ретроавтомобіль та уявити себе частиною механізму цього автомобіля, пояснити свій вибір, обговорити відповіді.

Треба наголосити учасникам на тому, що при взаємодії двох або більше факторів їх дія суттєво переважає ефект кожного окремого компонента, взаємодія єднає для досягнення спільної мети. Якщо ми керуємося принципом синергії у стосунках, наші можливості зростають, ми досягаємо кращих результатів у навчанні, спорті, будь-якій праці. Поліпшується якість стосунків: ми отримуємо більше задоволення від спілкування, ефективніше розв'язуємо завдання, які постають перед нами.

Отже, розуміння створення інклюзивного середовища починається з Концепції інклюзивної освіти яка відображає одну з головних демократичних ідей світу, ґрунтується на тому, що всі діти – цінні й активні члени суспільства.

Організація освітнього простору повинна будуватися на таких складових інклюзивного навчання, **як інклюзивна культура, інклюзивна політика та інклюзивна практика.**

Інклюзивна політика повинна відображати інклюзію у всіх шкільних документах, стратегіях та інституційному розвитку. Документи, розроблені школою, мають передбачати чіткі стратегії розвитку дитини та інклюзивного простору, в якому вона знаходиться.

Інклюзивне навчання ставить серйозні завдання перед освітньою системою і функціонуванням закладу освіти, мобілізує до злагодженості роботи колективу, удосконалення програм і методів навчання, стимулюючи розвиток компетенції вчителів та інших фахівців.

Діяльність 1.

Розуміння особливостей безбар'єрного простору людини.

1. Попросіть учасників відповісти на наступні запитання методом мозкового штурму та відкритого мікрофону.

— Які фізичні пристосування допомагають нам пересуватися з важким багажем по вулиці й в будівлі?

— Які фізичні пристосування допомагають нам орієнтуватися у незнайомому середовищі?

— Як фізичні пристосування допомагають людям з особливими потребами?

— Чи потрібно змінювати умови та пристосування в містах та селищах?

— Де це потрібно більше?

— Чи доводилось вам стикатися з труднощами, які виникали у людей з особливими потребами? (*бачити чи допомагати*).

2. Обговорення з учасниками:

— Чи знаєте ви/ чи чули ви про особливі потреби людей у вашій громаді, селищі, місті?

— Яку, на вашу думку, роль грає родина в усуненні бар'єрів навчання, спілкування та повноцінного життя у цих людей? Педагоги? Інші фахівці чи громадські діячі?

— Чи були у вас випадки, коли вам вдавалося покращити навчальні результати дитини з особливими освітніми потребами, змінивши умови, простір, усунувши якісь бар'єри?

3. Наголосити на головних ідеях:

В освітньому середовищі Нової української школи середовище забезпечує можливості дітям робити власний вибір, можливості для навчання дітей з особливими освітніми потребами, можливості для розвитку нових та удосконалення наявних практичних навичок, отримання нових знань, розвитку свого позитивного ставлення до інших.

Концепцією Нової української школи та Державним стандартом початкової освіти передбачено, що в шкільному житті зростає частка групової, ігрової, проєктної й дослідницької діяльності, мають бути урізноманітнені варіанти упорядкування *освітнього середовища*.

Діти з особливими освітніми потребами можуть охоплювати різні групи дітей. Матеріали ЮНЕСКО зазначають такі групи:

- діти з порушеннями розвитку,
- діти з інвалідністю,
- діти хворі на ВІЛ\СНІД,
- діти – представники національних/етнічних меншин,
- діти-сироти,
- діти сімей біженців та ін.

Безбар'єрний простір

надає можливість освітянам обирати найбільш раціональні рішення для розбудови навчального простору, спрямованості на те, щоб проектування і компоненти будь-якого середовища, виробів, комунікацій, інформаційних технологій чи послуг були однаково доступні чи зрозумілі всім та відповідали вимогам спільного користування. Основою для створення безбар'єрного простору є універсальний дизайн в освіті.

Універсальний дизайн освіти

підхід, що забезпечує філософську основу для розробки широкого спектру навчальних продуктів та довкілля з урахуванням потреб усіх учнів та вихованців із самого початку. Універсальний дизайн в освіті - це дизайн предметів, навколишнього середовища, освітніх програм та послуг, що забезпечує їх максимальну придатність для використання всіма особами без необхідної адаптації чи спеціального дизайну.

Принципи безбар'єрності та структура універсального дизайну навчання.

Інтерактивна міні-лекція.

Проведіть міні-лекцію, користуючись наступною інформацією.

Ставлення до людей з інвалідністю змінювалося упродовж тисячоліть – від агресії до розуміння необхідності піклуватися про таких людей, від

розуміння можливості навчання для деяких категорій дітей з порушеннями психофізичного розвитку до визнання необхідності забезпечення можливостей для здобуття освіти як важливого права усіх дітей, у тому числі дітей з особливими освітніми потребами.

Відповідно, розвивалися різні моделі розуміння інвалідності чи особливих потреб. Нам важливо розуміти відмінності між двома останніми – медичною та соціальною.

Процеси інтеграції й інклюзії відповідно відображають дві зазначені вище моделі – інтеграція пов'язана з медичною моделлю, інклюзія – із соціальною.

У процесі інтеграції зусилля фахівців спрямовані на роботу з дитиною з особливими потребами у той час, як освітнє середовище, навчальні матеріали, методи навчання тощо, залишаються незмінними. Процес інклюзії більше фокусується на бар'єрах у середовищі та їх подоланні.

Принцип доступності сформульовано на засадах дотримання прав людини, викладено в резолюції Генеральної асамблеї ООН від 12 грудня 1997 р. де пріоритетним завданням є сприяння забезпеченню рівних можливостей для осіб з обмеженими можливостями здоров'я. Цей принцип зумовлює перенесення акцентів з медичних аспектів інвалідності, піклування про осіб з психофізичними порушеннями, захисту та надання їм допомоги в адаптації до навколишнього середовища на реформування самого соціуму, де особа з психофізичними порушеннями має змогу задовольнити свої потреби, перш за все, потребу здобути якісну освіту. Якісна освіта передбачає задоволення особливих освітніх потреб кожного індивіда, в тому числі й з порушеннями психофізичного розвитку, без відриву особи від звичного соціального оточення, сім'ї, друзів.

Принципи доступності та задоволення особливих освітніх потреб осіб з порушеннями психофізичного розвитку стали наріжним каменем інклюзивної освіти, освітньої системи, що базується на принципі забезпечення основного права дітей навчатися в загальноосвітньому закладі за місцем проживання із відповідним

Соціальна модель, яка була представлена у Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, вперше змінила бачення причин труднощів, з якими зіштовхуються особи з особливими потребами - з самого порушення на ті бар'єри, які існують у зовнішньому середовищі. Ці перешкоди можна умовно поділити на такі, як фізичні, інформаційні, інституційні та ментальні. Розглянемо їх детальніше.

