

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКИЙ НАУКОВО–МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР
ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

*Присвячено 30-й річниці
створення психологічної служби
у системі освіти України*

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД
ФОРМУВАННЯ ДЕМОКРАТИЧНИХ ЗАСАД
ТА ПРОФІЛАКТИКИ І РОЗВ'ЯЗАННЯ
КОНФЛІКТІВ У ЗАКЛАДІ ОСВІТИ**

ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК

За наукової редакції
члена–кореспондента НАПН України
В.Г. ПАНКА

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

Український науково-методичний центр практичної психології
і соціальної роботи

*Присвячено 30-тій річниці
створення психологічної служби
у системі освіти України*

**Психологічний супровід формування
демократичних засад та профілактики
і розв'язання конфліктів у закладі освіти**

Практичний посібник

За наукової редакції члена-кореспондента НАПН України
В. Г. Панка

Київ
Ніка-Центр
2021

УДК 159.9
П86

Авторський колектив:

В. М. Горленко (розділ 4), І. В. Марухина (розділ 5),
В. Г. Панок (вступ, післямова), В. В. Предко (розділ 3),
В. В. Рибалка (розділ 1), Д. Д. Романовська (розділ 2),
Н. В. Сосновенко (розділ 4)

За загальною редакцією доктора психологічних наук,
професора **В. Г. Панка**

Рецензенти:

Хомуленко Т. Б. – доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри практичної психології Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди

Подмазін С. І. – доктор філософських наук, завідувач центром психології і соціології освіти Запорізького ОІППО

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Українського науково-методичного центру
практичної психології і соціальної роботи НАПН України
(протокол № 8 від 07.09.2021 р.)*

Психологічний супровід формування демократичних засад та профілактики і розв'язання конфліктів у закладі освіти / авт. кол.: В. М. Горленко, І. В. Марухина, В. Г. Панок, В. В. Предко, В. В. Рибалка, Д. Д. Романовська, Н. В. Сосновенко; за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : Ніка-Центр, 2021. – 168 с.

ISBN 978-966-7067-43-4

У практичному посібнику читачам запропоновані інноваційні технології методичного забезпечення професійної діяльності практичних психологів і соціальних педагогів закладів освіти. Методичні інструменти створено на основі методології проектно-технологічного підходу, який останніми роками застосовується в Українському НМЦ практичної психології і соціальної роботи. Вміщені тут технології слугуватимуть подальшому розвитку психологічної служби та ефективному впровадженню освітніх реформ в Україні.

Для практичних психологів і соціальних педагогів закладів освіти, викладачів закладів вищої освіти та інститутів післядипломної освіти педагогічних працівників.

УДК 159.9

ISBN 978-966-7067-43-4

© Український науково-методичний
центр практичної психології і соціальної
роботи, 2021

ЗМІСТ

Супровід освітніх реформ в діяльності психологічної служби. Замість вступу (В. Г. Панок).....	4
1. Технологія створення осередку громадянського суспільства при взаємодії об'єднаної територіальної громади і закладу освіти (В. В. Рибалка).....	14
2. Технологія формування соціально-психологічної компетентності педагогів (Д. Д. Романовська).....	43
3. Технологія розвитку життєстійкості як основної умови попередження конфліктної поведінки підлітків (В. В. Предко).....	57
4. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу: методика розв'язання конфліктів (Н. В. Сосновенко, В. М. Горленко).....	104
5. Алгоритм роботи працівника психологічної служби з формування безпечного освітнього середовища у закладі освіти (І.В. Марухина).....	148
Післямова (В.Г. Панок).....	164

Супровід освітніх реформ в діяльності психологічної служби. Замість вступу

Реформування системи освіти, як і усяке реформування великої соціальної системи, пов'язане зі значною кількістю проблем, організаційного, методичного, дидактичного і виховного характеру. Серед кола проблем, що зараз притаманні освітній системі, необхідно вказати на фундаментальну роль проблем психологічного і соціально-психологічного характеру. Це не випадково, оскільки основними бенефіціарами в освіті є головні учасники освітнього процесу – учні, педагогічні працівники, батьківська громадськість [1-5].

Людиноцентризм (дитиноцентризм) є головною відзнакою і наріжним принципом вітчизняної психолого-педагогічної науки та освітньої практики [7,8,11,18]. Історія розвитку вітчизняної педагогіки дає нам блискучі зразки гуманістичної думки, що реалізується у прикладних педагогічних працях Г.Сковороди, К. Ушинського, А. Макаренка, В. Сухомлинського, І. Зязюна та їх послідовників. У творчій спадщині видатних педагогів, споміж інших, виокремлюється одна важлива методологема – необхідність глибокого психологічного вивчення вихованців, їх індивідуально-психологічних, вікових і соціально-психологічних особливостей та соціально-психологічних умов їхнього розвитку. У кожній класичній праці з педагогіки наголошується на вирішальній ролі соціального середовища у вихованні дитини. Більше того – конструювання соціального оточення, запровадження регламентів, методик і методів міжособистісного спілкування, структурування міжособистісних взаємин та рольових позицій, змістовне наповнення взаємодії в системі «вчитель-учень» і є предметом педагогічних інновацій протягом відомої історії.

Від загальнотеоретичних позицій педагогів і філософів беруть свій початок психологічні дослідження освітнього процесу та розробка практичних заходів, методик і технологій психологічного впливу на нього. Початком педагогічної психології вважаються теоретичні і прикладні дослідження відомого американського психолога Дж. Дьюї, які він започаткував ще наприкінці 19 століття. З тих пір традиція пошуку шляхів і методів психологічного супроводу освітніх процесів набула потужного розвитку і була продовжена в роботах Л. Божович, Л. Виготського, Ю.Гільбуха, В. Зінченка, Г. Костюка, Л. Вовчик-Блакитної, С. Максименка, Н. Чепелевої, Т. Яценко та ін..

Необхідно зауважити, що теоретико-експериментальні дослідження у педагогічній психології протягом її історії завжди супроводжувались масштабним психолого-педагогічним практикуванням, розробкою новітніх методик і методів як діагностичної, так і розвивально-освітньої діяльності. Ця традиція продовжується і донині, збагачуючи тим самим психологічну теорію. Скажимо більше – усяка серйозна реформа в освітній галузі має спиратися як на фундамент на глибоке розуміння психології учасників і психологічні механізми освітнього процесу.

Важливим етапом практично-психологічного забезпечення супроводу освітніх реформ було створення у 1991 році у системі вітчизняної освіти психологічної служби. З того часу прикладні психологічні дослідження освітніх процесів набули свого організаційного змістовлення, а психологічне практикування – надійну методичну основу [11-15].

Ми розглядаємо психологічну службу системи освіти як цілісну систему, у даному випадку – цілісну підсистему у системі освіти, що покликана забезпечити психологічну допомогу і соціально-педагогічний супровід усіх учасників освітнього процесу на основі єдиних узгоджених процедур, стандартів, методик і технологій для успішного досягнення основних завдань освітніх реформ при умові збереження й подальшого розвитку соціального благополуччя, особистісної своєрідності і психічного здоров'я. Психологічна служба, за допомогою свого специфічного інструментарію, має забезпечити природо-відповідний індивідуальний розвиток особистості в процесі її інституційної соціалізації у закладі освіти.

Основною метою діяльності психологічної служби системи освіти є підвищення ефективності освітнього процесу шляхом його індивідуалізації та, одночасно, захист особистісного суверенітету і соціального благополуччя всіх його учасників на основі застосування наукових методів і технологій прикладної психології та соціальної педагогіки [16].

Служба забезпечує своєчасне і систематичне вивчення психофізичного розвитку дитини, мотивів її поведінки і діяльності з урахуванням вікових, інтелектуальних, фізичних, гендерних та інших індивідуальних особливостей, створення психологічних умов для саморозвитку та самовиховання, сприяє виконанню освітніх завдань закладами і установами освіти, підвищенню психологічної культури всіх учасників освітнього процесу [там само].

За 30 років нам вдалося створити найбільшу за чисельністю і найбільш розгалужену психологічну службу в країні яка здатна ефективно вирішувати всі гострі питання розвитку освітньої галузі, забезпечити психологічний су-

провід освітніх реформ, забезпечувати підвищення психологічної культури всіх учасників освітнього процесу [11].

Психологічна служба сьогодні здійснює істотний вплив на освітню галузь та забезпечує, таким чином, реалізацію освітніх реформ, оперативно реагує на соціальні проблеми, що виникають у суспільстві в цілому і в освіті зокрема.

За даними МОН України [17], у 2020/2021 навчальному році, кількість фахівців психологічної служби становить 23 315 осіб, з них: практичних психологів – 15 282 особи, соціальних педагогів – 7 548 осіб, методистів – 485 осіб.

Забезпеченість практичними психологами у закладах освіти (у ставках) становить 72,7% від загальної потреби, соціальних педагогів – 54,8%. Отже, середній показник від потреби наявних ставок становить 64%.

Сьогодні ми можемо констатувати, що працівники психологічної служби здійснюють великий обсяг роботи забезпечуючи тим самим ефективний супровід освітянських реформ.

Якщо звернутись до офіційних даних Міністерства освіти і науки [там само], то лише за 2020/2021 навчальний рік працівниками психологічної служби психологічною просвітою було охоплено в цілому п'ять з половиною мільйонів учасників освітнього процесу, з них 3 102 769 здобувачів освіти, 689 653 педагогів, 1 755 498 батьків. У заходах з психологічної діагностики загалом взяло участь 5 189 783 учасника освітнього процесу, а саме: 4 089 638 здобувачів освіти, 397 667 педагогічних працівників та 702 479 батьків. Заходи з психологічної і соціально-педагогічної профілактики відвідали загалом 3 872 288 осіб, а саме: 2 766 780 здобувачів освіти, 415 042 педагогічних працівників та 690 466 батьків та інших законних представників дітей.

Проблема протидії домашньому насильству, яка в останні роки стає все більш актуальною у нашому суспільстві, також була предметом докладання професійних зусиль працівників психологічної служби. За минулий навчальний рік до практичних психологів і соціальних педагогів надійшло більше як 157 тисяч запитів. Зокрема, від батьків – 48 142 звернення, від педагогічних працівників – 51 330, від дітей – 46 884 та від інших зацікавлених осіб – 11 105 звернень.

Запитів щодо подолання дитячої злочинності та профілактичної роботи з неповнолітніми «груп ризику» було прийнято майже 202 тисячі, а саме: від

батьків надійшло майже 62 тисячі звернень, від педагогічних працівників – 69 тисяч, від дітей – 64 тис., від інших зацікавлених осіб – 7,5 тисяч звернень.

Найбільш значущім напрямом роботи працівників психологічної служби є корекційно-розвиткова. Цей напрям передбачає доволі широкий спектр застосування методів і технологій, які спрямовані на розвиток і цілеспрямоване формування уявлень, настанов, цінностей, умінь, компетенцій та рис особистості. Наприклад: розвиток емпатійних здібностей підлітків, формування умінь міжособистісної комунікації в ситуації конфлікту, розвиток пізнавальної мотивації і пізнавальних інтересів, корекція схильності до протиправної чи адиктивної поведінки і т.п. При цьому необхідно зауважити, що практичні психологи, назагал, не здійснюють корекційну роботу з дітьми, що мають особливі освітні потреби. Це прерогатива корекційних педагогів і психологів.

Повертаючись до статистичних даних про обсяги роботи працівників психологічної служби у 2020-2021 навчальному році [17], зазначимо, що індивідуальними формами корекційно-розвиткової роботи було охоплено більше 313 тисяч здобувачів освіти, майже 22 тис. педагогічних працівників, 24 тис. батьків та інших законних представників дітей. Груповими формами корекційно-розвиткової роботи було охоплено більше 1 мільйона здобувачів освіти, 58 тисяч педагогічних працівників та майже 63 тисячі батьки та інші законні представники дітей.

Традиційно найбільша кількість клієнтів у працівників служби приходять на консультації. Зазвичай консультації не бувають разовими. Один і той же клієнт приходять кілька разів, відвідує кілька сесій. Загальна кількість консультацій у звітному році – близько 4 мільйонів сімсот п'ятнадцять тисяч. З них – майже 2 мільйони сімсот сорок чотири тисячі – це групові, а майже два мільйони – індивідуальні.

Наведені дані переконливо свідчать і про великі обсяги проведеної роботи працівниками психологічної служби, і про великий потенціал останньої, і про значний вплив на соціально-педагогічні процеси, що відбуваються в освіті зараз.

Разом з великими обсягами проведеної роботи набуває усе більшої гостроти питання про підвищення її якості.

За умови належної координації зусиль і якісного науково-методичного забезпечення психологічна служба здатна якісно реалізувати великі загальноукраїнські освітні проекти. Зокрема такі, наприклад, як «Нова українська школа», «Сімейна розмова», «Мирна школа» та ін.

Для осучаснення психологічної служби, підвищення ефективності роботи її працівників, підвищення методичного рівня та швидкого запровадження інновацій у психологічну практику нами була запропоновано Концепцію психологічного супроводу освітніх реформ у діяльності психологічної служби [15]. На наш погляд, основними інноваціями, яких зараз потребує служба мають стати: дворівнева модель психологічного супроводу всіх учасників освітнього процесу на рівні закладу освіти; моделі науково-методичного забезпечення діяльності працівників служби на рівні «територіальна громада – район»; запровадження циклограм діяльності працівників психологічної служби у всіх типах закладів освіти; запровадження протоколів (алгоритмів) роботи працівника служби у типових випадках; система методичної підтримки працівників служби включно з наставництвом (методичним супроводом, супервізією); наукова експертиза психологічного, соціально-педагогічного і соціологічного інструментарію, що застосовується у системі освіти; створення дорадчо-координаційного органу з керівництва психологічною службою; запровадження нових процедур атестації і ліцензування працівників психологічної служби; створення єдиної інформаційної системи психологічної служби.

Однією з переваг психологічної служби є можливість побудови дворівневої моделі психологічного супроводу всіх учасників освітнього процесу на рівні закладу освіти. Ми запропонували два рівні психологічного супроводу: первинний (первинна допомога) – виявлення проблем клієнта та надання первинної, неспеціалізованої допомоги, і вторинний, більш спеціалізований. При цьому не обов'язково, щоб спеціалісти первинного і вторинного рівнів працювали в одному закладі освіти. Основна взаємодія між спеціалістами відбувається на рівні населеного пункту (територіальної громади) або району на базі методичного об'єднання із застосуванням технологій наставництва (супервізії) та перенаправлення.

Запровадження дворівневої моделі психологічного супроводу передбачає: чітку взаємодію і координацію зусиль усіх фахівців психологічної служби на рівні громади (району), функціонуюче на цьому ж рівні методичне об'єднання фахівців, науково-методичну підтримку з боку обласного центру психологічної служби, внесення незначних коректив у планування роботи психологічної служби закладів освіти та місцевих органів управління освітою.

Сучасне законодавство, що регулює процес децентралізації у сфері державного управління і місцевого самоврядування, у тому числі й у сфері управління освітою, дозволяє застосування наступних моделей науково-

методичного супроводу діяльності фахівців служби на рівні територіальної громади і району [10,15].

На рівні укрупненого району пропонуються наступні моделі науково-методичного супроводу в залежності від фінансових і кадрових можливостей:

- навчально-методичний центр психологічної служби;
- відділ/сектор психологічного супроводу в структурі методичного кабінету/центру при районному відділі освіти;
- методист методичного кабінету/центру при районному відділі освіти який відповідає за діяльність психологічної служби;
- психолог-методист центру професійного розвитку педагогічних працівників.

На рівні територіальної громади можливе запровадження наступних моделей науково-методичного супроводу:

- методист-психолог методичного підрозділу при органі управління освітою територіальної громади;
- обов'язки методиста-психолога можуть бути покладені на одного із працівників психологічної служби закладу освіти, що підпорядкований територіальній громаді.

Безперечно, кожна з названих моделей потребує прилаштування до конкретних умов регіону, області та практичної апробації.

Запропоновані моделі можуть бути більш сталими і скоординованими у тому випадку, якщо при органах управління освітою будуть створені у рамках державно-громадського управління дорадчі органи – координаційні ради психологічної служби. До координаційних рад могли б бути запрошені кращі спеціалісти вищої категорії, психологи-методисти, супервізори, авторитетні керівники регіональних психологічних служб, науковці і викладачі інститутів післядипломної педагогічної освіти, представники професійних громадських організацій.

Головним завданням роботи координаційної ради має бути визначення стратегії розвитку служби на регіональному і місцевому рівнях, проведення моніторингів розвитку служби і змісту діяльності окремих її співробітників, участь в атестації і ліцензуванні практичних психологів і соціальних педагогів закладів освіти, аналіз першоджерел проблем розвитку і визначення шляхів та інструментів їх розв'язання, розгляд або розробка проєктів нормативно-правових документів, що стосуються психологічної служби.

Безумовно, в контексті суцільної «діджиталізації», не можливо не говорити про створення у психологічній службі єдиної інформаційної системи

психологічної служби (ЄІСПС) [12,15]. До її складу, на нашу думку, мають бути включені: банк рекомендованих для застосування практичними психологами психодіагностичних методик; банк рекомендованих технологій або корекційно-розвивальних методик, які можуть бути представлені у вигляді протоколів (алгоритмів) роботи працівників служби; система збору і збереження статистичних даних про кількість працівників психологічної служби, обсяги і види їхньої роботи, проблеми, з якими їм доводиться працювати; дані про результати моніторингів, які були проведені на регіональному або всеукраїнському рівнях; інформація про установи і організації, що надають науково-методичну підтримку працівникам служби; результати атестації і ліцензування фахівців.

Для забезпечення цілісності психологічної служби, методичної єдності та її здатності реалізовувати великі галузеві проекти і програми з реформування системи освіти нами були запропоновані і затверджені рішенням Інституту модернізації змісту освіти МОН Орієнтовні циклограми діяльності працівників психологічної служби [9]. Циклограма є основою планування роботи працівника служби на навчальний рік та, одночасно – основою його звітності.

Упровадження річних циклограм діяльності працівників служби узгоджено із переліком діагностичних методик, які рекомендовано застосовувати у практичній роботі [6]. Таким чином, методичне забезпечення психологічної служби набуває системного характеру та створює можливості враховувати специфіку закладу освіти та рівень професійної підготовки фахівця.

Протоколи (алгоритми) діяльності працівників психологічної служби є найбільш важливими елементами методичної узгодженості надання психологічної допомоги учасникам освітнього процесу у типових випадках і унебезпечують клієнтів від непрофесійного або злочинного втручання [14].

