**ЦЕНТР НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ, ДИТЯЧОЇ ТА ЮНАЦЬКОЇ ТВОРЧОСТІ**

**РАХІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

**ТРЕНІНГ**

**ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

***«Самоосвіта та професійна мобільність педагога»***

**Підготувала:**

**методист ЦНТДЮТ**

**Рахівської міської ради**

**Мамедова Олена Агвердіївна**

**Рахів - 2025**

**Тренінг для педагогів «Самоосвіта та професійна мобільність педагога»**

Щоб бути незамінною, треба весь час змінюватися.

*Коко Шанель*

**Мета:** усвідомлення необхідності розвитку мобільності, формування ІКТ-компетентності педагога та учнів інформаційними та комунікаційними технологіями в навчальному процесі.

Тренінг мотивує педагогів до самовдосконалення, рефлексії, оволодіння механізмами комунікативної компетентності.

**Завдання тренінгу:**

- Формування сприятливого психологічного клімату;

- Знаходження подібностей у учасників групи для поліпшення взаємодії між ними;

- Розвиток вміння працювати в команді;

- Визначити рівень ІКТ-компетентності учасників навчально-виховного процесу в результаті організації та аналізу навчальних занять;

- Підвищити комунікативні навички педагогів;

- Підвищити настрій на вдачу, щастя, добро і успіх.

**Обладнання:**

- аркуші паперу формату А - 4 за числом учасників, прості олівці, фломастери;

- спокійна музика для релаксації;

- коробка сірників.

**Хід тренінгу**

Повідомлення теми, мети та завдання тренінгу.

*«Одну людину попросили піднятою вгору рукою дотягтися до мітки на стіні, вище якої вона не в змозі дістати. Зробили позначку й поставили нове завдання: їй запропонували дістати паличку, розміщену дещо вище від поставленої мітки. Через деякий час людина зробила і це. Потім мету було ще змінено: цього разу було поставлено завдання: повісити паличкою капелюха ще вище, але й з цим завданням людина впоралася.» Суть полягає в наступному - ця проста фізична вправа наочно демонструє ефект* ***поставленої мети.***

**Метою нашого тренінгу є** прагнення самовдосконалення.

Рефлексія, як один з видів або навіть методів пізнання, головною особливістю якого є спрямованість на саме знання, на процес його отримання, постійного підвищення свого професійного рівня через оволодіння новими знаннями та навичками.

- Сьогодні ми поговоримо з вами про те, як підвищувати інтерес і бажання займатися улюбленою справою в сучасних умовах, як підвищити професійну мобільність та ІКТ компетентність, що є необхідними для самореалізації і зростанні в професії.

Успіх кожної дії великою мірою залежить від того, наскільки людина володіє методом її виконання. Щоб оволодіти ним, навіть тоді, коли вже відомо як її треба виконати, необхідна практика і перш за все вправність в ній, тобто цілеспрямоване, певним чином організоване, багаторазове виконання дії в результаті якої і виробляється навичка.

1. **Вправа – очікування «Три конверти»**

Учасники заповнюють три конверти, які мають назви: **очікування від себе**, **очікування від групи**, **очікування від тренінгу**, висловлюючи про свої почуття, мотивацію, очікування від тренінгу.

1. **Вправа «Правила роботи в групі»**

Це на півколо, у якому ми сидимо, є простором нашої групи. Для того, щоб наше спілкування було ефективним та допомогло кожному вирішити ті завдання, які він перед собою поставив є декілька принципів групової роботи:

**Правило «Тут і зараз»:** головним є те, що відбувається зараз, які почуття кожний з учасників має у даний момент, бо тільки через актуальне переживання і через груповий досвід кожен зможе пізнати себе.

**Правило «Стоп»:** кожний має право сказати: «У мене є почуття, але я не хочу про нього говорити, мені це болісно». Це переживання також стає частиною групового досвіду, що викликає нові почуття і нові перспективи групової роботи.

**Правило відвертості та емоційної відкритості:** говорити слід лише про реальні почуття, а не про ті, які б заспокоїли, виправдали або навпаки образили. Якщо давати партнеру по спілкуванню викривлений зворотній зв'язок, то це може викликати формування помилкової думки як про себе, так і про інших. Якщо учасник думає або відчуває щось важливе, то йому можна сказати про це, висловити свої почуття, щоб вони стали надбанням групового досвіду.