Фізичні бар'єри – це насамперед архітектурні перешкоди в приміщеннях, на вулицях, адміністративних будівлях, що перешкоджають доступу людей з особливими потребами. Відсутність пандусів, можливості проїхати в громадському транспорті, потрапити на виборчу дільницю, в навчальний заклад, до басейну позбавляє можливості людей з особливими потребами жити повноцінним життям.

Інформаційні бар'єри перешкоджають людям з особливими потребами отримувати інформацію та розуміти її зміст. Наприклад, якщо інформація не супроводжується шрифтом Брайля, або тактильними формами сприйняття, вона є недоступною для слабозорих, або незрячих людей. Незряча людина має обирати альтернативні варіанти сприйняття інформації, наприклад, незряча людина, яка відвідала музей повинна мати змогу отримати інформацію аудіально. Слабозора людина має читати інформацію, яка надрукована великим шрифтом. Програми телепередач чи сайти повинні супроводжуватися жестовою мовою для зручності людей з поганим слухом. Якщо зміст інформації надається складно, науковою формою, він буде недоступний для людей з інтелектуальними порушеннями.

Інституційні бар'єри можуть виникати у випадках стосовно законів, програм, які суперечать, або не здатні полегшити доступ людей з інвалідністю. По суті – це невиконання, або часткове невиконання законів, постанов, нормативних актів українського законодавства. Наприклад, відмова керівника освітнього закладу у навчанні дитині з особливими освітніми потребами, надання дитині з особливими освітніми потребами освітніх послуг не в

повному об'ємі, невідповідність навчальних програм чинному законодавству України та ін.

Ментальні бар'єри виявляють ставлення суспільства до осіб з особливими потребами. Це ставлення до осіб з особливими потребами, упереджене чи не упереджене, стереотипне чи стигматизоване. Такі бар'єри у ряді випадків виникають тому, що багато людей не знають і не розуміють сутності проблем людей з інвалідністю.

Варто зазначити, що розглядаючи бар'єри, ми розуміємо важливість усвідомлення суспільством різноманітності потреб та можливостей кожної людини. Пріоритетом в цьому напрямку стає усунення бар'єрів, які виникають на шляху отримання освіти у дитини з особливими освітніми потребами та створення безбар'єрного простору.

Універсальний дизайн освіти не суперечить іншим методам і практикам. Він фактично включає і підтримує багато сучасних, заснованих на дослідженнях підходах до навчання, таких як:

- спільне навчання (групова робота),
- диференційоване навчання,
- оцінка, заснована на успішності,
- навчання в процесі реалізації проекту,
- мультисенсорне навчання,
- теорія множинного інтелекту,
- принципи навчання, орієнтовані на учня та ін.

Приклади аспектів універсального дизайну

- Чіткі лінії видимості
- Регулятори гучності
- Вибір мови
- Рамповий доступ в басейнах
- Субтитри в телевізійних мережах
- Знаки з візуальним контрастом

— Веб-сторінки, які надають альтернативний текст для опису зображень

— Інструкція, яка представляє матеріал як усно, так і візуально

— Наліпки на кнопках управління обладнанням, які мають великий шрифт

— Музей, який дозволяє відвідувачам вибирати, слухати або читати описи та ін.

— Візуальні способи надання інформації

— Контрастні елементи

— Використання значків з текстовими мітками.

Діяльність 3. Подолання перешкод. Орієнтовний час: 3-5 хв.

Мета завдання: зняття емоційного напруження, знаходження учасниками вправи способів подолання бар'єрів у спілкуванні.

Хід вправи: група з 5–6-ти учасників має стати один за одним відповідно до їх дати народження, при цьому учасники не мають права розмовляти. Обговорити, як учасникам вдалося подолати бар'єри у спілкуванні.

Чи можете ви навести приклади фізичних бар'єрів, інформаційних, інституційних, ментальних?

Приклади фізичних бар'єрів: відсутність пандусів, не обладнані туалети;

інформаційних: відсутність субтитрів чи перекладача на жестову мову, дрібний шрифт;

інституційних: невиконання, або часткове невиконання законів, положень тощо;

ментальних: наші упередження і ставлення.

Бар'єром в освіті може бути сама навчальна програма і методи викладання! Універсальний дизайн освіти, чи інклюзивний дизайн – особливий підхід до навчання, який виправляє основний бар'єр у навчанні – негнучкі навчальні програми.

Підсумки:

В розумінні інклюзивної освіти, як системи освітніх послуг, має забезпечувати заклад освіти, що організовує фізичне середовище, адаптує та модифікує навчальні програми, ретельно обирає методи та форми навчання, використовує наявні ресурси громади, залучає батьків, фахівців для надання кваліфікованих послуг відповідно до потреб кожної дитини, спираючись на потенційні можливості та сильні сторони дитини з особливими освітніми потребами.

Щоб освітнє середовище заохочувало дітей до самовизначення і сприяло розвитку їхніх спроможностей, необхідно, щоб воно було мобільним, легко трансформувалося для колективної, групової роботи. Крім того, усі навчальні об'єкти, якими безпечно можуть користуватись учні, мають бути доступними дитині, щоб вона мала можливість вільно пересуватися класом для пошуку необхідних навчальних матеріалів. Це забезпечуватиме можливості здійснювати вибір у класі й приймати самостійні рішення щодо навчальної діяльності, усвідомлюючи при цьому наслідки вибору.

На початку навчального року важливо показати дітям, як використовуються різні матеріали, спільно виробити правила роботи. Коли діти будуть добре орієнтуватися в розміщенні відповідних навчальних матеріалів, учитель може додавати поступово нові навчальні матеріали до наявних навчальних центрів або створювати нові центри залежно від дидактичної доцільності на даному етапі навчання.

Ефективність впровадження нового Державного стандарту початкової освіти в практику діяльності шкіл буде досягнута за умови партнерської взаємодії всіх учасників освітнього процесу, залучення батьків до навчально-виховних заходів, конструктивної взаємодії вчителів.

Рефлексія тренінгу:

- Що змусило задуматися?
- Що хочеться взяти з собою?
- До чого б не хотілося повернутися?
- Що найбільше розважило?