Протокол – це затверджений порядок дій працівника служби у типовій професійній ситуації, у розв'язанні типових проблем роботи з клієнтами. Протокол передбачає чіткий і усталений алгоритм, послідовність операцій, який дає змогу надавати кваліфіковану допомогу певній категорії учасників освітнього процесу (цільовій групі) і може бути основою для оцінки ефективності роботи фахівця, рівня його кваліфікації та дотримання ним існуючих професійних стандартів [15].

Розробка і запровадження протоколів має узгоджуватись з циклограмами і діагностичними мінімумами, що, у свою чергу, створить підґрунтя для оптимізації професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців у закладах вищої і післядипломної освіти, сприятиме виробленню більш чітких і

конкретних критеріїв оцінювання якості надання послуг практичними психологами і соціальними педагогами.

До тридцятої річниці створення психологічної служби у системі освіти Український науково-методичний центр практичної психології і соціальної роботи НАПН України підготував низку технологій і алгоритмів роботи практичних психологів і соціальних педагогів з розв'язання найбільш актуальних питань реформування освітньої галузі. Серед них – технологія створення осередків громадянського суспільства у територіальних громадах на базі закладів освіти, технологія розвитку життєстійкості як умови попередження конфліктної поведінки підлітків, технологія формування соціально-психологічної компетентності педагогів, алгоритм роботи працівника психологічної служби з формування безпечного освітнього середовища у закладі освіти.

Автори сподіваються, що запропоновані у цьому посібнику інноваційні технології слугуватимуть подальшому розвитку психологічної служби на засадах проектно-технологічного підходу до розробки методичного забезпечення професійної діяльності практичних психологів і соціальних педагогів закладів освіти та ефективному впровадженню освітніх реформ в Україні.

Список використаних джерел

1. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII [редакція від 24.06.2020] // Законодавство України / Верхов. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 09.11.2020).

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

2. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16 січня 2020 р. № 463-IX [редакція від 01.08.2020] // Законодавство України / Верхов. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20> (дата звернення: 09.11.2020).

3. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10 лютого 1998 р. № 103/98-ВР: [редакція від 20.05.2020] // Законодавство України / Верхов. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Тех> (дата звернення: 09.11.2020).

4. Про фахову передвищу освіту : Закон України від 6 червня 2019 р. № 2745-VIII: [редакція від 20.03.2020] // Законодавство України / Верхов. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19> (дата звернення: 09.11.2020).

5. Про вищу освіту : Закон України від 1 лип. 2014 р. № 1556-VII : [редакція від 18.12.2018 р.] // Законодавство України / Верхов. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 09.11.2020).

6. Застосування діагностичних мінімумів в діяльності працівників психологічної служби. / Горленко В. М., Острова В.Д., Сосновенко Н.В., Ткачук І.І. / за заг. ред. В.Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2018. 106 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/713246>

7. Кремень В.Г. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору. К.: Педагогічна думка, 2008. - 424 с.

8. Максименко С.Д. Теоретико-методологічні засади розвитку психологічної науки XXI сторіччя. Проблеми сучасної психології. Запоріжжя, 2019. №1. С. 7-10.

9. Методичні рекомендації щодо впровадження циклограм діяльності працівників психологічної служби / заг. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2017. 132 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/709623>

10. Науково-методичне забезпечення діяльності психологічної служби системи освіти в умовах децентралізації (моделі, досвід) : колективна монографія / наук. ред. В. Г. Панок. Київ : Ніка-Центр, 2020. - 152 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/722337/1/nauk-metod-zabezp-dialnosti.pdf>

11. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні: монографія / Нац. акад. пед. наук України ; за заг. ред. В. Г. Кременя. - Київ : КОНВІ ПРИНТ, 2021. - 384 с. - Бібліогр.: с. 21. - (До 30-річчя незалежності України). ISBN 978-617-7724-74-1 DOI: <https://doi.org/10.37472/NAES-2021-ua> ISBN 978-617-7724-74-1

12. Основи практичної психології: Підручник для студентів ВЗО / Н.Чепелева, Т.Титаренко та ін.; Керівник авт. кол-ву В.Г. Панок. К.: Либідь, 2006. 536 с.

13. Панок В.Г. Психологічна служба : Навчально-методичний посібник для студентів і викладачів. Кам'янець-Подільський: ТОВ Друкарня Рута, 2012. 488 с.

14. Панок В.Г. Прикладна психологія. Теоретичні проблеми: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2017. 188 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/707672/1/panok2017.pdf>

15. Панок В. Г. (2020). Концепція психологічного супроводу освітніх реформ у діяльності психологічної служби. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 2 (1). <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-9-1>

16. Положення про психологічну службу у системі освіти України. Наказ МОН України від 22.05. 2018 р. № 509. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18>

17. «Про пріоритетні напрями роботи психологічної служби у системі освіти у 2021/2022 н. р.» Лист МОН України від 16.07.2021 № 1/9-363. <https://imzo.gov.ua/2021/07/19/lyst-mon-vid-16-07-2021-1-9-363-pro-priorytetni-napriamy-roboty-psykholohichnoi-sluzhby-u-systemi-osvity-u-2021-2022-n-r/>

18. Яценко Т. С. Методология глубинного познания: пралогическое и логическое мышление / Т. С. Яценко. – Днепр: Инновация, 2021. – 323с.

Технологія створення осередку громадянського суспільства в умовах територіальної громади і закладу освіти

Проблема побудови громадянського суспільства як інституту прямої демократії постає як стратегічна в контексті реформи децентралізації влади та створення територіальних громад по всій Україні. Психолого-педагогічній науці слід взяти до виконання затверджений ще 26 лютого 2016 року Указ Президента України «Стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні» та прийняті Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки України планові заходи по здійсненню цього Указу. На виконання заходів з демократизації школи спрямована Концепція розвитку громадянської освіти в Україні, затверджена Кабінетом Міністрів України 3 жовтня 2018 року (ост. ред. 26 лютого 2020 року), в якій враховано відповідні положення Закону України «Про освіту» та Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» [22].

Аналіз соціального та економічного становлення різних країн впродовж останніх століть і десятиліть та їх сучасного стану свідчить, що демократія утворює магістральний шлях суспільного розвитку світової цивілізації. Саме вона забезпечує високий рівень життя сотень мільйонів мешканців планети за такими показниками його якості, як добробут, здоров'я, тривалість життя, освіченість, наука, виробництво, культура тощо. Про це свідчить досвід таких соціально-економічно розвинутих країн, як Швейцарія, США, Канада, Швеція, Норвегія, Фінляндія та ін., що утворюють своєрідний європейсько-американський пояс демократії. Ці країни притягують інші, менш розвинуті країни, до себе саме своїми демократичними цінностями. Вони мають розвинуті в цьому відношенні системи освіти. Показовими в цьому плані є типові плани дошкільної та шкільної освіти Швеції, які містять у своєму складі численні принципові положення, в центрі яких стоять поняття демократії, демократичних цінностей, демократичних методів, демократичного способу життя учнівської молоді [див. в 14, 15]. Це стосується і освіти дорослих. Якщо врахувати цей європейський досвід, то в українських навчальних планах мало б стояти значно більше відповідних демократичних положень, яких зараз, на жаль, недостатньо.

Різноманітні питання демократизації життя освіти та суспільства переломлюються через особистість громадянина та її підготовку до участі у формуванні та функціонуванні інституту сучасної прямої демократії, яким є громадянське суспільство. В Україні існують цікаві історичні прецеденти функціонування прототипів громадянського суспільства, що виявлялися раніше у різних формах – від народного віча, козацьких рад, сільських і міських громад до майданів і сучасних територіальних громад тощо. Рух до демократичного громадянського суспільства України безумовно пов'язаний з діяннями її духовної еліти, зокрема таких мислителів, як Г. С. Сковорода, Т. Г. Шевченко, М. П. Драгоманов, Л. Українка, І. Я. Франко, В. І. Вернадський, Г. Г. Ващенко, А. С. Макаренко, В. О. Сухомлинський, О. Т. Гончар, О. А. Захаренко, Ф. Т. Моргун, І. А. Зязюн та ін. Слід згадати в цьому плані видатного українського філософа, соціолога, педагога М. П. Драгоманова (1841-1895), фундатора ліберально-демократичного руху в країні, який закликав співвітчизників ще 140 років тому, перебуваючи в еміграції в Женеві, звернути увагу на демократичні громадські засади державного устрою США та Швейцарії.

В останні роки все краще розуміється та обставина, що розвиток громадянського суспільства в Україні відбуватиметься ефективніше, якщо до цього процесу залучиться система освіти, коли в якості центру інтеграції територіальної громади, яка створюється в межах міського масиву, селища міського типу або об'єднання сіл виступає школа або інший заклад освіти. Якщо ще декілька років тому ця ідея вважалася лише одним із можливих варіантів розвитку громадянського суспільства як інституту прямої демократії на території України, то зараз вона вже активно обговорюється спеціалістами як ледве не основний варіант вказаного розвитку. Так, автор даного розділу брав участь 13.05.2021 року у роботі вебінару «Державна стратегія регіонального розвитку 2027» та можливості, які вона відкриває для розвитку на регіональному та місцевому рівні» в Київському Інституті громадянського суспільства, де 55 представників з усієї України аналізували конкретні питання участі сільської школи в роботі територіальної громади. При цьому доповідачі ставили акцент на демократичній участі в такій роботі не тільки представників громади, педагогів, але і самих учнів. Наводилися приклади висування школярами оригінальних ініціатив, генерування ними цікавих проєктів, які затверджувалися «дорослою» територіальною громадою, отримували фінансування та реалізовувалися на користь мешканців конкретного населеного пункту.

Наш виступ «Досвід організації та проведення психологами і педагогами засідань освітянського осередку громадянського суспільства в сільських та

міських школах» був із зацікавленістю прийнятий учасниками вебінару, адже в ньому були викладені дані, що були накопичені нами ще два-три роки тому у відповідній роботі з учнями і вчителями, педагогічними працівниками ряду закладів освіти в декількох областях України. Він частково був викладений у науковій літературі [14; 15; 16] і заслуговує переосмислення та узагальнення в умовах сьогодення, що ми спробуємо зробити в даному розділі. Зазначимо тут, що вказаний досвід був накопичений ще до наступу пандемії COVID-19 і уведення карантину, що суттєво обмежило у 2020 і 2021 роках соціальні контакти та припинило виїзди нашої робочої групи на місця. Але в умовах запровадження технологій дистанційного навчання, зокрема появи соціальних інформаційних платформ, приміром, ZOOM і MEETING, проведення засідань громадянського суспільства стає можливим в дистанційному режимі і саме на це ми орієнтуємося в нашій подальшій роботі.

В умовах реформи децентралізації влади школа виступає в територіальній громаді в якості природного центру формування і функціонування осередку громадянського суспільства, особливо у сільській місцевості. Цьому сприяє зосередження в ній величезного культурного, виховного, кадрового, організаційного та громадянського потенціалу, на основі чого такий осередок може ефективно виконувати функції по демократизації усього суспільства. А наявність в школі практичного психолога і соціального педагога з відповідними професійними обов'язками може сприяти вихованню особистості громадянина у молоді та формуванню демократично діючого шкільного колективу як осередку громадянського суспільства. До цього слід додати можливість вчителів гуманітарного циклу дисциплін – української мови та літератури, історії, основ громадянського виховання тощо. Треба підкреслити, що школа концентрує в собі значний громадянський потенціал ще й тому, що в ній представлені старшокласники, які вже мають паспорти громадян України, вчителі школи та батьки як члени територіальної громади. Тому вона може виступати і виступає важливим чинником здійснення реформи децентралізації влади на основі поступового перетворення шкільного колективу на освітнянський демократичний осередок громадянського суспільства.

Звичайно, що створення такого осередку у закладі освіти потребує відпрацювання низки питань, зокрема правових, організаційних, педагогічних, психологічних, технологічних, що зробить його джерелом реальної демократизації суспільства.

Узагальнюючи дані щодо діяльності громадянського суспільства у демократично розвинутих країнах світу, зокрема у Швейцарії, США та ін., вра-

ховуючи власний досвід роботи у цьому напрямку, нами була розроблена загальна схема його діяльності, яка відображає сутнісну сторону створення та функціонування такого осередку. На основі цієї схеми був сформований спеціальний алгоритм проведення засідань осередків громадянського суспільства, який був апробований впродовж 2018-2019 років у закладах освіти і складається з п'яти етапів або циклів [14;15; 16]:

1. Збір членів громади, самоорганізація та правова підготовка осередку громадянського суспільства.

2. Висування членами осередку громадянського суспільства нагальних ініціатив, проблем, обговорення пропозицій, ресурсів щодо їх розв'язання та затвердження їх пріоритетності шляхом голосування.

3. Формування осередком громадянського суспільства проєктів вирішення пріоритетних проблем та їх прийняття референдумом як необхідних та обов'язкових для виконання.

4. Мобілізація суспільних, державних, кадрових, фінансових ресурсів на виконання прийнятих проєктів, контроль та відповідальність виконавців.

5. Втілення результатів виконання проєктів у життя, забезпечення досконалості, наступності та неперервності роботи осередку громадянського суспільства.

На основі конкретизації цього алгоритму може бути побудована докладна технологія створення первинного освітянського осередку громадянського суспільства в межах територіальної громади або електорального виборчого округу. До речі, традиційно саме в школах під час виборів працюють виборчі дільниці, завдяки чому вони стають причетними до виборів як важливої процедури демократії. Така робота школи відбувається в координації з діяльністю місцевих рад (адже директори шкіл часто обираються депутатами цих рад), що ставить школу фактично в центр територіальної громади та робить її джерелом демократичного розвитку держави і суспільства.

Цей алгоритм і побудована на його основі технологія можуть діяти як у розгорнутому вигляді, так і згорнутому. В першому випадку вони реалізуються через послідовність дій осередку громадянського суспільства в реальному режимі тривалого часу, відповідаючи графіку роботи територіальної громади і осередку громадянського суспільства. В такому разі алгоритм може бути розподілений у часі і здійснюватися впродовж тижнів, місяців і років. Разом з цим нами відпрацьовується також і згорнутий у часі, компактний варіант реалізації цього алгоритму.

В останньому випадку він може оперативно здійснюватися у навчальних або виробничих цілях протягом одного дня або навіть декількох годин у вигляді спеціального чітко структурованого тренінгу або ділової гри активу освітянського осередку громадянського суспільства. Велика увага в такому випадку приділяється залученню і навчанню членів адміністрації закладу освіти, педагогічної та батьківської рад, практичних психологів і соціальних педагогів, педагогів і учнів, представників територіальної громади до виконання певних функцій в процесі проведення тренінгу, зокрема, функцій керівників зборів, спікерів, асистентів, інструкторів, що слідкують за регламентом дій учасників тренінгу, ведучих протоколів тощо.

Цей другий варіант, тобто проведення тренінгу, відпрацьовувався в ході спеціальних психопедагогічних експедицій. Вони проводилися нами самостійно або спільно з доктором педагогічних наук, професором Анатолієм Петровичем Самодриним і кандидатом психологічних наук, професором Володимиром Федоровичем Моргуном впродовж 2018 і 2019 років в низці закладів освіти Волинської, Полтавської та Дніпропетровської областей, що відображено у [14; 15; 16]. В ході експедицій такі тренінги поєднувалися з відповідними науково-методичними семінарами. Завдяки цьому вказаний алгоритм діяльності осередку громадянського суспільства поступово адаптувався до умов різних закладів освіти – загальноосвітніх шкіл, педагогічних коледжів, технікумів тощо.

Так, 2018 року була проведена психопедагогічна експедиція за маршрутом: Заклад загальної середньої освіти I-III ступенів села Світязь Шацького району Волинської області, Чугуєво-Бабчанський лісовий технікум, що в Чугуєвському районі Харківської області (разом з А. П. Самодриним), Ліцей наукового профілю в селі Ковалівка Полтавської області (спільно з А. П. Самодриним та В. Ф. Моргуном). До проведення цих тренінгів залучалися учні та викладачі, внаслідок чого учасниками створювалися цікаві проекти.

2019 року була проведена психопедагогічна експедиція по Полтавській та Дніпропетровській областям, в ході якої апробувалися певні технологічні дії по створенню саме освітянських осередків з числа студентів і викладачів Кременчуцького педагогічного коледжу імені В. О. Сухомлинського, на базі педагогічного об'єднання директорів загальноосвітніх шкіл м. Кременчук, за участю вчительського колективу Новомосковського колегіуму I-III ступенів №11 Дніпропетровської області. Ця експедиція проводилася за підтримки А. П. Самодрини. Охарактеризуємо певні технологічні аспекти цієї роботи саме в умовах проведення тренінгу громадянського суспільства.

Технологія створення освітянського осередку громадянського суспільства має відповідати наведеному вище алгоритму, який базується на розумінні сутності громадянського суспільства як інституту прямої демократії, визнанні і дотриманні принципів і процедур демократії та врахуванні особливостей формування територіальних громад в Україні. Про це слід особливо наголосити, оскільки в реальних територіальних громадах все ще спостерігається певний бюрократизм, «громадські» рішення приймаються одноосібно або вузькими колами деяких членів громади, вони затверджуються зборами формально, через що зникає сам творчий ефект прямої демократії, а демократичні процедури фактично підмінюються авторитарними методами.

У зв'язку з цим, слід звернутися саме до принципів і процедур прямої демократії, визначення громадянського суспільства, особливостей формування територіальної громади і ретельно дотримуватися них. Ми наводимо ці дані у конспективному вигляді, що робить їх корисними для інструкторів при проведенні тренінгів та реалізації технології повсякденної роботи осередку громадянського суспільства у закладі освіти.