**Правило не давати порад**: порада, нехай навіть і необхідна, і правильна є складною для виконання, але не тому, що вона погана або нереальна, а тому, що порада – це по-перше - індивідуальний спосіб дії, що не завжди підходить для іншої людини, а по-друге - порада — це обмеження свободи особистості іншого, що може викликати неусвідомлювану агресію на порадника.

**Правило «Я - висловлювання**»: у групі важливим є те, що кожний учасник говорить будь-яку фразу тільки від свого імені, бо тільки говорячи щось від свого імені, можна говорити про свої думки і почуття.

**Правило заборони на діагнози та оцінку:** оцінка вчинку без запиту є обмеженням особистої свободи, що породжує тривогу з приводу можливих у подальшому оцінок, які учасник може отримати від інших учасників. Це може призвести до виникнення закритості деяких членів групи або до прагнення чинити, виходячи з принципів соціальної бажаності, пристосовуватися.

Принцип особистої відповідальності : все, що відбувається або відбуватиметься з даною людиною у процесі групової роботи – це наслідки її особистої активності. Тому знаходиться повністю під її відповідальністю.

Так от наприклад: Під час занять з дітьми говорити можна все, але за свої слова потрібно відповідати особисто. Потрібно їм пояснювати, що щоб ти не зробив – це твій вибір, за який ти першим несеш відповідальність.

**Принцип особистого вкладу:** чим більше учасник проявляє свою активність, чим більше він приймає участь у груповій роботі, тим більше зворотного зв'язку він отримає, а отже тим більше у нього з'явиться можливостей для особистісного зростання. Всі дії, що відбуваються під час групової роботи передбачають участь у них кожного учасника на рівних з усіма умовах.

**Правило конфіденційності**: розповідати про те, що було на тренінгу, як поводився той чи інший член групи, які проблеми вирішував - неприйнятно з точки зору етики. Крім цього групові процеси повинні обговорюватися у групі, а не за її межами, оскільки розмови про групові процеси поза роботою призводять до зниження напруження необхідного під час групової роботи.

**3. Вправа «Знайомство. Я в образі»**

Всім учасникам групи потрібно назвати своє ім’я, а на спеціальному аркуші паперу намалювати асоціативний малюнок в якому буде розкрита особистість кожного учасника. Після завершення завдання кожен учасник по черзі розповідає про свій малюнок і пояснює чому намалював його саме таким**.**

*«Сучасні діти занурені у віртуальний світ, в якому багато небажаної для них інформації. Для того, щоб не "відбирати" у них можливість бути там, але при цьому продуктивно працювати і навчатися, педагог повинен сам навчитися використовувати можливості віртуального світу в навчальних цілях і запропонувати альтернативу учням, тобто ввести їх в світ природних і людських зв'язків і відносин, передати їм кращі зразки, способів і норми поведінки в усіх сферах життєдіяльності.»*

**4. Вправа «Успішна професія –успішний вчитель» (квітка)**

**Мета вправи:** *виявити ієрархію критеріїв для успішної роботи колективу в цілому.*

З певної кількості критеріїв вибрати найбільш важливий для вас.

***Інструкція:***

Із 9 критеріїв виберіть і відірвіть листочок з критерієм найбільш важливим для Вас.

1. Взаємовиручка

2. Висока мотивація до успіху

3. Бажання вчитися новому

4. Креативність

5. Мобільність

6. Професіоналізм

7. Організованість

8. Самореалізація кожного

9. Почуття моральної відповідальності

**Обговорення:**

- Які критерії Ви вважаєте найважливішими для себе?

- Чому саме ці?

**5. Вправа-мозковий штурм «Мобільність педагога або чому треба вчитися і змінюватися протягом всього життя?»**

- Що ж таке **професійна мобільність** педагога? (відповіді записуються на фліп-чарті)

Поняття «професійна мобільність» досить багатогранне і неоднозначне. У психологічному словнику воно визначається як «здатність і готовність особистості досить швидко і успішно оволодівати новою технікою і технологією, купувати відсутні знання і вміння, щоб забезпечити ефективність нової професійної діяльності».

Відзначимо, що **мобільний педагог - це педагог-лідер.**

А в чому ж це виражається? У впевненості в собі при публічних виступах, способах взаємин з оточуючими людьми та учнями, в манерах взаємодії з людьми. Це людина, яка готова відповісти на питання: «Чи готовий я переосмислити методи навчання? Чи готовий я вивчати нові ідеї і нові концепції? Чи готовий я по-новому поглянути на предмет, які викладаю своїм учням?».