Література

1. Данілавичюте Е. А., Колупаєва А. А., Литовченко С. В. Професійне співробітництво в інклюзивному навчальному закладі: навчально-методичний посібник. Київ: Видавнича група А.С.К., 2012. 192 с.
2. Дятленко Н. М., Софій Н. З., Мартинчук О. В., Найда Ю. М. Навчально-методичний посібник: Асистент вчителя в інклюзивному класі; за заг. ред. М.Ф. Войцехівського. Київ: ТОВ Видавничий дім «Плеяди», 2015. 172 с.
3. Заварова Н. В., Солнцева О. А., Орленко І. М., Павленко К. М. Особливості організації інклюзивного навчання в закладі освіти: методичний посібник. Одеса : Удача, 2020. 248 с.
4. Колупаєва А. А., Савчук Л. О. Діти з особливими освітніми потребами та організація їх навчання. Видання доповнене та перероблене: науково-методичний посібник, серія «Інклюзивна освіта». Київ : Видавнича група «АТОПОЛ», 2019. 274 с.
5. Луценко І. В., Василяшко І. П. Індекс інклюзії: загальноосвітній навчальний заклад. Київ : ТОВ ВД «Плеяди», 2016. 96 с.
6. Максимова О. О. Позиція толерантності вчителя НУШ. Система підготовки майбутніх фахівців у контексті становлення Нової української школи: монографія. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2019. 344 с.
7. Миронова С. П. Педагогіка інклюзивної освіти: навчально-методичний посібник. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2016. 164 с.
8. Психолого-педагогічний супровід навчання дітей з інтелектуальними порушеннями: навчально-методичний посібник / О. В. Чеботарьова та ін. Київ : ІСПП імені Миколи Ярмченка НАПН України, 2018. 123 с.
9. Софій Н. З. Спільність зусиль: фахівці в інклюзивному класі: навчально-методичний посібник. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2016. 108 с.

10. Тоні Бут. Індекс інклюзії: розвиток навчання та участі в життєдіяльності шкіл: посібник, пер. з англ. Київ : ТОВ Видавничий дім «Плеяди», 2015.190 с.

11. Шевців З. М. Основи інклюзивної педагогіки: підручник. Київ : «Центр учбової літератури», 2016. 248 с.

МАЙСТЕР – КЛАС «ПОТЕНЦІАЛ ВИКОРИСТАННЯ ФОРМУВАЛЬНОГО ОЦІНЮВАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ»

Баландіна Ірина Валеріївна
вчитель початкових класів,
Одеський ліцей №13 Одеської міської ради

Якщо розглядати навчальний процес з точки зору системного підходу, то можна виокремити наступні його структурні елементи, що знаходяться у постійній взаємодії один з одним. Такими елементами є: учні, вчителі, батьки. Питаючи, що кожен з них хоче отримати на виході, обов'язково почуємо – «знання». Представимо це у вигляді «діаграми Вена» (рис. 1).

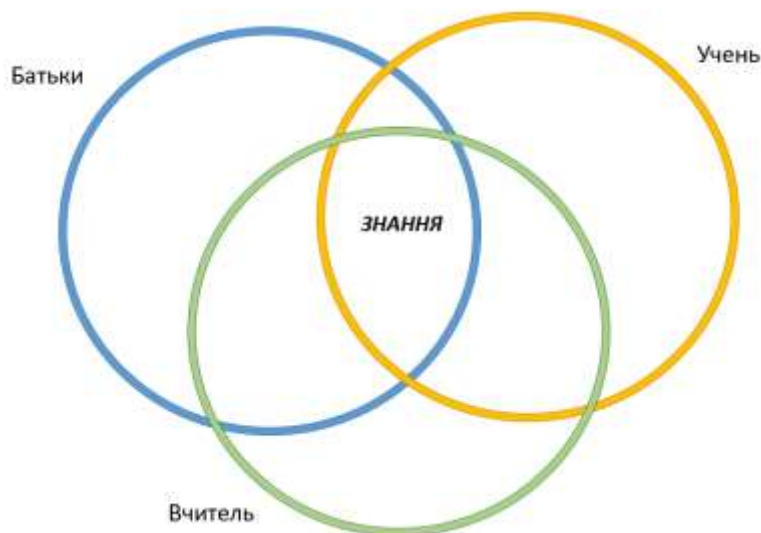


Рис. 1. Діаграма Вена

Формувальне оцінювання – оцінювання, що допомагає у навчальному процесі. Це регулярне та інтерактивне оцінювання прогресу учнів та їх розуміння навчального матеріалу для подальшої корекції та визначення ефективних методів навчання.

Формувальне оцінювання дозволяє:

- вибудувати індивідуальну траєкторію розвитку учня/учениці;

- діагностувати досягнення дитини на кожному з етапів процесу навчання;
- вчасно виявити проблеми й запобігти їх нашаруванню;
- мотивувати учня/ученицю до здобуття максимально можливих результатів;
- виховувати ціннісні якості особистості, бажання навчатися, відсутність побоювання помилок, переконання у власних можливостях і здібностях...

Елементами такого оцінювання є:

1. *Meta (SMART) уроку мовою учня* [2].

S (*specific*) – конкретна,

M (*measurable*) – така, яку можна виміряти,

A (*achievable*) – така, яку можна досягти,

R (*realistic*) – реалістична,

T (*timed*) – є обмеженою у часі.

Вчитель, розписуючи мету уроку, має писати її не тільки мовою, зрозумілою для нього, але й мовою, яку розуміють учні. Нижче наведено приклад мети на мові учня та вчителя.

Мета вчителя:

- пояснити, як впливають штучні матеріали на навколишнє середовище;
- пояснити правила бережного використання природних ресурсів (наприклад, збору й утилізації сміття, зокрема харчових відходів, збереження водних ресурсів);
- навести приклади негативних наслідків викидання сміття у лісах, парках, забруднення водойм;
- навести приклад з власного досвіду про його / її відповідальне ставлення до навколишнього середовища;
- сформувати навички сортування сміття (папір, пластик, скло, метал);

- запропонувати способи повторного використання сміття;
- навчити створення виробу, повторно використовуючи матеріали (вироби з пластику, паперу, тканини, фольги тощо).

- Мета мовою учнів (по формувальному оцінюванню):
- розсортую самостійно / в парі сміття за контейнерами;
- розповім про час розпаду різних матеріалів;
- розповім, чому погано залишати після себе сміття в парках, у лісі;
- зроблю саморобку з використаних матеріалів.

2. *НаЩоБуЗУ (на що буду звертати увагу)* – критерії, які продемонструють учням та вчителю, чи була досягнена мета.

Отримуючи від вчителя завдання вивчити вірш, дитина йде додому без чітких критеріїв, вимог з боку вчителя. Для однієї дитини цілком зрозуміло, що вимагатиме вчитель, проте в іншій дитини вимоги вчителя можуть не відповідати її очікуванням. Тому, коли вчитель дає завдання, він має обговорити з учнями те, на що він буде звертати увагу під час перевірки завдання. Це діє не лише для домашніх завдань, а й для самостійних чи контрольних робіт.

Критерії, які визначає вчитель з учнями:

- початкова школа = 3-4;
- старша школа ≤ 6 .

3. *Ключове питання*

4. *Зворотний зв'язок (це НЕ відмітка, а оцінювальні судження!!!)*

Має дати відповідь на основні питання:

- Куди я йду? (мета/критерії успіху).
- Як я йду? (самооцінка / взаємооцінка).
- Що далі? (прогрес, нова мета).