Так, **основними демократичними принципами**, що забезпечують функціонування сучасного цивілізованого громадянського суспільства, згідно з існуючими даними, виступають наступні [6; 7; 14; 15; 16]: а) принцип народовладдя, з якого випливає принцип громадянського самоврядування; б) принцип верховенства права, правового закону, тобто існування закону для людини, а не людини для закону, гарантії права на захист особистості від свавілля політичної влади, що зафіксовано у Конституції України; в) принцип пріоритету прав, свобод і обов'язків людини та громадянина, взаємозв'язку свободи і відповідальності, прав і обов'язків, принцип свободи і рівності громадян у своїй гідності; г) принцип виборності органів державної влади і громадянського суспільства шляхом голосування; д) принцип підпорядкування меншості більшості після голосування і врахування думки меншості більшості, тобто забезпечення інтересів більшості при гарантуванні прав меншості відстоювати власну позицію, відігравати свою роль у суспільному житті; е) принцип плюралізму (від лат. *pluralis* – множинний), тобто можливість існування різних думок, ідеологій, партій, організацій тощо. Згідно з цим принципом, суспільно-політичне життя має складатися з діяльності численних взаємозалежних і водночас автономних соціальних та політичних груп, партій, організацій, ідеї та програми яких вільно порівнюються та змагаються між собою. Проявом плюралізму в політичній системі є багатопартійність. Плюралізм гарантує існування свободи думки, совісті та віросповідання, громад-

сько-політичних об'єднань та ініціатив. В ході обговорення цих думок має проявлятися толерантність і виваженість; є) принцип поділу влади в демократичній країні, тобто відокремлення виконавчої влади від законодавчої та незалежності судової влади, а також існування системи “стримувань та противаг”; ж) принцип представництва, за якого у сучасних державах вирізняються форми опосередкованої непрямой та безпосередньої прямої демократії, одним із проявів якої вважається громадянське суспільство та референдум; з) принцип гласності та врахування громадської думки. Гласність передбачає відкритість держави та державних діячів для критики з боку суспільства; доступність інформації, що має суспільне значення; розвинену та налагоджену систему засобів масової інформації, перш за все незалежних, тобто вільних від державно-політичної цензури. Гласність не може бути всеохоплюючою – її межі визначаються морально-правовим рівнем суспільства та стосуються сфери державних таємниць, які повинні бути чітко фіксовані законом; з цим пов'язана свобода слова, яка можлива лише за умови відповідальності за це слово; и) принцип дотримання особистої честі та гідності людини, приниження яких повинно каратись законом; недопущення порушення загальноприйнятих норм моралі та відносин між людьми, зокрема таких порушень цих норм, як порнографія, насильство, заклики до національної, релігійної та соціальної ворожнечі та ін.

Слід зауважити, що в літературі існує певна редакційна неоднозначність у розумінні принципів і процедур демократії, тому в розділі виявлені в доступних джерелах дані піддаються деякому узагальненню, що не змінює їх сутності.

Втілення демократичних принципів у суспільне життя забезпечується відповідними **демократичними процедурами**, які безпосередньо визначають технологію створення осередку громадянського суспільства у закладі освіти. Йдеться, зокрема про такі процедури [6; 7]: 1. Створення демократичної структури суспільства і органів самоврядування шляхом виборів. 2. Організація зборів та визначення його органів і порядку роботи. 3. Дотримання правил представницької (опосередкованої) і прямої (безпосередньої) демократії. 4. Делегування повноважень, що реалізується на основі вільних та імперативних мандатів. 5. Вибори політичних лідерів і керівників громад певним електоратом (від лат. *elector* – виборець), тобто загальною або частковою сукупністю виборців. 6. Обговорення та прийняття рішень шляхом голосування на зборах відповідно до їх виду – звичайне зібрання, конференція, з'їзд; проведення систематичного громадського обговорення актуальних проблем держа-

вного і суспільного життя і розробка проєктів його покращення. 7. Затвердження результатів демократичного обговорення суспільних рішень голосуванням, референдумом; рішення приймаються простою або кваліфікованою більшістю, консенсусом в ході відкритого або таємного голосування на зібраннях громадян; загальнонародне голосування з приводу будь-якого важливого питання держави і суспільства відбувається шляхом референдуму. 8. Опонування та змагальність в ході відкритого обговорення кандидатур на виборах або питань, поставлених на голосування або референдум. 9. Вивчення громадської думки, наприклад, в ході соціологічних досліджень. 10. Звітність обраного керівництва перед членами громади. 11. Опротестування, блокування, відзив рішень. 12. Гласність усіх сторін державної і суспільної діяльності. 13. Критика і самокритика в її конструктивній формі. 14. Здійснення контролю і самоконтролю діяльності державних службовців і членів громадянського суспільства. 15. Накладання відповідальності за виконання рішень суспільства і влади тощо.

Вже наведені вище принципи і процедури демократії свідчать про необхідність їх глибокого вивчення на рівні стійких знань, ефективних умінь та навичок, або, як на цьому наголошується у згаданій вище «Концепції розвитку громадянської освіти в Україні» [22], особливої громадянської компетентності. А це робить необхідним елементом такої освіти систему громадянської демократичної підготовки, яка в наших дослідженнях реалізується за допомогою спеціального тренінгу за зазначеним вище алгоритмом. Тобто відповідний тренінг або ділова громадянська гра виступають необхідним компонентом технології створення освітянського осередку громадянського суспільства у закладі освіти.

Вказані принципи і процедури реалізуються **громадянським суспільством**, яке має свою специфіку, мету і функцію, у порівнянні з іншими видами суспільства. Громадянське суспільство є відносно самостійним соціальним утворенням як за формою, так і за змістом виконуваних функцій. Це недержавна частина усього суспільства, яка базується на автономії індивідів (сім'я, школа, добровільні організації та союзи, духовним виразником інтересів яких є суспільна думка). Громадянське суспільство поєднує економічні, соціальні, культурні, духовні, родинно-побутові відносини та інститути, а також передбачає певні свободи, права та обов'язки особистості як необхідні умови її самотвердження та самореалізації у громадському житті» [8, с. 38].

Фахівці особливо підкреслюють, що «зріле громадянське суспільство характеризується високим рівнем самоврядування, у ньому концентрується тво-

рчий потенціал соціальності. Суспільні зв'язки, інтереси та цінності виявляються у різноманітних суспільних рухах, об'єднаннях та асоціаціях, творчих спілках. Порівняна незалежність громадянського суспільства від держави в управлінні окремими соціальними процесами характеризує пластичність суспільного життя, його здатність до саморегулювання, відкриває простір творчим зусиллям громадян» [там само].

При цьому зазначається, що «політичний досвід історії ХХ століття свідчить, що взаємовідносини держави та громадянського суспільства іноді можуть набувати деформованого характеру, якщо виникають політичні структури тоталітарного типу, коли держава контролюється не народом, а бюрократичною олігархією чи іншою обмеженою, але активною групою громадян. Тоталітарні режими прагнуть до одержавлення суспільства, всеосяжного контролю за всіма сторонами суспільного життя, вдаються до порушення демократичних свобод і прав людини, мають тенденцію до дедалі зростаючої бюрократизації. Держава прагне підпорядковувати собі все суспільство, а це призводить до блокування творчого потенціалу народу і стагнації суспільного життя в цілому.

На сучасному етапі розбудови незалежної української держави актуальним є створення справжнього громадянського суспільства, демократичної влади та правової держави, в якій забезпечується верховенство закону в усіх сферах суспільного життя, пов'язаність законом самої держави та її органів, суворе дотримання свободи особистості, захист її прав, інтересів, честі й гідності. Правова держава передбачає широку демократизацію всіх сторін життя суспільства, зміщення акценту в бік розвитку громадянських начал. Цей процес спрямований на вивільнення соціальних сил суспільства, активності та ініціативи людей» [8, с. 38-39]. Як це має відбуватися, залежить від наукового, зокрема правового, забезпечення та психолого-педагогічної підготовки населення до практичного здійснення цього процесу.

Відмітимо в цьому зв'язку, що в Києві з 1997 року працює вже згадуваний вище науково-дослідний Інститут громадянського суспільства (директор – Ткачук Анатолій Федорович), який проводить професійну, перевірену часом, незаангажовану діяльність у таких сферах, як: а) правові дослідження та правова просвіта; б) політологічні та економічні дослідження; в) місцеве самоврядування та тренінги для депутатів; г) розроблення проєктів нормативних актів та їх просування в органах державної влади і місцевого самоврядування; д) видавнича діяльність; е) моніторинг діяльності органів державної влади у сфері місцевого самоврядування, громадських організацій та місцевого роз-

витку. Значну увагу приділяє Інститут громадянського суспільства реформі децентралізації влади та формуванню об'єднаних територіальних громад у державі [17; 18; 19].

Пріоритетними цінностями громадянського суспільства визнаються плюралізм, самообмеження та самоосмислення своїх дій. З позицій плюралізму ніхто не може володіти монополією на остаточну, вищу істину. Природним станом будь-якого демократичного суспільства є вільна боротьба ідей та інтересів. Жодна організація не може претендувати на все суспільство, нав'язувати йому свої погляди, переконання, волю [7].

Вищою цінністю громадянського суспільства є **особистість, її права та свободи**. Розвиток громадянського суспільства зумовлює зростання самосвідомості особистості, розширення сфери її соціально значимих ініціатив і водночас – гарантує її вільну самореалізацію. До цінностей громадянського суспільства відносяться **громадянські, політичні та соціально-політичні права**. В останньому випадку це цінності **родини, суспільних та релігійних рухів, недержавних засобів масової інформації, органів громадського самоврядування**, що утворюють механізм формування та вияву суспільної думки, розв'язання суспільних конфліктів тощо. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина представлені у розділі 2 Конституції України [5].

Метою громадянського суспільства має стати людина як найвища цінність, особистість усіх громадян України, щасливих у рідній країні, яка захищає їх, забезпечує мирний розвиток їх сімей, благополуччя, гарантує високу якість життя за такими ознаками, як добробут, здоров'я, тривалість самого життя, економічний розвиток, благополуччя, духовність, освіта, професія, робота, честь і гідність, дружні стосунки з усіма державами світу і особливо – з її сусідами.

Разом з цим, слід відмітити особливості практичного розуміння та вживання терміну «громадянське суспільство». Можна виокремити щонайменше два протилежні випадки, два значення цього терміну.

В першому значенні воно розуміється часто в умовному сенсі, коли про громадянське суспільство говорять як про вже існуюче загальне аморфне пасивне суспільство, але при цьому немає ніяких фактичних ознак його демократичної діяльності та ефективного впливу на покращення життя українського народу. Немає помітних позитивних наслідків його систематичного успішного функціонування в Україні. При цьому бажане видається за дійсне, а соціальна та економічна ситуація в країні вже десятиліттями не змінюється на краще.

У другому значенні слід говорити про активне, дієве громадянське суспільство – на зразок того, що успішно функціонує тривалий час у Швейцарії, Німеччині, інших демократичних країнах Європи, Євросоюзі, США. При цьому слід усвідомлювати ту дистанцію, яку слід пройти українському суспільству саме як громадянському, починаючи від уявної, спонтанної, групової, слабо організованої, епізодично діючої, фактично пасивної її форми, обмеженої за кількістю втягнутого у громадський процес населення і майже фатально безплідного у протистоянні з владою. Зародки такого громадянського суспільства виникають, як правило, майже випадково, у ситуаціях загострення морально-політичної ситуації в країні, вони діють переважно формально, емоційно, є слабо організованими, легко піддаються підпорядкуванню олігархатом, радикалізації і навіть мілітаризації у протистоянні з владою, є революційними, а тому, як правило, – неефективними. Українське суспільство має дійти до своєї розумно організованої, масової, мирної, систематично діючої, еволюційної, морально виваженої, інтелектуалізованої форми ефективного громадянського суспільства, що реально спирається на принципи і процедури демократії [14; 15; 16].

Вважаємо, що початок конкретної роботи зі створення в Україні не уявного і декларативного, а реального та ефективно демократично діючого громадянського суспільства призведе до більшої чіткості і системності конкретних завдань і визначення ролі психологічної та педагогічної науки в реалізації відповідних Указів Президента та рішень Кабінету міністрів України.

Під *осередком громадянського суспільства* слід розуміти первинне суспільне об'єднання групи громадян в межах територіальної громади, яке утворюється за ознаками професійної, вікової, гендерної, національної, за спільними інтересами ідентичності і має своєю метою здійснення громадської діяльності, спрямованої на покращення якості життя в індивідуальному, сімейному, суспільному та державному плані. В одній територіальній громаді може бути декілька осередків громадянського суспільства.

Основною формою спільної діяльності осередку громадянського суспільства є збори членів осередку з обговорення нагальних проблем громади та визначення шляхів їх вирішення, зокрема через створення проєктів. Слід врахувати ту обставину, що ще на початку ХХ століття відомий американський філософ та педагог Дж. Д'юї вважав проєкт найдієвішим засобом концентрації демократичної суспільної думки щодо покращення життя. Він докладно обґрунтував це у своїй книзі «Демократія і освіта» (1916 р.) [4]. Серед його послідовників, які втілювали ідеї демократії в освіту, можна назвати зокрема

вітчизняного педагога А. С. Макаренка. Слід звернути увагу в цьому відношенні також на сучасних зарубіжних педагогів, наприклад, Дж. Глассера [1], І. П. Іванова та ін. Саме під впливом демократичних ідей Дж. Д'юї почали розроблятися державні плани розвитку різних країн світу.

Вважаємо за необхідне формувати в учнів, їх батьків та вчителів компетентність у питаннях побудови і функціонування **територіальної громади**, в яку входить освітянський осередок громадянського суспільства. Створення добровільних об'єднань громад вважається першим і необхідним етапом реформи децентралізації влади, що активно здійснюється з 2014 року [17; 18]. Після Революції Гідності Кабінетом Міністрів України 1 квітня 2014 року схвалено розпорядженням №333 Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, відповідно до якої визначаються напрямки, механізми, строки формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади, надання високоякісних та доступних публічних послуг, становлення інститутів прямого народовладдя, задоволення інтересів громадян в усіх сферах життєдіяльності на відповідній території, узгодження інтересів держави та територіальних громад. Ця робота спирається на Закони України «Про співробітництво територіальних громад», «Про добровільне об'єднання територіальних громад» та на «Бюджетну революцію», за якою принципово змінилися підходи до фінансування місцевого самоврядування [17; 18].

В цих умовах, в центрі уваги постає так звана спроможна територіальна громада, «створена на основі територіальних громад сіл (селищ, міст), що добровільно об'єднуються, здатна самостійно або через відповідні органи місцевого самоврядування забезпечити належний рівень надання послуг, зокрема у сфері освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту та житлово-комунального господарства, з урахуванням кадрових ресурсів, фінансового забезпечення та розвитку інфраструктури відповідної адміністративно-територіальної одиниці [17, с. 10-11].

Для забезпечення роботи територіальної громади (ОТГ) слід вирішити низку питань, зокрема створення адміністративного центру громади, формування Перспективного плану створення ОТГ, врахування рекомендацій щодо складання Паспорту місцевої громади тощо [17].

Так, на кожну ОТГ має бути сформовано Паспорт громади, тобто мінімальна інформація про: її назву; назву адміністративного центру; кількість населення громади; площу території громади; перелік поселень, що входять до громади з кількістю населення в кожному з них; інформацію про поселен-

ня, що є адміністративним центром; наявність та характеристику бюджетних установ, що надають послуги для громади; основна бюджетна інформація – про прогнозовані видатки на виконання повноважень громади тощо; перелік існуючих підрозділів територіальних органів виконавчої влади, функціонуючих на території громади; наявність приміщень для розміщення підрозділів територіальних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування рівня громади тощо [17, с. 14].

Отже, в ході реформи децентралізації влади державою створюються умови для функціонування територіальних громад по всій країні, і це можна вважати важливим кроком на шляху до формування всеукраїнського громадянського суспільства та ієрархічної організації його осередків як координаційно діючих структурно-функціональних складових.

Відповідно до зазначеного вище, бажано мати певні передумови для розробки технології створення та функціонування освітянського осередку громадянського суспільства в закладі освіти. Вони полягають, зокрема, в тому, що сама школа під час проведення засідання осередку, тренінгу повинна бути хоча б тимчасово трансформована, структурована так, щоб в ній відображалися головні ознаки держави і суспільства. В іншому разі, у звичайних умовах, ця технологія буде виглядати штучною та недостатньо ефективною. Йдеться про те, щоб у школі моделювалися відповідні до Конституції ознаки держави та суспільства. Цей процес вже відбувається у деяких закладах освіти, коли в них створюються учнівські або студентські парламенти, кабінети міністрів, міністерства тощо. Але цей список слід продовжити і обговорити можливості моделювання силами учнів, педагогів та їх батьків інших інститутів держави і суспільства, таких як партії, судова влада, ЗМІ, виробництво, власне громадянське суспільство і територіальна громада. Тобто доцільно переходити від абстрактного, уявного знання про соціальну дійсність, від загальних ігор у державу та громадянське суспільство до практичного уміння моделювати справжню громадянську і державну реальність у школі. До речі, сучасні науковці стверджують, що саме таку освітянську модель держави і громадянського суспільства створював у своїх колонії та комуні А.С.Макаренко, що забезпечило неймовірний успіх його педагогіки [14].

Після визначення основних понять проблеми можемо перейти до опису технології створення освітянського осередку громадянського суспільства у закладі освіти та її взаємозв'язків з територіальною громадою. Як ми вже вказували, дана технологія базується на певній послідовності дій, їх циклограмі, в основу якої покладено наведений вище алгоритм роботи громадянського

суспільства [14; 15; 16]. Тому розкриємо зміст 5 циклів такої технології або циклограми відповідно до вказаного алгоритму.

I цикл. Збір членів громади, самоорганізація та правова підготовка осередку громадянського суспільства.

На цьому циклі або етапі технологія передбачає проведення підготовчих дій в масштабі усього закладу освіти і територіальної громади. Першим логічним кроком має стати створення ініціативної групи, переконаної у необхідності побудови в школі і територіальній громаді осередку громадянського суспільства. В якості аргументів щодо здійснення цього кроку даною групою мають виступити законодавчі акти, передусім Конституція України, зокрема її перша стаття, в якій стверджується, що Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава. Можна посилатися також на Закон України «Про громадські об'єднання» [див. у 15, с. 157-172], на вже наведений вище Указ Президента України «Стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні», на прийнятті Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки України планові заходи на здійснення цього Указу та інші документи.

Сама ініціативна група має складатися з представників керівництва школи, її громадянського активу з числа педагогів, учнів старших класів, їх батьків, які звертаються з означеною ініціативою до керівництва територіальної громади і разом з ним укладають відповідний договір з керівництвом району, міста, селища, сіл, що входять у дану громаду [див. 15, с. 189-193]. Звичайно, що цей договір має спиратися на вказані законодавчі документи, на принципи і процедури демократії, на розуміння сутності громадянського суспільства і територіальної громади.

Після укладання угоди слід приступити до визначення складу осередку громадянського суспільства. Кількісно осередок має бути таким, щоб забезпечити ефективність його функціонування. Тому число його членів, як ядра громадянського суспільства не повинно перевищувати 20-30 осіб, але якщо їх буде більше, то треба звернутися до їх структурування у групи, однорідні за віком, статтю, профілем роботи тощо. Виразником думки групи має стати обраний нею спікер. Головним у будь-якому випадку має бути виборність членів осередку та його здатність до безпосереднього або опосередкованого представництва інтересів, потреб, ідей певних прошарків населення громади.