**Мобільність** - *це інтегративна якість особистості, що характеризує її здатність швидко змінювати свій статус або становище в соціальному, культурному або професійному середовищі.*

Вона включає в себе **різні види**, але найбільш актуальними для становлення професіоналізму вчителя є: **культурна, професійна, педагогічна.**

**Культурна мобільність** педагога - це, перш за все, здатність самостійно і вільно мислити і оцінювати події, творчо сприймати навчальні програми і пропоновану інформацію, здатність до критичного мислення, вміння знаходити нестандартні рішення в нових ситуаціях, вміння передбачати характер і хід змін, як у предметній сфері, так і в суспільному розвитку.

**Педагогічна мобільність** - це здатність педагога організувати співпрацю з іншими суб'єктами освітнього процесу (учнями, їх батьки, колегами, адміністрацією) відповідно до цілей і завдань сучасної концепції освіти, цінностями світової, вітчизняної, регіональної і національної культури, реалізуючи свою соціокультурну та соціально-професійну компетентність, в тому числі в процесі осмислення і прогнозування результатів організованих ним суб'єкт-суб'єктних відносин.

**Професійна мобільність** - можливість і здатність успішно переключатися на іншу діяльність або змінювати вид праці.

Стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій вимагає від педагога умінь мобільного реагування у своїй професійній діяльності на постійно мінливі потреби суспільства. Нові технології, безперервні інноваційні процеси, перехід до компетентнісного підходу в освіті, необхідність формування мобільного громадянина: все це вимагає від вчителів готовності працювати в умовах постійних змін.

Нинішньому динамічному суспільству потрібен фахівець, відкритий до всього нового, який здатний швидко адаптуватися в складних умовах професійної і соціальної дійсності, самостійно і відповідально приймати рішення, орієнтовані на успіх і постійне самовдосконалення - один з невід'ємних показників професійної і соціальної зрілості педагога. Сьогоднішня реальність показує, що без наявності добре розвиненої професійної мобільності педагог не має перспективи професійного зростання.

**6. Вправа: Формування ІКТ-компетентності педагога та учнів в процесі навчальної роботи за різних умов**

**Питання:**

Які педагогічні умови підвищення інформаційно-комунікаційної компетентності як частини професійної мобільності педагога? (Робота в парах, Ранжування умов - озвучування на аудиторію, запис на дошці).

1) чітка постановка цілей і завдань навчання, тобто викладач повинен бачити найближчу перспективу і конкретну цінність результатів освоєння нової області знань;

2) наявність педагогічно корисного і зрозумілого дидактичного забезпечення, розміщеного на різних носіях (можуть бути використані як автономні, так і мережеві ресурси);

3) особиста готовність і зацікавленість педагогів освоювати передовий досвід;

4) наявність первинних навичок роботи на комп'ютері, що в деяких випадках (при дистанційній формі організації навчання) може стати

непорушною умовою успішного підвищення даного виду компетентності;

5) мотиваційні установки педагогів на самостійну роботу;

6) матеріально-технічна оснащеність навчальних кабінетів в навчальному закладі;

7) стимулювання роботи педагога щодо використання ІКТ у педагогічній діяльності, підвищення своєї кваліфікації.

**Обговорення:**

- З якими труднощами ви зіткнулися при виконанні даної вправи?

- Що було легко зробити?

- З якими труднощами Ви можете зустрітися на шляху реалізації професійної мобільності?

- Кожен, хто хоче, поділіться , спираючись на особистий життєвий досвід, із проблемами у професійному рості та шляхами їх розв'язань.

У результаті процесів інформатизації навчальних закладів країни викладачам пропонуються нові інформаційні ресурси та технології. У зв'язку з цим виникла потреба у вчителів розвиватися в сфері ІКТ за індивідуальними запитами, які розширюють мінімальні ІКТ компетенції і дозволяє їм сформувати нові педагогічні професійні якості - навички використання ІКТ в освітньому процесі на регулярній основі.