Зворотний зв'язок має 4 складових:

- Виділення позитивних елементів роботи учня (++);
- Визначення того, що учневі слід покращити (—);

— Підказки – як учень може покращити свою роботу, виправити недоліки (∧);

— Підказки – в якому напрямку учень має працювати далі (↑).

Правильний зворотний зв'язок концентрується на зоні найближчого розвитку учня.

5. *Техніка постановки питань*

6. *Робота з батьками*

7. *Взаємооцінка та самооцінка (це НЕ самоперевірка)*

Знання об'єктивно складно оцінити. До цього процесу мають бути залучені вчитель та учень, але для цього в учня мають бути чітко сформульовані цілі та критерії оцінювання.

Формувальне і підсумкове оцінювання підпорядковані різним цілям (рис. 2):

— формувальне оцінювання (assessment) має на меті підвищити якість;

— підсумкове оцінювання (evaluation) має на меті оцінити якість.

Для порівняння традиційного та формувального оцінювання використаємо Кола Вена (рис. 3).



Рис. 3. Кола Вена

Джерело: адаптовано з [2]

Формувальне оцінювання (*assessment*) здійснюється під час навчального процесу, підсумкове (*evaluation*) – по його завершенні (табл. 1).

Порівняння формувального та підсумкового оцінювання

Формувальне оцінювання	Підсумкове оцінювання
Перевіряє, як триває навчання	Перевіряє, що було вивчено
Діагностувальне: ідентифікує сфери, де необхідне покращення	Оцінювальне: вимірює досягнення певного рівня
Ідентифікує недоліки й покращує навчання	Судить про якість
Здійснюється під час навчального процесу	Відбувається в кінці навчального процесу
Допомагає учням вчитися один в одного	Змушує учнів конкурувати між собою

Джерело: адаптовано з [2]

Щоб успішно підійти до нової системи оцінювання, необхідно здійснити перехід від значущості та важливості оцінки до важливості динаміки розвитку учня.

Під час оцінювання можна використовувати онлайн сервіси, мобільні додатки: learningapps.com; create.kahoot.it; quizizz.com; www.qr-code.com.ua; goformative.com; Google клас; Padlet.

Формувальне оцінювання можна розглядати як елемент портфоліо для подальшого аналізу динаміки розвитку учня. Щодо оцінювальних параметрів, за якими можна оцінити поточний стан та потенціал розвитку учня та реалізувати на основі результатів такого оцінювання певні навчально-виховні дії як стосовно окремого учня, який є об'єктом оцінки, так і стосовно колективу учнів, з огляду на домінування за результатами оцінювання конкретної моделі (оцінювального блоку), такими параметрами-критеріями оцінювання можна обрати наступні:

- А) Поточний рівень знань та навичок учня.
- Б) Самостійність учня в організації процесу засвоєння нових знань та

навичок.

В) *Вмотивованість* учня до засвоєння нових знань та навичок.

У процесі оцінювання пропонується використовувати тривимірну модель, що охоплює 12 основних оцінювальних блоків, щодо кожного з яких доцільно використовувати окремий комплекс навчально-виховних дій (стратегію) (рис. 4).

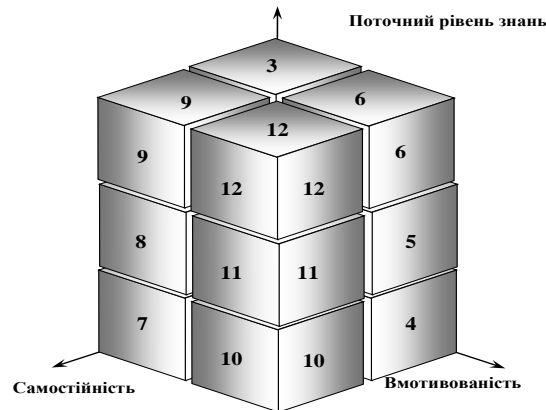


Рис. 4. Тривимірна модель оцінювання поточного стану та потенціалу розвитку учня

Використання даної моделі на практиці передбачає фіксацію для кожного учня певного рівня прояву кожного з досліджуваних параметрів:

А) *Поточний рівень знань та навичок* учня – починаючи з центру координат (0) вздовж осі «Поточний рівень знань» – базовий (низький), середній, високий.

Б) *Самостійність* учня в організації процесу засвоєння нових знань та навичок – починаючи з центру координат (0) уздовж осі «Самостійність» – потребує суттєвого залучення наставника в процесі засвоєння знань, є досить самостійним та здатен самотужки виконувати роботу за умови правильної постановки завдання вчителем.

В) *Вмотивованість* учня до засвоєння нових знань та навичок – починаючи з центру координат (0) вздовж осі «Вмотивованість» – потребує постійного нагадування з боку вчителя стосовно необхідності виконання завдання та активного поточного контролю роботи; є відносно самостійним та

має розвинені навички самоконтролю.

Характеристику блоків даної моделі представлено у табл. 2.

Таблиця 2

**Характеристика блоків моделі оцінювання поточного стану
та потенціалу розвитку учня**

Блок	Ознаки віднесення до відповідного блоку	Кількість учнів, що підпадають за оцінкою до відповідного блоку	Рекомендовані стратегії (навчально-виховні дії)
1	2	3	4
Блок 12	– Високий поточний рівень знань; – Самостійний; – Вмотивований	5	
Блок 11	– Середній поточний рівень знань; – Самостійний; – Вмотивований	4	
Блок 10	– Базовий поточний рівень знань; – Самостійний; – Вмотивований	3	
Блок 9	– Високий поточний рівень знань; – Самостійний; – Недостатньо вмотивований	3	
Блок 8	– Середній поточний рівень знань; – Самостійний; – Недостатньо вмотивований	6	
Блок 7	– Базовий поточний рівень знань; – Самостійний; – Недостатньо вмотивований	2	
Блок 6	– Високий поточний рівень знань; – Недостатньо самостійний; – Вмотивований	3	
Блок 5	– Середній поточний рівень знань; – Недостатньо самостійний; – Вмотивований	2	
Блок 4	– Базовий поточний рівень знань; – Недостатньо самостійний; – Вмотивований	2	
Блок 3	– Високий поточний рівень знань; – Недостатньо самостійний;	0	

	– Недостатньо вмотивований		
Блок 2	– Середній поточний рівень знань; – Недостатньо самостійний; – Недостатньо вмотивований	1	
Блок 1	– Базовий поточний рівень знань; – Недостатньо самостійний; – Недостатньо вмотивований	1	
Всього		32	

За результатами оцінювання (дані, наведено умовно, для прикладу), отримано наступні результати, які наочно можна відобразити на діаграмі (рис. 5).



Рис. 5. Результати інтегрального оцінювання поточного стану та потенціалу розвитку учнів класу (на основі оцінок, отриманих за кожним учнем).

Таким чином, формувальне оцінювання сприяє покращенню результатів навчання кожного окремого учня та, зрештою, відобразатиметься на підсумковій відмітці.