Школа є зручним місцем для встановлення високого рівня представництва як безпосередньо, коли водночас із засіданням осередку можуть в одному

приміщенні відбуватися збори старших класів, педагогічної та батьківської ради і здійснюватися безпосередні контакти між усіма членами шкільної громади. При цьому добре, якби всі дії і виступи делегованих до осередку членів транслювалися по шкільному радіо, а самі делеговані в осередок депутати могли виходити до своїх виборців і безпосередньо радитися з ними під час спеціальних перерв тощо. Головне, щоб був забезпечений високий ступінь представництва присутніми на зборах інтересів, проблем, ініціатив членів їх сімей, родичів, друзів, колег по роботі, сусідів по дому, вулиці, мешканців району, міста, держави, країн світу, цивілізації. Про це дійсно можна говорити, оскільки у розпорядженні кожного депутата або члена громади є той або інший гаджет. Завдяки такому безпосередньому та опосередкованому представництву 20-30 обраних в осередок учасників тренінгу можуть практично охопити декілька сотень або навіть тисяч членів освітянської та територіальної громади. Звичайно, що має бути відпрацьований регламент використання вказаних засобів представництва.

Обов'язковим має стати навчання кожного члена осередка принципам і процедурам демократії, правилам побудови громадянського суспільства та устрою територіальної громади. Таке навчання має стати систематичним, оскільки від засідання до засідання осередку можуть відбуватися зміни у складі, ротація членів осередку. Тому засідання осередку на його початку має носити ознаки тренінгу.

Важливою умовою ефективної роботи осередку є прийняття його членами Етичного кодексу роботи членів громадянського суспільства і представників державної влади [15].

При цьому необхідною умовою успіху є обов'язкова відданість лідерів і членів освітянського осередку громадянського суспільства і представників влади позитивним духовним цінностям – гуманістичного Світогляду, Життя, Людини, Віри, Надії, Любові, Добра, Краси, Істини, і протидії, неприпустимості існування в їх діях впливу негативних цінностей – темряви, смерті, нелюдства, зневір'я, розпачу, ненависті, зла, спотворення, брехні [13; 14; 15].

Самоорганізація осередку громадянського суспільства передбачає створення власне структурованого «демосу» і консультативної, експертної ради при ньому. Стосовно «демосу», то ним стають на час проведення тренінгу представники педагогічного і учнівського (старшокласники) колективу, освітянські працівники з найближчих закладів освіти, представники сільської та міської влади, старости сіл, мери, депутати сільських рад тощо. Обирається спікер усього осередку та спікери робочих груп, на які структурується, у ви-

падку його багаточисельності, увесь осередок, їх помічники, котрі ведуть протокол засідання для фіксації в ньому основних моментів засідання, редагуючи при цьому за необхідності формулювання висловлювань, а також рахувальники голосів при голосуванні та громадському референдумі. Рахувальник також слідкує за дотриманням регламенту виступів учасників – не більше 1-2 хвилин.

Проводиться голосування щодо запропонованої організації зборів для перетворення їх на ефективно діючий первинний освітянський осередок громадянського суспільства як інституту прямої демократії. Рішення приймаються більшістю голосів, але думка меншості також враховується. В якості членів консультативної, експертної ради виступають запрошені на засідання юристи, економісти, депутати, старійшини громади, видатні люди тощо.

Правовою основою діяльності осередку громадянського суспільства безумовно є Конституція України, зокрема її розділи: I. Загальні засади; II. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина; III. Вибори. Референдум та XI. Місьцеве самоврядування [5].

Безпосередніми правовими принципами демократичної роботи осередку можна взяти гасла Великої французької революції 1789 року, які були зафіксовані у прийнятій нею Декларації прав людини. Це – **Свобода, Рівність, Братерство!**

Так, **Свобода** розуміється як принцип вільної громадянської поведінки, що трактується у позитивному плані – як свобода волі для покращення життя людини, для творчої праці, для продуктивних і гармонійних стосунків між людьми тощо. При цьому учасники тренінгу відмовляються від розуміння свободи у негативному плані, тобто від варіанту свободи типу **від**, зокрема **від** перерахованих вище цінностей.

Рівність розуміється як утвердження правової тотожності, рівності усіх людей у своїй гідності, у рівному праві на щастя. Люди можуть добровільно підпорядковувати і підпорядковуватися одне одному, як це було властиве членам комуни А. С. Макаренка, в громадянському суспільстві всі є юридично рівними одне одному.

Братерство передбачає встановлення між членами громадянського суспільства дружніх стосунків, почуття поваги, солідарності, симпатії тощо.

Засвоєння учасниками засідання наведених вище засад роботи осередку слід перевіряти шляхом, приміром, пропозиції членам виступити з короткими повідомленнями по кожному пункту цього циклу технології і якщо ступінь засвоєння незадовільний, учасникам не вдається відійти від побутового, при-

близного їх розуміння, то слід повторювати навчання основних положень до задовільного стану. Зокрема, корисним можуть стати запитання, кого представляє той чи інший учасник засідання, як він розуміє той чи інший принцип чи процедуру демократії. В ході роботи спікер повинен висловлювати конкретні побажання у доброзичливій формі. Гостра критика не допускається, тільки м'яка та конструктивна.

Правила роботи осередку мають бути добре засвоєні, проголосовані та прийняті більшістю членів осередку.

II цикл. Висування членами осередку громадянського суспільства нагальних ініціатив, проблем, обговорення пропозицій, ресурсів щодо їх розв'язання та затвердження їх пріоритетності шляхом голосування.

На другому етапі головний цикл технології роботи осередку включає такі дії її членів або груп, як: ініціативне висування та формулювання нагальних проблем, питань, завдань покращення життя, обговорення аргументів щодо їх важливості, формування пропозицій щодо їх вирішення, врахування необхідних для цього ресурсів та затвердження пріоритетності проблем шляхом голосування.

При цьому враховуються думки представницького кола кожного присутнього в різнобічному за масштабами і складом оточуючому його середовищі – особистому, сімейному, суспільному, професійному, місцевому, районному, обласному, державному, міжнародному, світовому тощо. Можуть висуватися і чітко, зрозуміло для присутніх формулюватися різноманітні проблеми, питання – соціальні, правові, економічні, господарські, наукові, екологічні, психологічні, педагогічні тощо [15]. Слід враховувати компетентність присутніх, перспективи покращення життя при вирішенні цих проблем, ресурси для їх розв'язання, можливість складання далі реальних проєктів на їх основі тощо.

Проблеми мають бути адекватними з точки зору їх вирішуваності членами даного осередку, ресурсів усієї громади, суспільства, держави. Треба робити акцент саме на ініціативний характер діяльності громадян в цьому циклі. Підкреслимо в даному місці цінність саме ініціативи членів громади. Нагадаємо, що в Федеральній конституції Швейцарської конфедерації, найзаможнішої в світі країни з найефективнішою прямою демократією, існує особливий розділ з п'ятьма статтями, присвячений ініціативі громадян [23]. Йдеться про Частину 4. Народ і кантони. Розділ 2. Ініціатива і референдум, що включає п'ять статей (138-142), які торкаються законодавчо зафіксованого

порядку, а фактично – технології висування ініціатив, пропозицій, розробки проєктів, голосування, референдуму та передачі проголосованих проєктів Федеральним Зборам Швейцарської конфедерації для кінцевої розробки цих проєктів, що мають державне значення. Відмітимо, що щорічно в Швейцарії проводяться близько 200-300 референдумів на місцевому, кантональному та конфедеративному рівня і приблизно 75% усіх запропонованих народом проєктів приймаються до розробки. Дана технологія роботи, з врахуванням української специфіки, використовується в нашій роботі.

Нижче наводимо приклади здійснення цього етапу в ході проведення тренінгу в деяких закладах освіти, зокрема в освітянському осередку громадянського суспільства **Кременчуцького педагогічного коледжу імені В. О. Сухомлинського**, що складався з 29 студентів і викладачів, об'єднаних у 5 груп. Нижче наводяться проблеми, висунуті та сформульовані групами (по дві кожною групою) в порядку їх висування, з вказівкою імені їх автора, результатами поточного голосування всім осередком (29 голосуючих). Вказується також передпроектний статус проблеми – в тому разі, коли за проблему подано більшість голосів.

1. Проблема розширення прав студентів на вибір форм діяльності згідно зі статусом кодексу коледжу. Анастасія.

+7/29; (набрала меншість голосів, тому далі не розглядається, але враховується)

2. Проблема відповідності бажаних студентами запитів з можливостями їх реалізації. Роман.

+7/29; (набрала меншість голосів, тому далі не розглядається, але враховується)

3. Проблема зупинення глобального потепління. Яна.

+24/29; основа передпроекту №II

4. Проблема забруднення Дніпра, що загрожує екологічною катастрофою. Поліна.

+18/29; основа передпроекту № IV

5. Проблема гострих конфліктів, війни і миру в широкому сенсі: між країнами, людьми та в родині. Ірина.

+17/29; основа передпроекту №VI

6. Проблема ефективного діалогу між людьми і зокрема між поколіннями. Віталій.

+8/29; (набрала меншість голосів, далі не розглядається, але враховується)

7. Проблема незахищеності вчителів від неадекватної поведінки батьків. Анастасія.

+19/29; основа передпроекту №III

8. Проблема катастрофічного стану доріг в Полтавській області. Марія.

+25/29; основа передпроекту №I

9. Проблема інклюзивності в сучасній українській освіті. Мар'яна.

+18/29; основа передпроекту №V

10. Проблема самореалізації людської особистості в сучасній Україні. Альбіна.

+16/29; основа передпроекту №VII

Таким чином, проблема №8 зайняла в ході підсумкового голосування I місце і тому отримала статус передпроекту №I, а проблема №3 зайняла 2 місце за результатами голосування і отримала статус передпроекту №II. Разом з тим, розробка проектів в цьому осередку характеризувалася неоднозначністю, суперечністю, які виявилися в тому, що жоден з вказаних передпроектів не став завершальним проектом. Про це говориться далі у III циклі технології.

В ході проведення тренінгу в освітянському осередку, який складався з **25 директорів ЗОШ м. Кременчук**, учасники були об'єднані у 5 груп з обраними в кожній групі двома спікерами. Після сигналу ведучого кожна група почала висувати й обговорювати почергово по дві проблеми, які фіксувалися у протоколі. Далі вони були почергово презентовані осередку спікерами груп і проголосовані щодо їх актуальності всіма учасниками в кінці презентації. Та проблема, яка набирала більшість голосів, ставала основою для розробки в третьому циклі передпроекту (якщо ж виявлялося, що дві проблеми набирали однакову кількість голосів, як трапилося в нашому випадку, то для розробки проекту А бралася перша в порядку висунання проблема, а проекту Б – друга проблема). На основі найпріоритетнішої проблеми далі складався проект, котрий ставився на осередковий референдум і після набору більшості голосів поставав як обов'язковий для виконання державними установами та громадянським суспільством територіальної громади. В тому випадку, якщо цей проект не набирав більшості голосів і був відхилений, то проводиться сигнальне голосування щодо черговості розгляду і створення наступних проектів з числа проголосованих.

Нижче наводяться відредаговані при обговоренні формулювання проблем в порядку їх висунання, результати голосування щодо їх актуальності та

результати сигнального голосування щодо перспективності і порядку створення на основі передпроектів завершального проекту.

1. Проблема дефіциту і відродження духовної культури української родини. Андрій.

+25/25; основа передпроекту I за результатами голосування [далі проголосований на референдумі як проект А]

2. Проблема збереження традиційних сімейних цінностей при входженні України у Євросоюз. Андрій.

+21/25; основа передпроекту V

3. Проблема нерозуміння взаємозв'язку прав і обов'язків молоддю. Наталія.

+24/25; основа передпроекту III

4. Проблема встановлення тотожності між думками, словами і ділами сучасних політиків. Лариса.

+13/25; основа передпроекту VIII

5. Проблема втрати мовної культури молоддю і дорослими. Тетяна.

+17/25; основа передпроекту VI

6. Проблема невідповідності заробітної плати професіоналізму вчителів. Олена.

+25/25; основа передпроекту II

7. Проблема екологічної кризи. Володимир

+12/25; проблема набрала меншість голосів, тому не виступає основою для проекту, хоча і враховується

8. Проблема здоров'я української нації. Олена.

+23/25; основа для передпроекту IV

9. Проблема невиправданої агресії при спілкування між вчителями та учнями. Зінаїда.

+15/25; основа для передпроекту VII

10. Проблема гармонізації стосунків між дітьми та дорослими. Іван.

+7/25; проблема не розглядається як основа для передпроекту, хоча і враховується

Серед двох проблем, №1 і №6, які набрали по 25 голосів під час голосування, більшістю голосів учасників групи далі було обрано для розробки проект А по проблемі 1, запропонованій Андрієм: Проблема дефіциту і відродження духовної культури української родини [результат референдуму +24].

III цикл. Формування осередком громадянського суспільства проєктів вирішення пріоритетних проблем та їх прийняття референдумом як необхідних та обов'язкових для виконання.

На цьому етапі роботи відбувається визначення і складання первинним педагогічним осередком громадянського суспільства проєкту вирішення пріоритетної проблеми та його прийняття референдумом як необхідного та обов'язкового для виконання. При цьому доцільно використовувати спеціальні методи стимуляції та організації творчої діяльності [15, с. 196-204], прийоми деліберації, що широко застосовуються у громадянському суспільстві США [12], технологію складання творчого проєкту як результату демократичної діяльності громади [15, с. 205-215].

В ході проведення тренінгу первинного педагогічного осередку громадянського суспільства як інституту прямої демократії в Кременчуцькому педагогічному коледжі імені В.О.Сухомлинського був обраний передпроєкт №І по проблемі №8, яка набрала більшість голосів: Проблема катастрофічного стану доріг в Полтавській області. Проблема була переформульована наступним чином: Дорогам Полтавщини – європейську якість. Або: Екологічно зважені та соціально адаптовані дороги з пересуванням енергоефективним транспортом. Проте в процесі обговорення передпроєкту №І автори проблеми не змогли виявити свою компетентність у дорожній справі. Загальні міркування призвели до сумнівів у доцільності подальшої роботи за передпроєктом №І. Тому було проведено пілотажне голосування по можливості компетентного складання і вирішення авторами проблеми №8 через передпроєкт №І – було отримано 0 голосів.

У ході обговорення проблеми №3 та відповідного передпроєкту №ІІ було проведено пілотажне голосування і він набрав лише 11 голосів з 29 можливих, що виявилось недостатнім для зміни статусу передпроєкту на статус проєкту. Таким чином проблеми №8 і №3 та відповідні до них передпроєкти були забалотовані.

Приймається рішення приступити до обговорення проблеми №7 та відповідного до неї передпроєкту №ІІІ і складання на його основі проєкту В: Проблема незахищеності вчителів від неадекватної поведінки батьків.

1. Назва проєкту: Спочатку була запропонована назва: «Гуманість і партнерство у стосунках між батьками-вчителями-учнями». Після обговорення було прийняте уточнене формулювання назви: «Система гуманізації у взаємодії між батьками, вчителями та учнями».

2. Мета проєкту: гармонізація стосунків засобами гуманної педагогіки.

3. Методи, технології: існуючі у гуманній педагогіці методичні засоби.
4. Виконавці: волонтерські групи, батьківські об'єднання, творчі групи вчителів, асоціації студентів.

5. Економічні ресурси: преміювання вчителів.

6. Час, термін виконання: 10 років.

7. Простір, територія: Полтавська область, експериментальні навчальні заклади.

8. Контроль і відповідальність: голова і секретар Полтавського обласного осередку гуманної педагогіки.

9. Очікуваний ефект: зміна на краще взаємостосунків шляхом впровадження ідей гуманної педагогіки.

10. Удосконалення тренінгу: краще використовувати час, не проводити в ході тренінгу тривалі доповіді, конструктивніше ставитися до справи.

Проведений референдум дозволив ухвалити даний проєкт «Система гуманізації у взаємодії між батьками, вчителями, учнями» 25 голосами «За» з 29 присутніх.

В ході проведення тренінгу первинного педагогічного осередку громадянського суспільства, що складався з директорів міста Кременчук на основі найбільш пріоритетної проблеми №1 був сформульований і проголосований на референдумі наступний проєкт.

Назва проєкту: «Програма відродження духовної культури української сім'ї як основи нації».

Мета: Досягнення гуманізму засобами демократії і освіти.

Методи: Дослідження, опитування, пропаганда і просвіта, школа як осередок громадянського суспільства, справжня демократія.

Виконавці: Громадянське суспільство як стимул і організатор. Запропоновано передати проєкт в управління освіти і науки міської держадміністрації.

Ресурси: Достатнє державне забезпечення – фінансове, кадрове, організаційне.

Термін: 5-6 років (термін президентської каденції та початок каденції наступного президента).

Контроль та відповідальність: Громадянське суспільство як зразок і чесні службовці.

Очікуваний ефект: Чесні гроші і гармонійні стосунки у державі.

Від імені усіх директорів міста Кременчука висловився автор проблеми і проєкту пан Андрій: Дуже цікаво. Треба консолідувати всі проблеми. Ви нам дуже сподобалися. Дякуємо Вам!

IV цикл. Мобілізація суспільних, державних, кадрових, фінансових ресурсів на виконання прийнятих проєктів, контроль та відповідальність виконавців.

На цьому етапі члени осередку обговорюють питання технічного та економічного оформлення прийнятого осередком проєкту та його подальше інноваційне просування. Для цього запрошуються до співпраці юристи, економісти, представники влади, керівники місцевих підприємств, які разом з членами осередку доводять робочий проєкт осередку громадянського суспільства до відповідності формальним вимогам, визначають порядок його виконання, кошторис, графік громадянського супроводу та інстанції технологічного проходження проєкту. Якщо в умовах закладу освіти створена, змодельована структура держави і всеукраїнського громадянського суспільства, то інноваційний процес може бути апробований, проімітований вже в умовах закладу освіти. В іншому разі проєкт може, після апробації і доробки в консультативній, експертній комісії, передаватися далі в органи територіальної громади і далі по державно-громадянській ієрархії.