**Завдання:** *порівняти і вибрати із переліку поняття ІКТ-грамотність та ІКТ-компетентність:*

• **визначення інформації** - здатність використовувати інструменти ІКТ для ідентифікації та відповідного подання необхідної інформації;

• **доступ до інформації** - вміння збирати і / або витягувати інформацію;

• **управління інформацією** - уміння застосовувати існуючу схему організації або класифікації;

• **інтегрування інформації** - вміння інтерпретувати і представляти інформацію. Сюди входить узагальнення, порівняння та протиставлення даних;

• **оцінювання інформації** - вміння виносити судження про якість, важливості, корисності або ефективності інформації;

• **створення інформації** - вміння генерувати інформацію, адаптуючи, застосовуючи, проектуючи, винаходячи або розробляючи її;

• **повідомлення інформації** - здатність належним чином передавати інформацію в середовищі ІКТ. Сюди входить здатність направляти електронну інформацію певної аудиторії і передавати знання у відповідному напрямку;

• **самостійне використання** учнем, педагогом поза заняттям (робота над домашнім завданням, підготовка само аналізів, самоконтроль і контроль знань, побудова моделей об'єктів і процесів, відпрацювання технічних навичок на тренажері);

• **використання педагогом** на етапі підготовки до заняття (підбір матеріалів для подальшого використання на занятті в цифровому вигляді, підбір завдань, їх демонстрація або ж і їх роздруківка).

***ІКТ-грамотність -* навички та вміння**, якими винен повинен володіти вчитель і учень, щоб його можна було назвати грамотним в даному сенсі.

***ІКТ-компетентність -* впевнене володіння** учнями і педагогами усіма **складовими навичками** ІКТ-грамотності для вирішення виникаючих питань в навчальної та іншої діяльності, при цьому акцент робиться на сформованість узагальнених пізнавальних, етичних і технічних навичок.

Педагогічні засоби досягнення ІКТ-компетентності педагога і учнів в процесі навчальної роботи (***електронні освітні ресурси).***

**7. Вправа «Комплімент»**

**Мета вправи:** *створення позитивного емоційного настрою, оволодіння технікою компліменту.*

**Завдання**: придумати комплімент, що відповідає особистісним якостям співрозмовника.

**Інструкція**: Виберіть собі партнера для виконання завдання. Обмін компліментами відбуватиметься у формі діалогу. Комплімент приймається в певній формі: Так, це так! А ще я ... (додається позитивна якість) і комплімент повертається до співрозмовника, наприклад:

- Наталю, ти така чуйна людина!

- Так це так! А ще, я добра!

- А у тебе Олю, такі красиві очі!

- Так це так! А яка я дотепна!

**Обговорення:**

**-** Чи були приємні моменти у вправі, які?

- Що нового ви почули про себе?

А зараз я вам пропоную уявну прогулянку лісом **(ПРОЕКТНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТЕСТ)**

**Твір-роздум «Прогулянка лісом»….**

**8. Вправа «Рюкзак, м’ясорубка, кошик»**

Повернімося до наших очікувань. Я пропоную аркуші із записами ваших очікувань покласти в рюкзак, якщо ви взяли на цьому тренінгу для себе щось нове, у м’ясорубку – якщо вам потрібно щось обміркувати, і - викинути в кошик, якщо вважаєте, що нічого корисного ви не отримали.

**Підсумки тренінгу:**

*ПРИТЧА:*

*Мандрівник побачив трьох робітників, які штовхали важко навантажені тачки, і запитав кожного, що він робить.*

*Перший відповів: "Штовхаю цю важку тачку, будь вона проклята".*

*Другий сказав: "Заробляю на хліб для своєї родини".*

*А третій гордо вимовив: "Я будую прекрасний храм".*

*Троє робітників робили одне і те ж, але відчували себе по-різному. Для першого робота була каторгою, і він був дуже нещасний. Другий відчував себе опорою і годувальником сім'ї. В його відповіді – спокій і гідність за свої вчинки. Третій служив прекрасної мети. Він був гордий і щасливий. Щастя і успішність вчителя багато в чому залежить від того, який сенс він вкладає у свою працю, як багато він працює над собою, своїм зростанням, своєю незамінністю.*

ВИСНОВКИ

1. Тренінг, як форма організації заняття, сприяє інтенсивності навчання, результат якого досягається завдяки власній активній роботі його учасників.

2. 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, самостійність, здатність до прийняття рішень.

3. Тренінг має певну мету, зміст та атрибути.

4. Знання під час тренінгу не подаються в готовому вигляді, а стають продуктом самостійної діяльності його учасників, їх активної взаємодії.

**Дякую вам за співпрацю!**