Література

1. Коберник І. Оцінювання в Новій українській школі: ресурс для розвитку замість вироку. URL: <https://nus.org.ua/view/otsinyuvannya-v-novij-ukrayinskij-shkoli-resurs-dlya-rozvytku-zamist-vyroku/>

2. Калита Н. Ціннісний підхід у Концепції Нової української школи. «Молодий вчений» № 4 (68) квітень, 2019 р. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/4/59.pdf>

3. Про затвердження типових освітніх програм для 1 - 2 класів закладів загальної середньої освіти : наказ МОН України № 1272 від 08.10.2019 URL: http://ru.osvita.ua/doc/files/news/659/65920/5d9d8feb1ce4f316467013_1.pdf

4. Про затвердження типових освітніх програм для 3 - 4 класів закладів загальної середньої освіти : наказ МОН України № 1272 від 08.10.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1273729-19#Text>

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ

Кравець Наталія Юріївна,
завідувач науково-методичної лабораторії початкової освіти
кафедри дошкільної і початкової освіти
КЗВО «Одеська академія неперервної освіти
Одеської обласної ради»
здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії
за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки» (поза аспірантурою)
КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»

Методичний тренінг до курсу «Методичні пазли НУШ: розвиваємо інноваційну компетентність»

Мета тренінгу: підвищення рівня поінформованості учасників з теми тренінгу; сприяння розвитку інноваційної компетентності вчителів початкової школи.

Очікувані результати:

знання:

- сутності поняття «інноваційна компетентність»;
- компонентів інноваційної компетентності;
- форм і методів розвитку інноваційної компетентності.

вміння:

- працювати у групі;
- обирати сучасні технології та форми методичної роботи для розвитку інноваційної компетентності;
- презентувати себе та результати роботи групи;
- рефлексувати.

Матеріали та обладнання: складений план тренінгу, надруковані роздавальні матеріали: інструкції до вправ, текстовий матеріал для індивідуального опрацювання, комплекти карток для об'єднання в групи, слайдові презентації у зменшеному вигляді з місцем для нотаток; фліпчарт й чисті аркуші паперу, канцелярія: маркери, папір, олівці, блокноти, ручки, стікери, бейджики.

Орієнтовний час проведення: 4 год (враховуючи перерви між тренінговими активностями)

Хід тренінгу

I. *Вступна частина.* Тренер у загальному колі вітає учасників тренінгу, оголошує тему заняття, мету, визначає очікувані результати і розглядає основні поняття для засвоєння.

Шановні колеги, тренінг створений для нас, а не ми для нього, тому я сподіваюсь, що ви позитивно налаштовані, що вам комфортно: «Так? Ні?». І якщо все добре, тоді рухаємося далі. (5 хв).

1. Знайомство / організаційна частина.

Вправа «Створюємо «бейджики»

Мета: створення сприятливого мікроклімату, надання можливості кожному виразити свою індивідуальність, розвиток уміння стислої самопрезентації.

Час виконання: 20 хв.

Обладнання: аркуші паперу різного кольору, величини, форми; фломастери, бейджики.

Опис вправи.

Тренер. Наше життя дуже стрімке, сповнене несподіванок та пізнання нового. Проте існують найважливіші речі та вміння, які людина проносить крізь усе життя, а отже цінує та вміє робити найкраще.

Для знайомства пропоную учасникам групи виготовити візитні картки-бейджики та вписати на них свої імена. Ім'я для візитівки можна вибрати те, яким називали вас у дитинстві батьки, друзі, або те, як би ви хотіли, що б вас називали під час тренінгу.

Після виготовлення візитівок учасникам пропонується по черзі розповісти про себе за таким алгоритмом: «Я... (ім'я) ціную... і добре вмію...»

Вправа «Створюємо хмару слів»

Мета: визначити рівень поінформованості вчителів стосовно теми методичного тренінгу.

Обладнання: фліпчарт, маркери.

Час виконання: 5 хв.

Опис вправи (виконується в парах).

Тренер. Кожному учаснику надається 2,5 хв для того, щоб розповісти одне одному про те, що він знає про тему тренінгу та які асоціації у нього виникають стосовно поняття «інноваційна компетентність». Після завершення обговорення кожна пара озвучує свої асоціації, з яких утворюємо «хмару слів» (форму «хмари» добираємо за своїм вподобанням).

Рефлексія:

- Для чого ми проводили ці вправи?
- Чи є учасники, у яких спільні цінності та вподобання?
- Які почуття переживали під час представлення себе?
- Чи легко вам вдалося дібрати асоціації до теми тренінгу?
- Які труднощі виникали під час виконання вправ?
- Як знадобляться ці знання у спільній роботі?

Вправа «Очікування»

Час виконання: 10 хв

Опис вправи.

Тренер. Коли ми з вами йдемо на якийсь захід, то обов'язково маємо певні сподівання. Відомо, що дорослі, як і діти, ефективно вчаться, коли мають мотивацію. Підвищити мотивацію до навчання можна лише опираючись на справжні потреби тих, хто навчається, і створюючи умови для їх забезпечення. Тому, пропоную вам сформулювати ваші очікування та освітні потреби стосовно теми тренінгу, записати їх на стікерах, складених у вигляді маленьких човників і приклеїти на «Острів сподівань».

Рефлексія: навіщо ми це робили?

Правила роботи групи, вправа «Народ скаже...»

Мета: забезпечення конструктивної роботи групи.

Час виконання: 5 хв.

Опис вправи.

Тренер. Щоб наш тренінг був ефективним і продуктивним пропоную виробити спільно правила роботи групи. Вони в нас сьогодні особливі, зашифровані – кожному правилу відповідає українське прислів'я. Спробуємо розшифрувати і визначити правила, яких будемо дотримуватися під час заняття.

1. Вік живи–вік учись. – *Будь відкритим до нових знань.*
2. Язик свербить сказати, та треба мовчати. – *Говорити по черзі.*
3. Треба знати, що і де казати. – *Говорити в тему.*
4. При роботі швидко час минає. – *Цінуй свій час і час кожного.*
5. Не допікай іншим, бо знайдуться такі, що й тобі допечуть. – *Не критикувати.*
6. Розкажи другу – піде по кругу. – *Дотримуємось конфіденційності.*
7. Можна й жартувати, можна й діло робити. – *Будь позитивним.*

Після взаємного погодження дотримуватись визначених правил, записуємо їх на плакаті, прикріплюємо на фліпчарті (дошці, стіні) і звертаємось до нього у разі потреби. Варто також обумовити «жест відкритих долоней» на випадок, коли щось піде не так.

Рефлексія: навіщо ми приймали правила?

II Основна частина.

1. Створення мікроклімату працездатності.

Вправа «Сусіду зліва - сусіду справа»

Мета: створення психоемоційного комфорту в колективі.