Так, проєкт може бути затверджений і профінансований за рекомендацією територіальної громади вже районною або обласною радою і навіть просунутий на більш високий загальнодержавний рівень виконання. Але він може залишитися і на рівні територіальної громади, тобто втілюватися, реалізуватися на місцевому рівні. Визначаються конкретні виконавці проєкту. Це може бути сам заклад освіти, територіальна громада у співпраці з районною адміністрацією, управлінням освіти районної та обласної державної адміністрації. Вони визначають джерела фінансування і установи, які можуть бути залучені до виконання проєкту. Разом з тим, виконавцями можуть стати волонтери з числа учнів, педагогів закладу освіти, батьків учнів, мешканців територіальної громади.

Добре, якщо діяльність членів осередку на перших трьох етапах враховує критерії виконуваності проєкту, професійні та економічні можливості виконавців місцевого, районного, обласного та республіканського рівня. Проте, це не має суттєво обмежувати результативність роботи осередку. Приміром, фантастичні на перший погляд проєкти можуть бути опрацьовані літературно, образотворчо обдарованою молоддю або професійними літераторами, художниками не тільки у вигляді замовлення ним літературних творів, але і похід-

них від них мистецьких проєктів. Так, на території громади можуть з'явитися оригінальні споруди – парки, сади, історичні та художні пам'ятники тощо.

Слід враховувати, що проєкт може вимагати додаткового наукового, технічного, економічного обґрунтування і направлений на доробку до науково-дослідних установ, академій, банків, підприємств, міністерств, Кабінету Міністрів, Верховної Ради, Офісу Президента, зарубіжним співвиконавцям тощо. Результати ініціативної громадянської проєктної творчості ні в якому разі не можуть бути відкинуті, а навпаки – якомога повною мірою впроваджені у суспільне і державне життя. Для цього має створюватися фонд проєктів, які можуть бути виконані в перспективі.

V цикл. Втілення результатів виконання проєктів у життя, забезпечення досконалості, наступності та неперервності роботи осередків громадянського суспільства

На цьому, завершальному п'ятому циклі, етапі, головним є забезпечення неперервності та циклічності роботи осередку громадянського суспільства. Проводиться самооцінка процедури та ефективності проведеної роботи, висувуються пропозиції з її удосконалення, визначається подальший порядок діяльності осередку громадянського суспільства у взаємодії з територіальною громадою та місцевою владою. Обирається контрольна комісія та графік її засідань з метою громадянського супроводу виконання проєкту – поточного та циклічного – щотижневого, кожного місяця або кварталу, щорічного. Планується поточне вивчення дорадчих матеріалів з організації проведення засідань освітянського осередку громадянського суспільства, вивчення досвіду роботи інших осередків і відповідних офіційних документів. Виробляється план заслуховування звітів відповідних комісій щодо ефективності виконання попередніх проєктів тощо.

Слід відмітити, що внаслідок серйозного, ділового ставлення учасників тренінгу, він в ході функціонування фактично перетворюється на реальне засідання освітянського осередку громадянського суспільства. Він поступається, починаючи з третього етапу, своїм навчальним статусом і перетворюється на виробниче засідання осередку громадянського суспільства територіальної громади. При цьому тренінговий компонент не щезає, оскільки потреба у постійному навчанні членів громади існує завжди. Ефективність роботи осередку виступає важливим мотивом для планування наступних його засідань і прийняття відповідного графіку їх проведення.

Таким чином, описана вище технологія здійснення демократичної роботи освітянського осередку громадянського суспільства в закладі освіти як його природного культурного інтегрального центру дозволяє виявляти великий творчий потенціал громади. При цьому дана технологія не є чимось застиглим, – вона відкрита до доцільної трансформації й асиміляції нових елементів, що підвищують її ефективність. Завдяки даній технології можливий справжній перехід від обмежених індивідуальних, авторитарних форм роботи територіальних громад до дійсно демократичних, суспільних форм, що вже довели свою ефективність у розвинутих країнах світу – Швейцарії, Німеччині, США та ін. Перенесення їх досвіду в Україну сприятиме її соціально-економічному розвитку.

Психологічно пряма демократія утворює виправданий століттями соціальний механізм ефективного використання мудрості народу, актуалізації його думок, досвіду, прагнень до покращення життя. Принципи і процедури демократії дозволяють задіяти спільний розум усього народу, що принципово перевищує інтелект будь-якої окремої людини чи групи людей. Справа тільки в тому, як правильно інтегрувати і використати міжособистісний інтелектуальний потенціал народу, його демократичну свідомість, духовність, використовуючи вказані демократичні принципи і процедури!

Для цього технологія створення освітянського осередку громадянського суспільства має базуватися на науково обґрунтованих принципах, цілях, методах, конкретних вимогах до подальшого удосконалення українського громадянського суспільства як інституту прямої демократії з урахуванням реальних обставин. Сучасний організований осередок громадянського суспільства має взаємодіяти з територіальною громадою і характеризуватися продуктивними формами правової самоорганізації, розумного генерування актуальної суспільної думки, ініціативним висуванням та обговоренням нагальних проблем і розробки проєктів їх розв'язання, їх презентацією обраній громадянами владі в процесі паритетної взаємодії із різними її гілками, дієвими формами самоконтролю та контролю виконавчої діяльності й обопільної відповідальності за результати спільної праці як представників влади, так і громадянських лідерів – заради духовного прогресу, державного розвитку й піднесення благополуччя українського народу.

Лідери і члени громадянського суспільства, діючи на партнерських засадах з представниками влади, мають бути справжніми патріотами України, любити свою країну та її громадян, піклуватися про їх добробут і щастя. За цих умов можлива єдність народу та прогресивний поступ України до миру і

благополуччя на засадах демократії. Особливо важливими в цьому плані є професійні зусилля соціальних педагогів і практичних психологів, що сприяють розвитку громадянського суспільства і особистості громадян. Серед завдань, які постають зараз перед працівниками психологічної служби України все більш актуальними є розвиток особистості громадянина – активного творця сучасного громадянського суспільства як інституту прямої демократії [15].

Звичайно, що науковці та практичні психологи і педагоги мають ґрунтовно обговорювати зміст і послідовність процесів демократизації освіти в різних її ланках, враховуючи при цьому реальний стан її розвинутості у країні, особливості менталітету дорослих і учнів, які можуть сприяти або чинити опір демократизації, часові перспективи здійснення цього процесу тощо.

Старшокласникам, студентам, спеціалістам різних професій і громадянам, які хочуть самостійно опанувати основи демократичної поведінки в умовах громадянського суспільства, слід опанувати різноманітні демократичні методи роботи, зокрема такі, як проведення зборів, дискусії та дебати, мозкова атака, алгоритм роботи осередків громадянського суспільства за швейцарською моделлю, американська технологія деліберації, техніка голосування та референдуму, проєктування, прийоми контролю та шляхи накладання відповідальності за виконання прийнятих рішень. Вони мають оволодіти демократією як певною філософією суспільного життя, наукою, мистецтвом, світоглядом тощо.

Створення осередків громадянського суспільства в територіальних громадах доцільно здійснювати на базі закладів освіти. Це особливо стосується районного рівня та сільської місцевості, в яких школа виступає як культурний і освітянський центр, в якому природно втілюється функція підготовки молоді і дорослого населення до виконання відповідних завдань, що стоять перед громадянами і громадянським суспільством.

Технологія побудови освітянського осередку громадянського суспільства в закладах освіти, що розташовані на території громади, мають враховувати наступні вимоги:

а) правові – конституційні, законодавчі, інструктивні, що визначають принципові засади діяльності громадянського суспільства як визнаної в світі форми прямої демократії;

б) організаційно-територіальні, які визначають внутрішні самоорганізаційні аспекти його побудови та місце і роль навчального закладу і його колективу в конкретній територіальній громаді району, міста, регіону;

в) структурні – складові громадянської організації осередку та їх внутрішні та зовнішні взаємозв'язки, ієрархічні та координаційні, що визначають диференційовані та інтегративні взаємостосунки з іншими галузевими осередками громадянського суспільства, характер представництва і повноважень в межах та за межами осередку тощо;

г) функціональні та суто технологічні – система дій, що веде до отримання певного результату – проєкту та його просування по всій ієрархії освітянських та інших осередків громадянського суспільства та державних установ;

д) психологічні і педагогічні, які пов'язані з науковим обґрунтуванням та відпрацюванням за допомогою соціальних педагогів і практичних психологів різних аспектів особистісної готовності членів освітянського осередку до демократичної діяльності в навчальному закладі – в ході науково-практичних семінарів, навчальних занять, тренінгів тощо;

е) екзистенційні, пов'язані з отриманням позитивного життєвого ефекту діяльності осередку громадянського суспільства на всіх рівнях життєдіяльності народу, сім'ї, кожного громадянина та людини.

Особливу проблему утворює ретельна демократична підготовка директорів, викладачів суспільних дисциплін, практичних психологів і соціальних педагогів основам роботи громадянського суспільства і прямої демократії на спеціальних курсах. Корисним, зокрема може стати їх навчання в Дистанційній школі демократії і громадянського суспільства, яка створена і працює на базі Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи та Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. Докладно правила вступу та роботи Дистанційної школи демократії та громадянського суспільства викладені на сайтах Центру та Інституту.

Отже, узагальнюючи наявні дані з позицій сучасної психології та педагогіки, автор, спираючись також на власний досвід участі у громадянських подіях останніх років, психологічних експедиціях, семінарах і тренінгах у навчальних закладах як центрів об'єднаних територіальних громад, пропонує певне бачення проблеми демократизації і створення громадянського суспільства в Україні, що виявилось, зокрема в розробці орієнтовної технології розвитку і функціонування його освітянського осередку. Ця технологія конкретизується, концентрується, зокрема в алгоритмі його роботи, у сценарії тренінгу побудови такого осередку на демократичних засадах. Звичайно, що всі представлені у роботі пропозиції потребують додаткового обговорення, експертизи його тексту компетентними читачами, доповнення та удосконалення.

Рекомендована література

1. Глассер Уильям. Школи без неудачників. Пер. с англ. / Общ. ред. и предисловие В. Я. Пилиповского. Москва : Прогресс, 1991. 184 с.

2. Гольштейн А., Хомик В. Тренінг умінь спілкування : як допомогти проблемним підліткам / Пер. з англ. В. Хомика. Київ : Либідь, 2003. 520 с.

3. Держава і громадянське суспільство в Україні: проблеми взаємодії: Монографія / Кресіна І. О., Скрипнюк О. В., Коваленко А. А., Перегуда Є. В., Стойко О. М., Балан С. В., Полішкарлова О. О., Явір. В. А.; За редакцією І. О. Кресіної. Київ : Логос, 2007. 316 с.

4. Д'юї Дж. Демократія і освіта (1916). Львів : Літопис, 2003. 294 с.

5. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996. Київ : Феміна, 1996. 64 с.

6. Краща демократія. Засади представницького устрою. Публікація Фонду Конрада Аденауера. Берлін, Київ : ТОВ «Геопринт, 2017. 38 с.

7. Науково-методичне забезпечення діяльності психологічної служби системи освіти в умовах децентралізації (моделі, досвід) : колективна монографія / наук. ред. В. Г. Панок. Київ : Ніка-Центр, 2020. 152 с. Електронне видання ISBN 978-966-521-748-0

8. Основи громадянського суспільства : Словник: Для студ. вищ. навч. закл. / Н. Г. Джинчарадзе, М. А. Ожеван, А. В. Толстоухов та ін. Київ : Знання України, 2006. 232 с.

9. Основи демократії: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів / Авт. колектив: М. Безсонова, О. Бірюков, С. Бондарчук та ін.; За заг. ред. А. Колодій; М-во освіти і науки України, Академія педагогічних наук України, Укр.-канад. проєкт «Розбудова демократії», Ін-т вищої освіти. Вид. 2-ге, стереотипне. Київ : Вид-во «Ай Бі», 2004. 668 с.

10. Панок В. Г. (2020). Концепція психологічного супроводу освітніх реформ у діяльності психологічної служби. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 2(1). <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-9-1>

11. Панок В. Г. Психологічна служба: Навчально-методичний посібник для студентів і викладачів. Кам'янець-Подільський : ТОВ Друкарня Рута, 2012. 488 с.

12. Пилинський Я. М. Деліберативна освіта в умовах децентралізації. Посібник з організації дорадчого навчання громадян. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ : «Стилос», 2018. 173 с.

13. Помиткін Е. О. Психологія духовного розвитку особистості: Монографія. Київ : Наш час, 2007. 280 с.

14. Рибалка В. В. Самонавчання демократії юної та дорослої особистості : Методичний посібник. Київ : Талком, 2019. 208 с.

15. Рибалка В. В. Соціально-педагогічне і психологічне забезпечення розвитку дієвого громадянського суспільства і особистості громадянина: посібник. Київ : ТАЛКОМ, 2018. 226 с.

16. Рибалка В. В., Самодрин А. П., Моргун В. Ф. Психопедагогічні експедиції шляхами демократизації життя особистості, освіти та громадянського суспільства : Методичний посібник / За ред. Рибалки В. В. Київ : Талком, 2019. 280 с.

17. Ткачук А. Ф. Децентралізація для всіх: від загальної інформації до конкретних порад. Київ : ІКЦ «Легальний статус», 2016. 52 с.

18. Ткачук А. Ф. Місцеве самоврядування та децентралізація. Законодавство (навчальний модуль). Київ : ІКЦ «Легальний статус», 2016. 80 с.

19. Ткачук А. Ф. Стратегічне планування у громаді (навчальний модуль). Київ : ІКЦ «Легальний статус», 2016. 96 с.

20. Указ Президента України №68/2016: «Про сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні» від 26 лютого 2016 року. «Стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні». Офіційне інтернет-представництво Президента України. <http://www.president.gov.ua/documents/682016-19805>.

21. Kucholl V. Swiss Democracy in a nutshell. Basel, Switzerland: Schwabe AG. 2014. 96 p.

22. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/710-2018-p#Text>. Концепція розвитку громадянської освіти в Україні. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2018 року № 710-р. Ред. від 26.02.2020. Підстава – 176-2020-р.

Технологія формування соціально-психологічної компетентності педагогів

Актуальність та обґрунтування. Модернізація системи освіти, удосконалення освітнього процесу та трансформація сучасного освітнього простору, яка відбувається в Україні, відповідно до концепції «Нова українська школа», актуалізувала потребу у трансформації системи професійної підготовки, підвищення кваліфікації та професійного розвитку освітян, в основі яких зміни у системі ціннісних орієнтацій, формування нових професійних компетентностей педагогічних працівників.

У зв'язку новими вимогами до освітньої діяльності в умовах сьогодення, відбулося оновлення профстандарту вчителя початкових класів, вчителя закладу загальної середньої освіти і вчителя з початкової освіти [18]. Професійний стандарт вчителя втілює сучасний підхід до визначення переліку та опису загальних і професійних компетентностей фахівця. До переліку професійних компетентностей увійшли, крім тих, що стосуються знання предмету та методики викладання, такі компетентності, які забезпечують ефективну міжособистісну взаємодію та співробітництво вчителя з усіма учасниками освітнього процесу, запобігання та вирішення конфліктів, толерантну комунікацію, а саме: *психологічна; емоційно-етична; педагогічне партнерство; рефлексивна*. Усі ці компетентності можна інтегрувати у структуру соціально-психологічної компетентності вчителя, яка тлумачиться науковцями як інформованість та здатність індивіда ефективно взаємодіяти з оточуючим людським загалом в системі міжособистісних відносин [21].

Формування соціально-психологічної компетентності вчителя розпочинається у системі професійної підготовки педагогічного працівника, в закладах вищої освіти. Разом з тим, аналіз структури освітньо-професійних програм підготовки вчителів (бакалавр) показав, що психологічно зорієнтованих дисциплін в ній представлено недостатньо, щоб відбулося формування психологічної чи соціально-психологічної компетентності майбутнього фахівця. Серед обов'язкових курсів з психології можна зазначити: «педагогічна психологія», «загальна психологія», «загальна та вікова психологія з основами психодіагностики», які займають 3-9 кредитів в різних закладах освіти. Серед дисциплін вільного вибору майбутніх вчителів можна зустріти такі як: «психологія», «соціальна психологія», «психологія праці», «конфліктологія», «етнопсихологія», «психологічні консультації» та «терапевтичні практикуми», які можуть займати 0-9 кредитів із загального обсягу програми для бакалаврів – 240 ЄКТС (максимально – 4%). Аналіз програм професійної підготовки

вчителів (магістр) виокремив наявність таких обов'язкових дисциплін як «психологія особистості», «психологія вищої школи», «психологічні особливості дітей молодшого шкільного віку», яким виділено 3-7 ЄКТС, та серед вибіркового навчальних дисциплін – «психологія кризових ситуацій і станів», «психологія здоров'я», «психологія менеджменту», «психосоматика», які займають 0-7 ЄКТС із загального обсягу програми 90 ЄКТС (максимально – 8%). В такому випадку, зростає необхідність продовжити формування соціально-психологічної компетентності вчителя в системі професійного розвитку педагогічного працівника, яка згідно статті 59 ЗУ «Про освіту» передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання [8].

Важливу роль у процесі професійної трансформації вчителів, відповідно до вимог нової української школи, в тому числі і щодо формування в них соціально-психологічної компетентності мають відігравати психологи центрів професійного розвитку педагогічних працівників, фахівці шкільної психологічної служби. Взаємодія психологів із педагогами у закладі освіти, що передбачає систему психологічної просвіти, профілактики, діагностики і допомоги є необхідною складовою психологічного супроводу освітнього процесу. Варто зазначити, що в окремих випадках стає найважливішою його складовою, яка забезпечує професійне зростання педагогічних працівників, оскільки заповнює ту прогалину психологічних знань, вмінь і навичок, яка утворилася в системі професійної підготовки. Про психологічний супровід освітнього процесу йдеться у багатьох дослідженнях вітчизняної психології та педагогіки. Наприклад, у працях І. Дубровіної, К. Гуревича – це «сприяння», «співдіяння»; у працях С. Хоружого, А. Деркач, Г. Бардієр, І. Ромазан, Т. Чередникова розкривається зміст соціально-педагогічного супроводу, а М. Бітянова та В. Мухін – соціально-психологічного супроводу [7]. Відповідно до професійного стандарту «Практичний психолог закладу освіти» фахівець психологічної служби має активно взаємодіяти з педагогічними працівниками щодо організації ефективної освітньої діяльності, створення безпечного освітнього середовища [17].

Багато науковців-дослідників відзначають, що педагоги є найскладнішою категорією, з якою працює практичний психолог в системі освіти. Вони по-різному сприймають психологічну службу: із прагненням до співробітництва, цікавістю, байдужністю, недовірою й скептицизмом і навіть відкритою ворожістю. Тільки високий рівень компетентності, об'єктивності психолога, практична спрямованість і результативність його роботи допоможуть йому завоювати довіру в педколективі [3].