Час виконання: 10 хв.

Опис вправи.

Тренер. Усі учасники сидять по колу. Пропоную вам по черзі «подарувати» одне одному уявні подарунки, назвавши їх сусідові справа, на вухо. Після того, як всі отримують подарунки, вже проти годинникової стрілки, потрібно назвати один одному на вухо дієслово, яке вказуватиме на те, що потрібно зробити з подарунком, про який нам нічого не відомо. У кого вийшли кумедні поєднання може поділитися інформацією з присутніми.

2. Вправи на засвоєння змісту тренінгу.

Міні – лекція «Інноваційна компетентність вчителя початкової школи»
(див. додаток 1.).

Тренер. На занятті спробуємо з'ясувати суть «інноваційної компетентності», основні напрями реалізації, компоненти, технології й форми її розвитку за допомогою складання методичних пазлів (див. додаток 2.)

Пазл 1 «Суть поняття інноваційна компетентність»

Мета: активізація, конкретизація та узагальнення знань педагогів стосовно поняття «інноваційна компетентність».

Вправа «Хмаринки ідей»

Час виконання: 20 хв

Обладнання: предметні картинки (відмінності в кольорі, нумерації, геометричній формі), за допомогою яких об'єднуються у підгрупи.

Опис вправи.

Тренер. За допомогою кольорових картинок об'єднуємося у 4 підгрупи. Кожна підгрупа отримує макет хмаринки. Завдання для кожної підгрупи – написати чотири слова (словосполучення), які характеризують визначене поняття. На виконання завдання підгрупою відводиться 3 хв. За годинниковою стрілкою підгрупи обмінюються хмаринками (1 підгрупа передає 2 підгрупі, 2-3, 3-4, 4-1), члени підгрупи, отримавши хмаринку знайомляться зі змістом і дописують свої *три* характеристики. При наступному обміні дописують *дві* характеристики, і останньому обміні дописують *одну*. Після цього хмаринки повертаються до початкових підгруп. Кожна підгрупа за допомогою зібраних слів має сформулювати своє визначення поняття «інноваційна компетентність» (3 хв). Спікери презентують напрацювання від кожної підгрупи.

Отже, ми виробили узагальнений погляд на поняття «інноваційна компетентність». Поглянемо, що з цього приводу кажуть науковці (див. додаток 3).

Пазл 2 «Основні напрями розвитку»

Мета: проаналізувати зміст Професійного стандарту вчителя початкової школи щодо розвитку інноваційної компетентності.

Вправа «Три кити інноваційної компетентності»

Час виконання: 30 хв

Обладнання: предметні картки для об'єднання в три підгрупи (картки з квітками: ромашка, мак, волошка), маркери, папір для фліпчарту, олівці, стікери, картинки – макети «китів».

Опис вправи.

Тренер. У Професійному стандарті за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти, «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодого спеціаліста) однією з трудових функцій вчителя початкової школи визначено функцію «Д» – безперервний професійний розвиток в структурі якої виокремлюють професійні компетентності, однією з яких є інноваційна компетентність, яка описується як:

- здатність застосовувати наукові методи пізнання в освітньому процесі;
- здатність використовувати інновації у професійній діяльності;
- здатність застосовувати різноманітні підходи до розв'язання проблем у педагогічній діяльності.

Одна особа з кожної підгрупи витягує стікер з написами відповідної складової інноваційної компетентності (див. дод. 4). Кожна підгрупа опрацьовує Професійний стандарт (функція «Д» – вимоги до кожної кваліфікаційної категорії, додаткову інформацію з інтернету відповідно до обраної складової). Результати інформаційного дослідження, учасники кожної підгрупи оформлюють на плакаті, який прикріплюють до своєї «картинки – кита» та презентують їх назагал.

Після завершення тренер проводить рефлексію у загальному колі:

- Чи складно було виконувати цю вправу?
- Що допомагало? Що заважало?
- Що привернуло вашу увагу і чому?
- Які думки, ідеї виникли у вас під час виконання цього завдання?

Рухлива вправа

«Вітер дме для того, хто... (Сонце світить для того, хто...)»

Тренер. Пропоную трохи відпочити. Учасники сидять у колі, коли ви почуєте фразу, яка вас стосується, підведіться і поміняйтеся місцями з іншими учасниками. Той або та, кому не вистачило вільного стільця стає ведучим. І так, «Вітер дме для того, хто сьогодні у спідницях, хто не снідав, хто на собі має щось червоне, хто народився навесні, хто любить цитрусові, хто добре співає... тощо».

Пазл 3 «Модель інноваційного вчителя»

Мета: створення моделі інноваційного вчителя, за компонентами інноваційної компетентності (якості особистості, характеристики, знання, уміння, навички, ставлення, цінності тощо).

Вправа «У картинній галереї»

Час виконання: 30 хв

Обладнання: предметні картинки для об'єднання у чотири підгрупи (за формою картки); маркери, табличка з визначеними компонентами, магніти.

Опис вправи.

Тренер. Зважаючи на відсутність єдиного погляду щодо визначення поняття інноваційної компетентності, слід відмітити, що спільним є знання, уміння, навички та особистісні характеристики педагога, що забезпечують його професійну діяльність з використанням інновацій. Зазначимо, що різноманітні підходи до трактування поняття інноваційної компетентності детально розкривають структурні компоненти цього феномену, що дозволяє визначити специфіку інноваційної компетентності вчителя початкової школи.

Враховуючи специфіку початкової школи, що виявляється у новому змісті, нових підходах до організації освітнього процесу, зміщенні акцентів у взаємодії учасників освітнього процесу, зміні ролі вчителя і його відкритості до змін, мобільності і готовності до активної діяльності з впровадження сучасних педагогічних технологій визначаємо, що компонентами інноваційної

компетентності вчителя початкової школи є – особистісний (ціннісно–мотиваційний), когнітивний, діяльнісно–практичний і рефлексивно–регулятивний.

Завдання кожної підгрупи – створити модель інноваційного вчителя, схарактеризувавши визначені компоненти інноваційної компетентності педагога. Для цього потрібно заповнити таблицю (див. дод. 5). Можливо проявити творчість у виборі форми презентації моделі інноваційного вчителя. Після закінчення визначеного часу плакати прикріплюють у різних місцях кімнати так, щоб до них був вільний доступ. Серед учасників кожної підгрупи обирають 1 «екскурсовода», який залишається біля плаката даної підгрупи, а всі інші переходять до плаката, який підготувала інша підгрупа. Почергово учасники підгруп переходять від однієї до іншої таблиці («експонату музею») і вислуховують інформацію, яку щоразу повідомляє «екскурсовод».

Правило: можна запитувати й уточнювати незрозуміле.

Після закінчення вправи тренер узагальнює інформацію щодо компонентів інноваційної компетентності педагога та проводить рефлексію у загальному колі:

- Що нового дізналися?
- Що виявилось складним? Що було легко?
- Що стало для вас «лейтмотивом»? А «інсайтом»?
- Які почуття переживали у процесі роботи? Як почувалися «екскурсоводи»?

Пазл 4 «Форми методичної роботи для розвитку інноваційної компетентності»

Мета: виявлення, конкретизація та узагальнення знань педагогів про форми методичної роботи з розвитку інноваційної компетентності вчителя початкової школи.

Вправа «Методичний файл»

Час виконання: 30 хв

Обладнання: предметні картки для об'єднання в підгрупи (за цифрою), листи для фліпчарту, маркери, інструкція до виконання вправи.

Опис вправи.

Тренер. Для виконання цієї вправи потрібно об'єднатися у 4 підгрупи за номерами, які написані на звороті предметних карток. Об'єднавшись, підгрупи отримують список сучасних форм методичної роботи, які сприяють розвитку інноваційної компетентності, освітніх трендів, методик AIDA для створення рекламного ролика про обрану форму роботи (див. дод. б).

Відповідно до правил організації роботи у підгрупах, завдання виконуються спільно й оформлюються на плакаті.

Завдання для груп: створити рекламний ролик за методикою AIDA до обраної форми методичної роботи та визначеної теми заходу щодо розвитку інноваційної компетентності вчителя початкової школи. Презентувати глядачам цю форму роботи найоб'ємніше, зацікавити їх. Визначити категорію слухачів, яким може бути адресовано рекламний ролик. Тривалість кожного рекламного ролика – до трьох хвилин. Час для підготовки – десять хвилин.

Після закінчення визначеного часу плакати прикріплюються на дошку та презентуються назагал. Усі учасники можуть коментувати почуту інформацію. Після презентацій тренер узагальнює та конкретизує знання педагогів про форми методичної роботи стосовно розвитку інноваційної компетентності й проводить рефлексію:

- Що нового дізналися, виконуючи цю вправу?
- Що було легким (складним)?
- Що допомагало (заважало)?
- Які думки, ідеї виникли у вас під час виконання цього завдання?

III етап. Завершальний.

Заняття закінчується рефлексією.

Мета: підсумувати роботу, стимулювати учасників тренінгу до оцінювання та самооцінювання, спонукати до осмислення всього почутого на тренінгу.

Час виконання: 45 хв

1. «Чи справдилися мої очікування?»—*вправа «Острів здійснення мрій»*. Група звертається до плаката, де були прикріплені човники. Учасники тренінгу по черзі проговорюють свої очікування, і, якщо вони здійснилися – пересувають свої човники на інший плакат – «Острів здійснення мрій».

2. Рефлексія змісту тренінгу— *вправа «Лінія оцінки»*. Учасники креслять у блокноті відрізок із цифрами від 1 до 12 та позначають крапками на ньому: першу цифру, що відповідає власному рівню обізнаності в темі до початку заняття, другу – по закінченню заняття (прокоментувати).

3. Рефлексія діяльності – *вправа «3 М+Д»*. Назвіть три моменти, які у вас вийшли добре під час тренінгу, і одну дію, яку ви плануєте реалізувати після тренінгу (коментарі).

4. Рефлексія емоційного стану – *вправа «Палітра емоцій»*. Із поданого переліку вражень, почуттів оберіть одне – три слова, що відповідають вашому стану душі: *хвилювання, задоволення, легенький смуток, захоплення, спокій, замріяність, радість, журба, розчарування, щастя, світла печаль, умиротворення, натхнення, інше ...*(поділіться враженнями).

5. Підсумок.

Тренер. Підведіться всі. Подумки покладіть на праву руку те, що ви отримали на сьогоднішньому тренінгу, а на ліву руку – свій внесок у нього. А тепер з'єднайте все це разом. Подаруйте одне одному оплески.

Література

1. Кириленко С. В. Інноваційна компетентність – важлива складова педагогічної діяльності сучасного вчителя. *Молодий вчений*. №6 (118). С. 42–45.

2. Кондратова Л. Г. Виховна робота в школі: тренінги для вчителів. Харків : Вид-во «Ранок», 2013. 160 с.

3. Пометун О. Енциклопедія інтерактивного навчання. Бібліотека журналу Історія і суспільствознавство в школах України: теорія та методика навчання. 2014. № 5–6(8). 95 с.

4. Упровадження Базового компонента дошкільної освіти : збірник тренінгових занять / упоряд. : Н. Бабій, Л Мінда. Тернопіль : Мандрівець, 2014. 136 с.

5. Ягоднікова В. В., Кравець Н. Ю. Інноваційна компетентність вчителя початкової школи: теоретико-методологічний аспект. *Інноваційна педагогіка*. 2023. №57 (2). С. 26–31.

Додаток 1

В умовах переходу суспільства від індустріального до постіндустріального інноваційного, в якому важливого значення набуває утвердження нової парадигми освіти, основною метою якої є всебічний, цілісний, гармонійний розвиток особистості здатної до творчого пошуку знань та цілеспрямованої реалізації їх у практичній діяльності; безперервного професійного розвитку; осмисленого застосування інноваційних технологій, методів, форм і засобів навчання з урахуванням пізнавальних інтересів і потреб учнів; набуття стійких рефлексивних навичок та корекції власної інноваційної діяльності розширюються й ускладнюються функції неперервної освіти.

На сьогодні значне місце в системі інтенсивного розвитку освіти посідає особистість вчителя з його знаннями, вміннями, здібностями, досвідом та цінностями, здатністю до інноваційного розвитку та прийняття інноваційних рішень у нестандартних ситуаціях. Тому в сучасній соціально-освітній ситуації відбувається модернізація фахових функцій учителя, зміна системи цінностей, розвиток його індивідуальності, сучасного стилю мислення, готовності до прийняття інноваційних рішень.