Спрямованість професійної взаємодії психолога і вчителя підпорядкована основній меті освітньої діяльності, завданням діяльності психологічної служби у системі освіти. На практиці інтеграція поставлених завдань обумовлює необхідність певної психологізації традиційного освітнього процесу. В організаційному плані в умовах закладу освіти це вимагає спільного планування, координації та реалізації системи психолого-педагогічної взаємодії психолога і педагогів протягом навчального року. Елементом цієї системи можуть бути семінари-практикуми, вебінари, тренінги особистісного зростання, в тому числі і з розвитку соціально-психологічної компетентності.

Зважаючи на це, нами було розроблено *технологію формування соціально-психологічної компетентності педагогів* та апробовано в закладах загальної середньої освіти Чернівецької області із врахуванням процесів децентралізації.

Сутність поняття: науково-теоретичний аспект. Для того, щоб формування соціально-психологічної компетентності було ефективним, потрібно проаналізувати і зрозуміти зміст базових понять: «соціальна компетентність», «психологічна компетентність», «соціально-психологічна компетентність».

Соціальна компетентність розглядається як сукупність певних особистісних та соціальних знань, навичок, що є запорукою вдалої інтеграції та соціалізації людини в соціумі [2]. Соціальна компетентність має складну динамічну структуру і є сукупністю інтелектуальних, емоційних, рефлексивних і поведінкових компонентів у їх співвідношенні з проблемами суспільства. Вона є показником соціально зрілої особистості [6].

Соціальну компетентність розглядають як ступінь підготовленості педагога до професійно-педагогічної діяльності у сфері спілкування з дітьми, їхніми батьками, колегами, керівниками, представниками різних організацій, громадськості. Соціальна компетентність виявляється в умінні будувати безконфліктні відносини, здатності до співпраці, використанні можливостей для поліпшення виховання дітей і вирішення проблем, у високій особистій відповідальності за свої дії, зобов'язанні перед іншими людьми. Спостерігається тенденція до уточнення сутності поняття «соціальна компетентність» через професійну, соціально-психологічну, комунікативну, життєву, освітню, педагогічну та інші складові, ототожнення з поняттям «соціально-психологічна компетентність», визнання комунікативної компетентності за базову складову для соціальної, включення професійної та комунікативної до загальної СК, погляд на професійну компетентність як на складову СК, як форму її прояву [4].

Психологічна компетентність педагога, за Н. Кузьміною [10], – це сукупність психологічних знань, умінь, навичок, необхідних для успішного

здійснення функцій щодо виховання, навчання і розвитку особистості. Психологічна компетентність під різними найменуваннями («розуміння учнів», «розуміння душевного стану», «спостережливість» тощо) входить до структури загальних педагогічних здібностей [11].

Психологічна компетентність охоплює вміння вчителя адекватно оцінити власні здібності, можливості, рівень домагань, психологічні особливості; вибрати найефективніший варіант поведінки в тій чи іншій ситуації; регулювати власні емоційні стани, долати критичні педагогічні ситуації тощо [9].

Дослідники О. Є. Клименко та І. Ю. Белова називають п'ять основних видів психологічної компетентності фахівця: соціально-перцептивна компетентність (розуміння людей, її основу складають спостережливість і принциповість); соціально-психологічна (знання закономірностей поведінки, діяльності і стосунків людини, включеної у професійну групу, колектив); аутопсихологічна (самопізнання, самооцінка, самоконтроль, уміння управляти своїм станом і працездатністю, самоефективністю); комунікативна (знання різних стратегій і методів ефективного спілкування); психолого-педагогічна (володіння методами здійснення впливу на інших) [12].

Українська дослідниця і психологиня Л. Е. Орбан-Лембрик, визначила зміст поняття «соціально-психологічна компетентність» як сукупність спеціальних комунікативних, соціально-перцептивних та інтерактивних знань, які дають змогу індивіду орієнтуватися в соціальних ситуаціях, міжособистісних відносинах (розуміння соціальних оцінок, регулювання поведінки), приймати правильні рішення й досягати визначених цілей. Важливим є вміння адаптуватися до міжособистісних контактів, до людей, що в них задіяні, правильно сприймати та оцінювати їхні вчинки, взаємодіяти з ними й налагоджувати продуктивні взаємини в різних соціальних ситуаціях, без чого неможливе нормальне життя і психічний розвиток особистості [13].

У своїй розробці ми опираємося саме на вищевказані визначення, інтегруючи у практичній складовій технології методи, методики, які розвивають однакові за значущістю складові соціально-психологічної компетентності особистості педагога – психологічну і соціальну.

Методологічним підґрунтям розробки нашої технології став проєктно-технологічний підхід [14], який обумовлює структуру, зміст і методик застосування певних прийомів, методів і методик для практичної реалізації мети – формування соціально-психологічної компетентності педагогів як важливої складової їхнього професіоналізму і формування їхньої психологічної культури в цілому.

Мета технології передбачає: науково-методичне забезпечення процесу формування, або розвитку соціально-психологічної компетентності педагогів у діяльності практичного психолога закладу освіти.

Основні завдання технології:

1. Актуалізувати у педагогів потребу у професійно-особистісному саморозвитку.

2. Сприяти усвідомленню ролі соціально-психологічної компетентності у підвищенні ефективності освітнього процесу та покращенні міжособистісних стосунків учасників освітнього процесу.

3. Оволодіти методами, прийомами ефективного спілкування та безконфліктних стосунків, продуктивного вирішення конфліктних ситуацій, забезпечення позитивного мікроклімату в учнівських колективах та створення безпечного освітнього середовища.

Терміни реалізації технології передбачають пролонгований процес формування (розвитку) соціально-психологічної компетентності педагогів протягом навчального року, в цілому не менше 20 академічних годин.

Найоптимальніша форма проведення – це щотижневі групові заняття, окрім діагностичного етапу, який може бути реалізовано в індивідуальній формі. Кількість учасників групи – 7-20, остаточною кількістю залежить від готовності практичного психолога до взаємодії, наявності мотивованих до саморозвитку педагогів, особливостей закладу освіти.

Найкраще запропонована технологія буде реалізовуватись за підтримки адміністрації, якщо ця форма роботи буде зазначена у плані роботи закладу освіти. Більш детально терміни, тривалість і частоту занять фахівці психологічної служби мають можливість визначати самостійно, спираючись на загальні тенденції конкретного педагогічного колективу після проведення діагностичного етапу роботи, опираючись на їх результати та індивідуальні запити педагогів.

Кінцеві результати впровадження технології: в результаті проведеної роботи очікується, що у педагогічних працівників закладів освіти підвищиться рівень сформованості соціально-психологічної компетентності як необхідної умови здійснення ефективної професійної діяльності педагогів. Сформована соціально-психологічна компетентність забезпечить успішне функціонування педагога в соціумі, взагалі, і у професійній діяльності, зокрема, буде сприяти творчому саморозвитку, сформує особисту відповідальність за результати власної і колективної професійної діяльності.

Критеріями ефективності застосування технології слід вважати позитивну динаміку за результатами повторної діагностики основних складових соціально-психологічної компетентності педагогів, у порівнянні з первинною

діагностикою, підвищення самооцінки учасників щодо якісних змін у міжособистісній комунікації між педагогами, здобувачами освіти та їх батьками. Показником ефективності технології вважаємо і наявність сформованого безпечного та комфортного освітнього середовища в закладі освіти, наявність підтвердженого дослідженнями позитивного мікроклімату в педагогічному та учнівських колективах.

План реалізації технології.

Соціально-психологічна компетентність педагога обумовлена соціогенними і внутрішньоособистісними детермінантами, всі підструктури соціально-психологічної компетентності взаємопов'язані, а тому розвиток психологічних властивостей і характеристик однієї підструктури неминуче призводить до змін в інших. Наприклад, освоєння нових ефективних прийомів конструктивного, безоцінкового, ненасильницького спілкування може вплинути на самосприйняття педагога і сприйняття його колегами, батьками, здобувачами освіти, може навіть знизити рівень тривоги, конфліктності, підвищити ефективність професійної діяльності. Вивчення психологічних закономірностей життєдіяльності колективу, розуміння особливостей етапів його розвитку, уможливить конструктивно вирішувати конфлікти і поліпшити соціально-психологічний мікроклімат.

Робота практичного психолога закладу освіти з формування соціально-психологічної компетентності педагогів складається з 4-х етапів: *діагностико-аналітичного* – допомагає визначити потреби педагогічних працівників щодо формування психологічної та соціальної складової компетентності; *інформаційно-просвітницького* – передбачає формування необхідних соціально-психологічних знань; *реалізації психолого-педагогічного практикуму (тренінгу)* з оволодіння вміннями і навичками ефективної і толерантної комунікації, емоційного та соціального інтелекту, формування ціннісних орієнтацій та установок на професійно-особистісний саморозвиток; *емоційно-утверджуючий* – передбачає рефлексію, закріплення позитивного соціально-психологічного досвіду.

1. Діагностико-аналітичний етап (вересень-жовтень).

Оскільки, складових компонентів соціально-психологічної компетентності є багато, тому діагностувати і опрацювати усі можливі буде технологічно складно. Завдання практичного психолога на цьому етапі – визначити ті компоненти в структурі особистості педагогів, які найбільш важливі для формування вміння ефективної комунікації та запобігання конфліктним ситуаціям.

Важливо, після проведення діагностичної процедури в індивідуальному порядку ознайомити кожного учасника з результатами дослідження, допомог-

ти йому усвідомити та осмислити свої сильні сторони, та зони актуального та найближчого соціально-психологічного розвитку, необхідні для цього внутрішні та зовнішні ресурси.

На педагогічних радах рекомендується ознайомити вчителів із загальними тенденціями та концепцією технології, узагальненими результатами діагностичного етапу. За результатами дослідження рекомендується утворити групи педагогічних працівників, із врахуванням досвіду роботи та потреби кожного фахівця (в кожній не менше 7 осіб) для яких конкретизувати завдання для наступних етапів роботи.

Ми рекомендуємо на цьому етапі визначати рівень розвитку наступних показників соціально-психологічної компетентності - 2 зустрічі діагностичні та 1-2 консультації за результатами дослідження (обстеження):

- спеціальні комунікативні здібності (здатність контактувати, тобто встановлювати педагогічно доцільні взаємини зі здобувачами освіти, батьками та колегами);
- здатність до соціально-психологічної адаптації (підбір ефективних форм спілкування залежно від ситуації);
- здатність вирішувати конфлікти та регулювати внутрішньоколективні, міжколективні та міжособистісні стосунки).

Рекомендовано обрати комплекс методик із переліку стандартизованого діагностичного інструментарію:

1. Методика діагностики міжперсональних відносин Т. Лірі, що призначена для дослідження уявлень людини про себе та про інших, а також вивчення типу міжособистісних взаємин [19, с. 538-545].

2. Методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса–Р. Даймонда за показниками – адаптація, самосприйняття, емоційна комфортність, сприйняття інших, інтегральність, прагнення до домінування, есканізм [19, с. 85-90].

3. Методика діагностики рівнів прояву комунікативних й організаторських схильностей (КОС-2) В. Синявського і Б. Федоришина [16, с. 26-31].

4. Тест А. Фідлера «Оцінка психологічної атмосфери в колективі», що дозволяє визначити психологічну атмосферу у колективі і спрогнозувати потенційну конфліктогенність педагога [15, с. 122-123].

5. Опитувальник з вирізнення загального типу орієнтованості педагогів на навчально-дисциплінарну чи особистісно-орієнтовану моделі взаємодії з дітьми І. Беха [1, с. 292-293].

6. Експрес-опитувальник «Індекс толерантності», що визначає етнічну та соціальну толерантність; установки особистості по відношенню до деяких соціальних процесів; толерантність як рису особистості – через особистісні

риси, установки і переконання, які значною мірою визначають ставлення людини до навколишнього світу [22, с. 46-50].

7. Методика діагностики загальної комунікативної толерантності (автор – В. Бойко), що дає можливість діагностувати толерантні і інтолерантні установки особистості які проявляються у процесі спілкування. Згідно автора методики, комунікативна толерантність, або інтолерантність в спілкуванні, підрозділяється на ситуативну, типологічну, професійну і загальну [22, с. 60-65].

8. Методика діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона (адаптований варіант Т. Кушнірук) [6, с. 17-20].

Наголосимо, що дуже важливо в процесі проведення діагностики дотримуватись стандартних процедур та вимог. Заборонено самовільно вносити зміни у процедури, зміст опитувальників або процедури обробки результатів.

2. Етап інформаційно-просвітницької діяльності (жовтень-листопад) (3-5 зустрічей по 45 хвилин). Завдання цього етапу – сформувані у педагогів мотиваційну готовність до розвитку власної соціально-психологічної компетентності, ознайомити учасників із необхідними знаннями із психології, які підвищують ефективність педагогічного спілкування. Заняття проводяться один раз в тиждень у форматі семінарів, вебінарів, всеобучів, методичних студій професійного розвитку.

За результатами діагностики фахівець психологічної служби конкретизує мету, завдання та тематику просвітницько-профілактичної діяльності, готує матеріали для обговорення у новостворених групах педагогів. Варто уточнити, що на цьому етапі можна не розподіляти на групи, а проводити роботу із усіма педагогічними працівниками разом. Підготовлені матеріали мають бути доступними для сприйняття, викликати емоцію інтересу у педагогів, допомагати їм зрозуміти чого вони ще не знають про себе і соціальну взаємодію, що не враховують і не використовують у професійній діяльності. Під час проведення заняття мають бути інформаційні повідомлення, інтерактивні вправи на активізацію та засвоєння матеріалу (наприклад, робота в парах, групах, методика «карусель», «мозковий штурм» та інші).

Рекомендуємо орієнтовну тематику та зміст занять:

1. Психологічна компетентність як складова професійної компетентності педагога. *Зміст заняття.* Розкрити поняття «психологічна компетентність» педагогічного працівника та її структурних компонентів. Розуміння власних емоцій та поведінки; розуміння емоційних та поведінкових проявів іншого; розуміння душевного стану іншого; спостережливість і вміння

встановлювати причинно-наслідкові зв'язки. Основний принцип розуміння поведінки людини: стимул (S) → реакція (R). Аутопсихологічна компетентність, яка передбачає компетентність педагога в сильних і слабких сторонах своєї особистості, власної діяльності, способах самовдосконалення.

2. Соціальна компетентність як складова професійної компетентності педагога. *Зміст заняття.* Розкрити наступні поняття: «соціальна компетентність» педагогічного працівника як здатність вчителя ефективно взаємодіяти з оточуючим світом, розвивати уміння встановлювати доброзичливі міжособистісні відносини, розуміти почуття і поведінку оточуючих; «соціальна відповідальність» учителя за результати своєї професійної діяльності. Обговорити розуміння завдання педагога – сформувати у здобувачів освіти здатність та навички ефективно взаємодіяти з оточуючим світом, розвивати уміння встановлювати доброзичливі міжособистісні відносини, розуміти почуття і поведінку оточуючих, встановлювати визначені межі допустимої поведінки.

3. Соціально-психологічна компетентність як інтегральна особистісна властивість педагога. *Зміст заняття.* Розкрити поняття «соціально-психологічна компетентність» педагогічного працівника. У групах варто обговорити компоненти структури соціально-психологічної компетентності: когнітивний (систему знань про сутність, структуру, особливості взаємодії, знання про стилі спілкування); фонове знання, тобто загальнокультурна компетентність; поведінковий (загальні та специфічні вміння, що дозволяють успішно керувати ситуацією взаємодії, застосовувати конструктивні стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях); експресивні вміння (уміння виражати свої емоції у соціально прийнятний спосіб і професійно доцільними способами); перцептивно-рефлексивні вміння (уміння аналізувати і усвідомлювати власну поведінку і поведінку партнерів по спілкуванню); мотиваційний (розширення простору соціальних інтересів, спрямованість на взаємодію, високий рівень домагань та потреби у спілкуванні, готовність до прояву компетентності, відповідальність); емоційний компонент (гуманістична установка на взаємодію, готовність вступати з іншою людиною в особистісні, діалогічні, безконфліктні взаємини); позитивна Я-концепція. Розвинена емпатія як здатність розуміти і розпізнавати свої емоції й інших людей, а також ефективно впливати на поведінку, як свою, так і оточуючих за допомогою управління емоціями і почуттями.

4. Комунікативна складова соціально-психологічної компетентності як основа успішної соціалізації та якісної взаємодії. Роль комуніка-

тивної складової соціально-психологічної компетентності педагога у створенні безпечного освітнього середовища, запобігання конфліктам. Базові основи соціально-психологічних вмінь та вищі соціальні уміння (уміння зрозуміти і прийняти іншого, уміння боротися зі стресом, давати раду власним емоціям, саморегуляція, самоконтроль, уміння асертивної поведінки, уміння співпрацювати).

4. Етап реалізації психолого-педагогічного практикуму, тренінгу (грудень – березень) (5-7 групових занять по 1-1,5 години). Даний етап має на меті практичний розвиток складових соціально-психологічної компетентності у педагогічних працівників під час проведення соціально-психологічних тренінгів, практикумів, методичних студій. Відповідно до загальної мети та завдань, практичний психолог закладу освіти обирає для кожної групи педагогічних працівників, з якою буде проводити практичні заняття, соціально-психологічний тренінг професійний інструментарій (техніки, методики).

Пропонуємо на заняттях опрацювати різні комунікативні ситуації у парах, трійках, групах з метою оволодіння педагогами [23]:

- *базовими соціально-психологічними вміннями:* вміння слухати; починати розмову; підтримувати розмову; ставити запитання; висловлювати вдячність; відрекомендуватися; відрекомендувати інших; робити компліменти.

- *вищими соціальними уміннями:* уміння зрозуміти свої почуття і керуватися ними у складних ситуаціях; уміння визначити мету діяльності (самовизначення); з'ясувати (розуміти) причини особистих негараздів; схвалювати, винагороджувати (заохочувати) себе; реально оцінювати свої можливості.

- *уміннями зрозуміти та прийняти іншого:* уміння розуміти почуття інших; виявляти приязнь; ділитися з іншими; підтримати та допомагати іншим; досягати згоди; вітати суперника з перемогою (після завершення змагання, конкурсу, гри).

- *уміннями боротися зі стресом, давати раду власним емоціям (саморегуляція, самоконтроль):* уміння володіти собою; реагувати на чужий гнів; долати страх; долати збентеження; реагувати на знехтування; реагувати на переконування; реагувати на невдачу чи поразку; реагувати на суперечливі повідомлення; реагувати на звинувачення; реагувати на глузування.