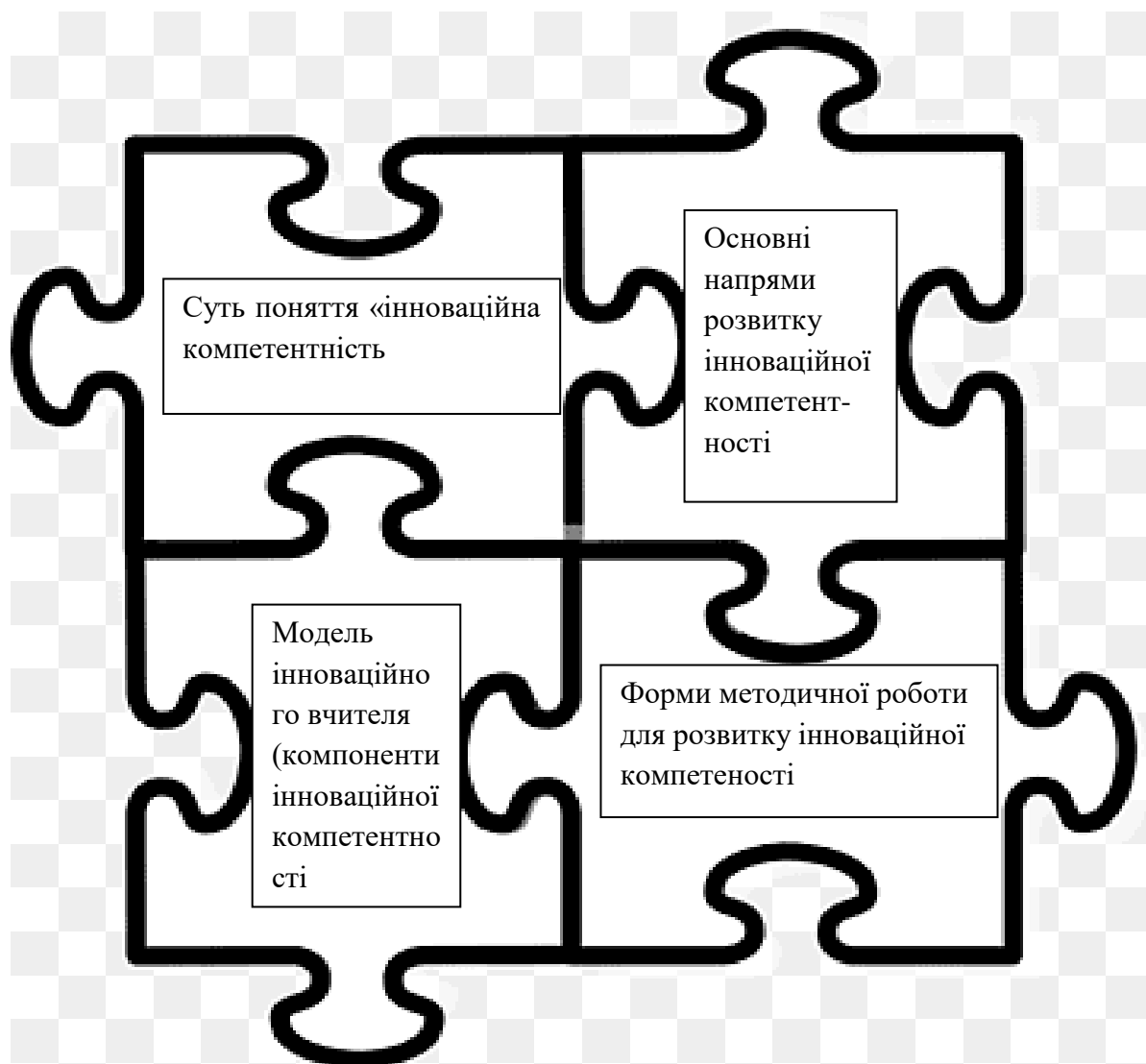
Вбачаємо приділити увагу інноваційній компетентності у структурі професійної компетентності вчителя початкової школи як актуальній, перспективній і необхідній умові успішної організації освітнього процесу в контексті нової парадигми освіти.

Отже, важливим завданням системи неперервної освіти вважаємо пошук нових ефективних ресурсів і засобів розвитку інноваційної компетентності

вчителя початкової школи й підготовку вчителів початкової школи з інноваційним стилем мислення, здатним до моделювання інноваційного освітнього процесу, креативності, ініціативності та інноваційності.

Додаток 2

Методичні пазли



Додаток 3

В умовах модернізації української освіти професійна діяльність сучасного вчителя постійно змінюється та наповнюється новим змістом, не зважаючи на важкий час для країни, сучасна освіта розвивається у напрямі реалізації компетентнісної парадигми, інтеграції в європейський освітній простір, що передбачає розробку та впровадження інноваційних освітніх систем і технологій, розвитку та формування інноваційної компетентності сучасного педагога [1].

«Інноваційна компетентність учителя – це система мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога, що забезпечує здійснення ним усіх етапів інноваційної професійної діяльності: від моделювання та прогнозування до впровадження нововведення» (Н. Калюжка)

«Інноваційна компетентність – це інтегрована якість особистості, яка характеризується наявністю нових креативних ідей у початковій освіті, здатністю конструювати та впроваджувати інноваційні моделі, засоби й технології навчання молодших школярів, орієнтуючись на їх індивідуальні особливості, інтереси й потреби...» (К. Ляшенко)

«Інноваційна компетентність фахівця є тією обов'язковою компетенцією, без наявності якої унеможлиблюється ефективне виконання професійної діяльності особистістю, оскільки потребує від неї готовності до змін у зв'язку з постійними нововведеннями та модернізаціями, що відбуваються в суспільстві».

Додаток 4

Вправа «Три кити інноваційної компетентності»



1 група «ромашка» – «1-й кит» – здатність застосовувати наукові методи пізнання в освітньому процесі.

2 група «мак» – «2-й кит» – здатність використовувати інновації у професійній діяльності (педагогічні та освітні).

3 група «волошка» – «3-й кит» – здатність застосовувати різноманітні підходи до розв'язання проблем у педагогічній діяльності.

Додаток 5

Вправа «Модель інноваційного вчителя»

<i>№з/п.</i>	<i>компонент</i>	<i>характеристика</i>
1	особистісний	
2	когнітивний	
3	діяльнісно-практичний	
4	рефлексивно-регулятивний	

Додаток 6

Форми методичної роботи: науково–практичні конференції, педагогічні форуми, майстер–класи, педагогічні студії, тренінги, методи ситуаційного навчання (кейси), позиційні дискусії, віртуальні подорожі (екскурсії), освітній бранч, квести (квест-кімнати), онлайн – навчання (інформаційно – комунікаційні технології навчання: цифрові інструменти, сервіси, додатки тощо), організація науково-дослідної роботи (написання наукових статей, підготовка тез), проектна діяльність; супервізія; нейромережі, штучний інтелект.

Освітні тренди (основні тенденції, куди рухається світ і освіта): цифровізація, проектна робота, безперервне навчання, учень–співавтор процесу навчання, робота з настроєм учня, вдячність, як педагогічний підхід, візуалізація, гейміфікація, інтерактивність, мікронавчання, адаптивне навчання, асинхронне навчання, пріоритизація, проактивність, якісні спільноти та клуби, soft skills – гнучкі навички майбутнього, STEM – освіта, чат-боти для навчання, віртуальна і доповнена реальність (VR та AR технології, ...).

Методика AIDA передбачає чотири послідовні стадії взаємодії споживача з рекламною інформацією: *увага (attention)* – звернення уваги яскравими кольорами; *інтерес (interest)* – неочікувана пропозиція, створення напруження, різкий розвиток сюжету; *бажання (desire)* – асоціювання інтересу зі споживачем; пояснення причини, чому саме без цього товару – неможливо існувати, як просто придбати товар, переваги товару, демонстрація його позитивних сторін; *дія (action)* – пропозиція знижок, подарунки.