- *уміння асертивної поведінки:* уміння відстоювати власну позицію без нанесення шкоди іншій людині; уміння приймати рішення; переконувати інших; давати інструкції до дії, вказівки.

- *уміння співпрацювати*: уміння приєднуватися до гурту, команди, колективу; уникати неприємностей (уміння конструктивної комунікації); уникати суперечок; реагувати на тиск з боку групи.

Рекомендуємо застосовувати під час проведення тренінгу, практикуму наступні техніки та вправи з метою соціально-психологічного розвитку педагогів: вправа «Знайомство»; «Девіз»; «Вільні руки»; розминка-вправа «Я радий тебе бачити...»; «Інтерв'ю»; «Захоплення ініціативи в діалозі»; «Мої сильні сторони»; «Кластер мотивації»; «Мотивуюча фраза»; «Подарунки»; «Груповий малюнок»; «Діалог: Я погоджуюся з тобою»; «Малюємо музику»; «Карусель»; «Гарячий стілець»; «Чарівне слово»; «Жести»; «Ні-діалог»; «Мої слабкі сторони»; «Незалежна відповідь»; «Спілкування в парах»; «Слухання»; «Будь кращим», моделююча гра «Корабель зазнав аварії», «Обмін місцями», «Обмін ролями», «Розмова в подвійному колі», «Унікальність кожного», «Лінія життя», «Спонтанне рахування до 10 в групі», «Синхронний рух», «Коло довіри», «Вільне падіння», «Розтопи коло», «Підтримай мене», «Імпульс», «Я-повідомлення» та інші [5; 14; 15; 20; 24].

5. Емоційно-утверджуючий (підтримуючий) етап роботи (квітень-травень) (індивідуально). На цьому етапі відбувається рефлексія процесу розвитку педагогів, закріплення позитивного соціально-психологічного, досвіду, проводиться за запитом консультативна робота, здійснюється надання додаткових теоретичних та практичних матеріалів, спрямованих на подальший саморозвиток соціально-психологічної компетентності.

Соціально-психологічна компетентність виникає на основі синтезу теоретичних і практичних психологічних знань, умінь, навичок, і забезпечує готовність і можливість фахівця психологічно мислити і діяти в навчально-пізнавальній, імітаційно-модельованій і реальній професійно-педагогічній діяльності. Технологія розвитку соціально-психологічна компетентності може стати складовою професійної циклограми фахівця психологічної служби, і забезпечити ефективну діяльність практичного психолога з педагогічними працівниками, відповідно до професійного стандарту.

Список використаних джерел

1. Бех І.Д. Виховання особистості. У 2-х книгах. К.2. К.: «Либідь», 2003. 335 с.
2. Блозва О.Г., Мельниченко О. В. Соціально-особистісна компетентність викладача у сучасній вищій школі. «Молодий вчений». 2018. №9. С. 50–

54. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/9/12.pdf> (дата звернення: 16.08.2021).

3. Бровченко А. К. Особливості роботи шкільного психолога з педагогами та керівництвом школи. URL: <https://journal.osnova.com.ua/article/36148-%D0%9E%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8%D1%88%D0%BA%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B0%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0%D0%BC%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82> (дата звернення: 13.08.2021).

4. Варецька О.В. Теоретичні і методичні засади розвитку соціальної компетентності вчителя початкової школи у системі післядипломної педагогічної освіти: дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Київ, 2015. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/01/Varecka_15.10.2015_disertac.pdf (дата звернення: 16.08.2021).

5. Вчимося вирішувати конфлікти / Т.В. Азарова та ін.; за ред. М.Р. Бітянової. – К. : Главник, 2007. 144 с.

6. Дзюба Т.М. Комплекс методик для діагностики психологічної готовності керівника школи до взаємодії в умовах конфлікту; за наук. ред. Л.М.Карамушки. Полтава: ПОППО, 2005. 64 с. URL: <http://poippo.pl.ua/file/book/dzyba.pdf> (дата звернення 18.08.2021).

7. Жуков Ю. М., Петровская Л.А., Растьянников П.В. Диагностика и развитие коммуникативной компетентности. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. 104 с.

8. Закон України «Про освіту» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 13.08.2021).

9. Концепція педагогічної компетентності майбутніх учителів у системі ступеневої підготовки спеціалістів початкової ланки освіти / Л.В. Банашко, О.М. Севастьянова, Б.С. Кришук, С.І. Тафінцева Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія, 2021. URL: <http://www.kgpa.km.ua/?q=node/233> (дата звернення: 22.06.2021).

10. Кузьмина, Н. В. Очерки психологии труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирования его личности. Л., 1967. 183 с.

11. Методичні рекомендації щодо впровадження циклограм діяльності працівників психологічної служби: метод. рек. / авт.-упор.: В. М. Горленко, Ю. А. Луценко, В. Д. Острова, Н.В.Сосновенко, І. І. Ткачук; за

заг. ред. В. Г. Панка. Київ: УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2017. 132 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/709623/1/%D1%86%D0%B8%D0%BA%D0%BB%D0%BE%D0%B3.pdf> (дата звернення: 25.08.2021).

12. Мешко О. І. Психологічна підготовка майбутнього вчителя в контексті компетентнісного підходу. *Професійні компетенції та компетентності вчителя*. Тернопіль : Вид-во ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2006. 188 с. С. 17–21.

13. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: Підручник: У 2 кн. Кн. I: Соціальна психологія особистості і спілкування. К.: Либідь, 2004. 576 с.

14. Панок В.Г. Прикладна психологія. Теоретичні проблеми : монографія / В. Г. Панок. – Київ : Ніка-Центр, 2017. – 188 с.

15. Пов'якель Н. Психологія вирішення педагогічних конфліктів. К. : Шкільний світ, 2008. 128 с.

16. Практичному психологу навчального закладу: організація роботи, документація / упорядники Н. В. Лунченко, Т. Ш. Червонна; заг.ред. В. Г. Панка. К. : Шкільний світ, 2009. 128 с.

17. Професійний стандарт «Практичний психолог закладу освіти». URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-profesijnij-standart-praktichnij-psiholog-zakladu-osviti> (дата звернення: 17.08.2021).

18. 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-pochatkovoyi-osviti> (дата звернення: 25.08.2021).

19. Психологу для роботи. Діагностичні методики / укладачі: Лемак М.В, Петрище В.Ю. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2011. С. 616

20. Романовська Д. Д., Ілащук О.В. Психологічні стратегії формування позитивного мікроклімату в навчальному закладі. Чернівці, 2012. 180 с.

21. Словник іншомовних слів: 23000 слів та термінолог. словосполучень / уклад. Л. О. Пустовіт. К.: Довіра, 2000. 1018 с.

22. Солдатова Г.У., Шайгерова Л.А., Прокофьева Т.Ю., Кравцова О.А. Психодіагностика толерантності личности/ под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. М.: Смысл, 2008. 172 с. URL: <https://www.twirpx.com/file/388172/> (дата звернення 18.08.2021).

23. Столяренко О. В., Столяренко О. В. Виховання культури толерантних взаємин у студентської молоді: навчально-методичний Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2014. 248 с. URL: <http://stolyarenko.vk.vntu.edu.ua/file/yfdxfkmyfhjinf/f19706875d26cba7694c821a23609e77.pdf> (дата звернення 18.08.2021).

24. Формування соціально-психологічної компетентності в учнів ПТНЗ: методичні рекомендації. М. І. Вовковінський, Д. О. Закатнов, Л. С. Злочевська, В. Ф. Орлов. К.: Вид-во ІПТО НАПН України, 2015. 60 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/106918/1/%D0%9C%D0%A0%20%D0%A1%D0%9F%D0%9A%202015%20300116%D0%9F%D0%9E%D0%9F%D0%9F.pdf> (дата звернення: 25.08.2021).

Технологія розвитку життєстійкості як основної умови попередження конфліктної поведінки підлітків

Проблема. Підлітковий вік – один з найскладніших етапів розвитку особистості. Він характеризується безліччю складних життєвих ситуацій, які супроводжуються труднощами, неприйняттям себе, внутрішніми та міжособистісними конфліктами. Будь-яка складна життєва ситуація, зокрема ситуація конфлікту пов'язана з невизначеністю, поліваріантністю поведінки, психологічною напруженістю та зіткненням різних інтересів. Відомо, що в основі світобаченні кожної особистості лежить суб'єктивний фактор, своя система предметних значень, соціальних стереотипів та когнітивних схем. Психологічний образ конфлікту забезпечує особистість системною орієнтацією в ситуаціях виникнення конфлікту. Тобто, саме сприйняття ситуації як конфліктної – формує конфлікт, запускає суб'єктивне реагування на нього у вигляді вибору відповідної стратегії поведінки для конфліктної взаємодії, загострюючи його наступний розвиток.

За Д.Б. Ельконіним, підлітковим періодом розвитку прийнято вважати період від 11 до 17 років. Спираючись на критерії зміни провідної форми діяльності, вчений поділяє його на два етапи: середній шкільний вік (11-15 років) і старший шкільний вік (15-17 років), коли провідною стає навчально-професійна діяльність [20]. Підлітковий вік характеризується бурхливим психо-біологічним розвитком та перебудовою соціальної активності особистості. У цей період відбувається внутрішнє усвідомлення власної індивідуальності, відкриття свого «Я», формується життєвий план та основні психологічні установки, активізується залученість особистості в різні сфери суспільного життя. Підлітковий вік обумовлює весь зміст внутрішнього життя молоді людини, а саме становлення самосвідомості, яка характеризується почуттям дорослості, формуванням самооцінки і появою прагнення до самовиховання і саморозвитку [7]. Найбільш важливого значення в підлітковому віці набуває формування взаємовідносин з однолітками та з суспільством в цілому. Якщо ж потреба підлітків в сприятливому, конструктивному, довірливому спілкуванні з однолітками та дорослими не реалізується, це призводить до формування підвищеної тривожності, розвитку внутрішньої невпевненості, яка супроводжується неадекватною самооцінкою, труднощів у встановленні міжособистісних контактів, заважає конструктивній орієнтації в життєвих си-

туаціях, які призводять до конфліктної поведінки. Конфлікт – особливий вид взаємодії, яка характеризується протилежними, несумісними цілями та інтересами, що супроводжуються негативними психологічними проявами в поведінці людини [19].

Провідним ресурсом для вирішення складних життєвих ситуацій та конфліктів постає життєстійкість особистості підлітка. Вона допомагає знизити стрес, здобути психологічний комфорт та забезпечити емоційний баланс. Надає можливість конструктивно сприймати життєві події, контролювати власні реакції, сприймати труднощі, як важливий ціннісний досвід. Розкриває нові можливості для особистісного розвитку, а головне – забезпечує цікаву та неконфліктну міжособистісну комунікацію. Підлітковий вік є найбільш сприятливим періодом життя для формування життєстійкості особистості, оскільки є провідним етапом становлення особистості, її світоглядних орієнтирів, цінностей та психологічних установок, а освітнє середовище, своєю чергою, постає тим базовим агентом соціалізації, який здатний забезпечити розвиток підлітка та віднайти найоптимальніші механізми формування його життєстійкості [16].

Одним з перших дослідників, який вказав на життєстійкість особистості як важливий фактор подолання складних життєвих ситуацій є американський психолог С. Мадді. У своїх дослідженнях він встановив, що ця особистісна риса є основною протидією стресам та конфліктам. С. Мадді розглядав феномен життєстійкості як особливу систему переконань про себе, оточуючу дійсність та свої взаємостосунки з оточуючим світом [24]. Тобто, життєстійкість – важлива індивідуально-психологічна умова попередження конфліктів. Передусім вона проявляються в спрямованості особистості, її соціально-психологічних особливостях спілкування, мотивах взаємин з оточуючими. Низький рівень розвитку життєстійкості особистості призводить до конфліктної поведінки, непорозуміння з оточуючими, ворожого ставлення до оточуючої дійсності, неприйняття себе та інших, загального супротиву взаємодії. Життєстійкість – особистісна характеристика, яка є складною регуляторною системою, що сприяє психологічній адаптації та постає провідною умовою для особистісної реалізації у майбутньому [22].

Завдяки розвитку життєстійкості можна подолати внутрішню конфліктність, забезпечити конструктивну взаємодію, налагодити міжособистісні стосунки, гармонізувати сприйняття зовнішньої дійсності, знизити агресивність, здобути впевненість та самоприйняття, досягнути порозуміння в будь-якій ситуації, навчитися контролювати свої емоційні реакції. Життєстійкість міс-

тять три компоненти: залученість, контроль, прийняття ризику [24]. Кожен з них відповідає певній психологічній функції, а саме:

- залученість, забезпечує усвідомленістю, бажанням брати активну участь у власній життєдіяльності;
- контроль формує відчуття внутрішньої сили та психологічної безпеки, надає можливість впливати на будь-яку ситуацію, знаходити з неї вихід, відчуття впевненості та відповідальності за власні вчинки;
- прийняття ризику (виклик) надає людині бажання розвитку та прагнення до нових вражень, мотивації до здобуття нового досвіду.

Великого значення у формуванні та розвитку життєстійкості мають психологічні установки життєстійкості, вони обумовлюють внутрішній стан особистості, постають провідними чинниками прийняття рішень в складній життєвій ситуації, визначають поведінку, впливають на взаємодію з іншими суб'єктами. Так, завдяки формуванню психологічних установок життєстійкості у особистості можна змінити внутрішню налаштованість, задати конструктивні способи дії, спрямувати на сприятливі стратегії поведінки, й відповідно, вдосконалити процес функціонування життєстійкості, пришвидшити її розвиток. Оскільки кожен структурний компонент життєстійкості супроводжується відповідними психологічними установками, які наповнюють його психологічним змістом, надають смислове значення, й відповідно, зумовлюють певні способи дії та реагування, то варто попередньо спрогнозувати, які саме установки було б доречно формувати задля розвитку кожного з компонентів життєстійкості, враховуючи функціональне значення кожного з компонентів. У зв'язку з тим, що однією з провідних потреб є зниження рівня конфліктності, то здійснення розвитку життєстійкості, а саме прогнозування та формування психологічних установок життєстійкості потрібно здійснювати з урахуванням психологічної налаштованості, яка протидіє конфліктній поведінці, сприяє розвитку конструктивній взаємодії й сприятливих стратегій поведінки в ситуаціях міжособистісного спілкування. Для наочного прикладу, психологічні установки, які наповнюють кожен компонент життєстійкості, зазначені в Табл 1.

залученість	контроль	виклик
<ul style="list-style-type: none"> • У світі багато цікавих людей • Мені приємно спілкуватися з іншими людьми • Я поважаю позицію та точку зору інших людей • Я ціную унікальність кожної людини 	<ul style="list-style-type: none"> • З усіх ситуацій є вихід • Я контролюю ситуацію • Я відчуваю безпеку, мені ніщо не загрожує • Я можу керувати власними емоціями • Я можу досягти порозуміння з іншими в будь-якій ситуації 	<ul style="list-style-type: none"> • Я відкритий до нових знайомств та подій • Я завжди активно спілкуюся з іншими • В суперечках зароджується істина • Дискусія завжди приносить мені задоволення • Я люблю висловлювати свою думку

Табл. 1. Психологічні установки структурних компонентів життєстійкості

Так, якщо для компонента залученості характерно прояв високого рівня соціального інтересу, розвинена соціальна залученість, наявна активна соціальна позиція, бажання взаємодіяти з оточуючим середовищем, то провідними психологічними установками будуть прагнення до спілкування, яке супроводжуватиметься прийняттям, повагою та толерантністю, наприклад: «Мені приємно спілкуватися з іншими людьми, Я поважаю точку зору інших людей»; якщо для компонента контролю характерними є вміння контролювати емоції, здатність досягати компромісу, здійснювати вольову регуляцію, то провідними психологічними установками будуть відчуття психологічної безпеки та впевненості, наприклад: «я відчуваю безпеку, контролюю власні емоції»; якщо для компонента виклику характерним відкритість до всього нового, готовність активно діяти в усіх ситуаціях, то психологічними установками будуть стійкі переконання, що будь-які зміни цікаві та безпечні, наприклад: «я люблю висловлювати свою думку».

Таким чином, технологія розвитку життєстійкості особистості спрямована на розвиток конструктивних психологічних установок кожного з компонентів життєстійкості особистості, формування сприятливого загального рівня життєстійкості особистості задля попередження конфліктної поведінки підлітків.

У дослідженнях зарубіжних вчених неодноразово було помічено тісний взаємозв'язок між рівнем життєстійкості та конструктивною, неконфліктною життєдіяльністю особистості. Вчені Г. К. Лік і Д. Є. Вільямс вивчили взаємо-

зв'язок між соціальним інтересом в різних сферах життєдіяльності людини (сім'я, робота, «інші і я») і життєстійкістю. Ними було встановлено, що високий рівень соціального інтересу позитивно корелює з життєстійкістю, а саме сприяє конструктивним взаєминам з іншими людьми. Натомість, низький соціальний інтерес перешкоджає розвитку життєстійкості, супроводжується конфліктною поведінкою та неефективними стратегіями поведінки [23]. Досить цікавими є роботи С. Х. Сиддіка і К. Ю. Хасана, у своїх дослідженнях вчені визначили взаємозв'язок суб'єктивного сприйняття минулого досвіду та рівня життєстійкості особистості [25]. Так, у досліджуваних, з низьким рівнем життєстійкості, переважав негативний досвід, значна кількість складних, конфліктних подій з якими вони не могли впоратися. Досліджувані, з високим рівнем життєстійкості, стверджували, що вони в минулому, хоч і потрапляли в складні, конфліктні ситуації, однак їм вдавалося з ними успішно впоратися [26]. Таким чином, люди з високим рівнем життєстійкості активно вступають у взаємодію з іншими, мають розвинені комунікативні вміння, володіють хорошими навичками вирішення складних, конфліктних ситуацій. Вона є тим внутрішнім ресурсом для підлітків, який перешкоджає розвитку конфліктної поведінки, допомагає зберегти емоційне благополуччя, комфорт і знизити стрес.

В.Г. Панок зазначає, що: «Психологічна технологія – це система взаємопов'язаних і взаємообумовлених методів, методик і процедур, що спрямовані на внесення змін, перетворення предмету психологічної практики, досягнення конкретного кінцевого результату. Вона містить діагностичні, формуючі та оцінні складові і спрямована на розв'язання певного типу (кола) соціальних (психологічних) проблем особистості» [17]. Тобто, психологічна технологія: а) спрямована на зміну поведінки людини, її настроїв, ставлень, мотивів, цінностей, структури особистості та вирішення конкретної життєвої проблеми людини; б) аналізує життєву ситуацію в якій перебуває клієнт в) має конкретну мету; г) має структуру; д) мультидисциплінарний характер; е) характеризується наявністю функціонуючого зворотного зв'язку та оцінка ходу й результату діяльності; є) забезпечує відповідність прийомів і методик сутності психологічних проблем; і) має гнучкий характер застосування окремих прийомів і методів для розв'язання життєвої проблеми клієнта [13].

Втім, психологічна технологія розвитку життєстійкості особистості має значення не лише задля попередження конфліктної поведінки особистості, а й постає важливим інструментом для загального вдосконалення сучасної системи освіти. По-перше, вона є одним з основних чинників реформування

освіти, який здатний забезпечити процес створення безпечного освітнього середовища, в якому учасники освітнього процесу відчуватимуть фізичну, психологічну, інформаційну та соціальну безпеку, комфорт і благополуччя. Наразі, результати досліджень показують, що для значної кількості опитаних, освітнє середовище сприймається як небезпечне. Зокрема, учні не відчувають захищеності від висміювання, образ, ігнорування та приниження з боку однокласників та вчителів. Таке відчуття незахищеності учасників освітнього процесу перешкоджає формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату школи, що своєю чергою гальмує їхній загальний розвиток, а саме впливає на якість і результати освітньої діяльності [11].

Як відомо, способи спілкування педагога з учнями мають дуже великий потенціал впливу, який здатен визначати не тільки актуальне самопочуття дитини в моменти самого спілкування, а й подальший розвиток найважливіших її психологічних властивостей – ставлення до себе, самооцінки, впевненості в собі, самоповаги і поваги до інших, здатності підтримувати позитивні й конструктивні стосунки з іншими людьми та багато інших [15]. Тому безпека і комфорт шкільного середовища можуть бути досягнуті, насамперед, через спосіб спілкування педагогів з дітьми (педагогічного спілкування) [15].

У зв'язку з цим, постає необхідність здобуття експертних знань та навичок задля формування злагодженої дії вчителя-учня яка, своєю чергою, забезпечує фундаментальну основу ефективної діяльності учасників у навчальному процесі, тобто усвідомлення себе як активного учасника в процесі. Це може бути здійснено лише завдяки взаємодії педагогів з психологами закладу освіти. Так, зусиллями психологів, вчителі зможуть підтримувати здобувачів освіти в процесі їхнього формування та розвитку [21]. Задля цього і можна застосувати психологічну технологію розвитку життєстійкості, вона надасть можливість забезпечити безпечне середовище, яке ґрунтуватиметься на конструктивній, неконфліктній взаємодії.

Таким чином, психологічна технологія розвитку життєстійкості забезпечить відчуття психологічної безпеки, надасть можливість для профілактики випадків агресії серед всіх учасників освітнього процесу, мінімізує ступінь напруженості у міжособистісних стосунках колективу та допоможе сформувати ефективну модель поведінки кожній особистості.

По-друге, враховуючи те, що процес навчання для дітей і молоді – це провідний вид діяльності, який обумовлює утворення тих цінностей що, формують свідомість людини, які вона буде нести протягом всього свого життя. Саме формування таких цінностей як толерантність, повага, підтримка, поря-

дність тощо – є головною запорукою для навчання молоді життєво важливої стратегії гармонійного спілкування та співіснування у суспільстві [12]. Відповідно, під впливом психологічної технології розвитку життєстійкості, можна буде не лише здійснити профілактику конфліктної поведінки, а і виплекати відповідний спектр гуманістичних цінностей, що в свою чергу допоможе виховати гідну особистість з конструктивними психологічними установками, прагненням до вдосконалення та самореалізації.

Оскільки, школа стає не лише соціальним інститутом, в якому учень здобуває знання, а й вчиться взаємодіяти в колективі [2], то однією з основних функцій психологічної технології розвитку життєстійкості постає формування навичок конструктивної міжособистісної взаємодії. Конфлікти між різними учасниками освітнього процесу, проблеми булінгу і насильства в шкільному середовищі найчастіше стають перешкодою для всебічного розвитку дитини [12]. Змушують шукати нові шляхи вирішення та уникнення можливих небезпек. Психологічна технологія розвитку життєстійкості стане в нагоді і для працівників психологічної служби, оскільки допоможе впровадити нові психологічні практики у навчально-виховний процес закладів освіти, допоможе сформувати сприятливий психологічний клімат, поліпшити умови в яких відбувається взаємодія членів колективу, тим самим, допоможе позитивно вплинути на успішне здобуття академічних знань.

По-третє, складні соціально-економічні умови, у яких перебуває українське суспільство – російська агресія, економічний спад, пандемія COVID-19, політична нестабільність зумовлюють необхідність надання кваліфікованої допомоги учасникам освітнього процесу у подоланні різного роду психологічних травм, стресових і пост-стресових розладів, труднощів у соціальній адаптації у нових умовах проживання і навчання, профілактики конфліктів, різних форм девіантної поведінки та інших проблем особистісного і мікросоціального характеру [10]. Сучасні дослідження зосереджені на пошуку основних механізмів резилієнс, а саме життєстійкості, яка допоможе зберегти позитивну адаптацію, попри значний досвід перебування у стресових ситуаціях, стан благополуччя попри всі негаразди, компетентне функціонування в умовах стресу, забезпечити конструктивну оцінку складних подій, здатність самостійно долати життєві труднощі і проблеми, добре справлятися з важкими ситуаціями та проявляти особистісну ресурсність [14].

Так, психологічна технологія розвитку життєстійкості здатна сформувати комплекс психологічних характеристик, необхідний потенціал задля життєздатності особистості, а саме: активну життєву позицію; стресостійкість, оптимізм та самоефективність; здатність налагоджувати соціальні стосунки;

самостійність та відповідальність, самоконтроль; наявність амбіцій та прагнень, позитивну орієнтацію на майбутнє.

По-четверте, психологічна технологія розвитку життєстійкості є важливим механізмом здобуття загальної психологічної грамотності. Наразі освітній процес вимагає вдосконалення і розвитку, а саме повноцінного впровадження системи психологічного і соціально-педагогічного супроводу діяльності всіх учасників освітнього процесу потребує не лише можливості визначення особливостей індивідуального розвитку здобувачів освіти та застосування дієвих інструментів, а й корекції змісту і напрямів цього розвитку в освітньому процесі [1, 10]. Так, здійснення психологічної технології розвитку життєстійкості супроводжується підвищенням обізнаності підлітків у галузі психології, людських стосунків, спілкування, конфліктів, девіантної поведінки, вікових закономірностей розвитку індивіда, міжособистісних відносин, групових ролей і т.п. [17].

Таким чином, психологічна технологія розвитку життєстійкості буде важливим кроком до реформування системи освіти, збільшення можливостей ефективного розвитку підлітка, переосмислення змісту освітнього процесу, відповідно до вимог сучасних стандартів і індивідуальних запитів його учасників. Вона постає одним з провідних механізмів удосконалення якості системи надавання освітніх послуг, який зможе поліпшити освітній процес шляхом застосування нових технологій і оптимізації способів освітньої взаємодії. А головне, забезпечить психологічну безпеку учасників освітнього процесу, урівноважить афективну та загальну інтелектуальну продуктивність [16].

Мета: *розвиток життєстійкості особистості підлітка задля попередження конфліктної поведінки.*

Для реалізації поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

1. За допомогою валідних психодіагностичних методик визначити рівень життєстійкості та конфліктності особистості підлітка.
2. Забезпечити у закладі освіти сприятливі умови поетапного формування кожного структурного компонента життєстійкості особистості підлітка.
3. За допомогою спеціальних занять підвищити загальний рівень життєстійкості особистості підлітків через ознайомлення їх із способами саморегуляції різних емоційних станів, розвитку соціального інтересу та внутрішньої впевненості.
4. На основі проведення тренінгів спілкування знизити рівень конфліктності особистості підлітка, шляхом формування навичок конструктивної взаємодії з оточуючими й здатності утворювати нові соціальні контакти.
5. Розвинути навички конструктивної взаємодії в конфліктних ситуаціях та ефективного вирішення складних ситуацій.

Цільова аудиторія складає підлітків 14-16 років, що обумовлено психологічними особливостями цього вікового періоду, а саме розвитком само-рефлексії та самосвідомості, становленням індивідуальної і соціальної ідентичності, активізації соціального інтересу.

Терміни виконання: вересень-травень навчального року. Запропонований загальний план психологічної технології, орієнтований на навчальний рік, сформований відповідно до прийнятих циклограм роботи працівників психологічної служби, однак може бути скоригованим у часі, залежно від актуальної ситуації [9].

План реалізації: форма роботи – групова (діагностика та тренінг). Діагностику проходять всі учні дев'ятих класів, однак психологічна робота з корекційно-розвивальними вправами здійснюється лише з тими, хто знаходиться у зоні ризику, а саме має високі показники конфліктності, показники деструктивного стилю вирішення конфліктної ситуації, а також низький рівень життєстійкості. Заняття проводяться 1 раз на тиждень, тривалість – 1 академічна година. Обов'язковими умовами реалізації психологічної технології розвитку життєстійкості є: а) приміщення (клас, кабінет), де будуть проводитися тренінгові вправи, яке є зручним для роботи, та відповідає санітарногігієнічним нормам; б) група учнів має становити від 12 до 15 осіб та мати постійний склад; в) заняття повинні бути регулярними й проводитися в одному й тому самому приміщенні, ізольованому від зовнішнього шуму, в один і той же час. Психолог має поінформувати дитину щодо результатів оцінювання. При проведенні діагностики серед підлітків і старших школярів необхідно запитувати їх дозвіл на повідомлення результатів батькам, керуючись принципом «не нашкодь» [14].

3 етапи реалізації психологічної технології розвитку життєстійкості:

1) **Діагностичний**

Перш ніж розпочинати психологічну діагностику, варто провести вступну бесіду на тему: «Психологічні особливості життєстійкості» (що таке життєстійкість, для чого вона потрібна людині, яка її структура та основні функції, навести приклади життєвих ситуацій де людина проявляла життєстійкість) для того щоб мінімізувати настороженість підлітка, зацікавити та залучити до роботи. Діагностичний етап реалізації психологічної діагностики здійснюється у два етапи:

Перший етап: діагностика рівня життєстійкості та виявлення рівня конфліктності особистості, визначення схильності до конфліктної поведінки. Застосування психологічних методик (Додаток А):

1. Методика дослідження міжособистісного сприйняття у конфліктній ситуації А. І. Ташевої (модифікація О. В. Місенко) [6].

2. Методика: «Стратегія боротьби з конфліктами» (Д. Веттен, К. Камерон) [5].

3. Тест: «Оцінка рівня конфліктності особистості» [5].

4. Методика діагностики життєстійкості (С. Мадді в адаптації Д. Леонтєва) [8].

Другий етап: обробка даних та побудова індивідуального психологічного профілю підлітків. Перш ніж розпочати здійснювати корекційно-розвивальну роботу необхідно побудувати індивідуальний профіль кожного учасника задля визначення психологічного портрету, який допоможе дослідити характер міжособистісного сприйняття особистості у конфліктній ситуації, оцінити ступінь її конфліктності, виявити рівень життєстійкості, з'ясувати провідну стратегію боротьби з конфліктами, яку обирає особистість.

Задля цього потрібно обрахувати отримані дані методик згідно до діагностичного ключа, перенести отримані дані у таблицю Excel, що своєю чергою, допоможе графічно зобразити ступінь їх вираженості й, відповідно, завдяки наочності, полегшить їх інтерпретацію. Тобто, для кожного учня класу, індивідуально, формується діагностичний бланк, індивідуальний профіль, у якому буде зображена графічна діаграма, яка ілюструватиме результати дослідження та інтерпретацію до них. Отриманий індивідуальний прояв також допоможе прослідкувати взаємозв'язок конфліктної поведінки та життєстійкості.

Для додаткових, поглиблених результатів дослідження, а саме – визначення характеру впливу життєстійкості на прояв конфліктної поведінки, залежність прояву конфліктності та життєстійкості від статевих особливостей, можна застосувати методи математично-статистичної обробки емпіричних даних (статистичний пакет – SPSS 22.0 for Windows). Зокрема, кількісний аналіз отриманих даних, одномірний аналіз, підрахунок абсолютних величин, їх відсоткового розподілу, визначення середнього арифметичного й стандартного відхилення; виявлення статистичної значущості відмінностей між групами порівняння за допомогою t-критерію Ст'юдента; застосування методів багатомірної статистики (визначення коефіцієнту кореляції Спірмена; кластерний та факторний аналіз; множинний регресійний аналіз).

Завдяки отриманим діагностичним даним та побудованим індивідуальним профілям, можна буде виявити групу підлітків, які мають тенденцію до конфліктної поведінки та низький рівень життєстійкості. Саме для них і має здійснюватися психологічна робота із застосування технології розвитку життєстійкості.

2) **Формуючий**

Застосування комплексу тренінгових вправ спрямованих на розвиток рівня життєстійкості підлітків та зниження конфліктності. Кожне тренінгове заняття містить такі структурні елементи: а) вступ, вітальне слово (повідомлення мети та завдань заняття, привітання, активізація групи, підвищення групової згуртованості, формування найближчої мети); б) основна частина (виконання вправ); в) заключна частина (рефлексія заняття, прощання).

СТРУКТУРНИЙ ПЛАН ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТЬ

(Детальний опис вправ заняття (Додаток Б))

I Розвиток структурного компонента життєстійкості: «Залученість»

Заняття 1

Мета: навчити підлітків конструктивно вступати у міжособистісну взаємодію та встановлювати соціальні контакти.

1. Вправа «Купе поїзда».
2. Вправа «Коло мого спілкування».
3. Вправа «Налагодження контактів».
4. Вправа «Рефреймінг: допомога ззовні».

Заняття 2

Мета: сформувати у підлітків комунікативну компетентність, усунути емоційну напруженість в процесі спілкування, забезпечити розвиток соціального інтересу та залученості

1. Вправа «Яким Ви себе бачите».
2. Вправа «Вислів один — підтексти різні».
3. Вправа «Чарівний базар».

II Розвиток компонента «Контроль»

Заняття 1

Мета: навчити підлітків розуміти свій внутрішній стан, сформувати здатність до рефлексії, опанувати навички саморегуляції.

1. Вправа «Три портрети».
2. Релаксаційний комплекс «Водоспад».
3. Вправа «Три способи поведінки».

Заняття 2

Мета: знизити ступінь тривожності підлітків, забезпечити розвиток впевненості, здатності до внутрішнього самоконтролю.

1. Вправа «Як я серджуся».
2. Вправа «Плюси та мінуси».
3. Вправа «Примірювання ролей».

Заняття 3

Мета: сформувати у підлітків навички конструктивного стилю поведінки в складних ситуаціях, вміння знаходити компроміс та порозуміння в міжособистісному спілкуванні.

1. Вправа «Внутрішнє кіно».
2. Бесіда «5 способів розв'язання конфліктів».
3. Вправа «Правильне сприйняття своєї й чужої поведінки».
4. Релаксаційний комплекс «Скафандр».

III Розвиток компонента «Виклик»

Заняття 1

Мета: розвиток цілеспрямованості підлітків, мотивації до саморозвитку.

1. Вправа «Песиміст, оптиміст, блазень».
2. Вправа «Сходінки досягнень».
3. Вправа «Браслет від негативних думок».

Заняття 2

Мета: сформувати активну життєву позицію у підлітків, виробити сприятливі психологічні установки щодо власної життєдіяльності.

1. Вправа «Я зміг».
2. Вправа «Шлях до мети».
3. Вправа «Зім'ятий аркуш».

Заняття 3

Мета: сформувати у підлітків здатність до зрілих та конструктивних форм взаємодії у конфліктних, складних життєвих ситуаціях.

1. Вправа «Життєвий шлях».
2. Притча «Мудреці та слон».
3. Вправа «Цілі, цінності, таланти».

3) Визначення ефективності застосування технології

Здійснення повторної діагностики задля порівняння результатів отриманих до і після реалізації тренінгу. Застосовується набір діагностичних методик, аналогічний I діагностичному етапу. Проводиться з метою оцінки ефективності програми та надання подальших індивідуальних рекомендацій залежно від особистісного профілю.

Кінцеві результати. Технологія розвитку життєстійкості надає ефективне вирішення проблеми конфліктності в освітній діяльності ЗЗСО. Результативність вимірюється за рахунок порівняння між собою результатів отриманих під час первинної психологічної діагностики до проведення психологічної технології та після її реалізації. Підвищення середнього значення загального рівня життєстійкості особистості та окремих його структурних компонентів, зокрема рівня залученості, контролю та прийняття ризику (за методикою Д. А. Леонтьєва, О.І. Рассказової «Тест життєстійкості»); зниження рівня особистісної конфліктності (згідно методики Тест «Оцінка рівня конфліктності особистості»), відповідно зменшення частоти продукування конфліктів, зменшення конфліктогенного спілкування та загального рівня конфліктогенності стосунків у колективі; вироблення конструктивних особистісних переваг у виборі стратегії врегулювання конфлікту, а саме співпраця та компроміс (згідно методики Д. Веттена, К. Камерона «Стратегія боротьби з конфліктами») та вдосконалення механізмів групової згуртованості, за критерієм вираженості рівня групової конфліктності й звичних способі розв'язання конфлікту для групи (згідно методики А. І. Ташевої (модифікація О. В. Місенко) «Дослідження міжособистісного сприйняття у конфліктній ситуації») – свідчить про вдалу психо-корекційну роботу.

Критерій ефективності. Основними критеріями ефективності психологічної технології розвитку життєстійкості виступає зниження загального рівня конфліктності особистості, що підтверджується сформованими конструктивними стратегіями вирішення конфліктних ситуацій, зокрема «компроміс» та «співпраця». А також, підвищення як загального рівня життєстійкості, так і окремих її показників, а саме: а) підвищення рівня залученості, який відповідно свідчить про зростання: психологічного благополуччя, зокрема психологічної адаптації, взаєморозуміння та поваги серед підлітків, соціальної компетентності, яка супроводжується вмінням вибудовувати конструктивну міжособистісну взаємодію та ефективно налаштовувати міжособистісну комунікацію; б) підвищення рівня показника контролю, який свідчить про збільшення відчуття психологічної безпеки в складних життєвих ситуаціях, набуття навичок емоційно-вольової регуляції під час виникнення труднощів, набуття психологічної грамотності щодо способів конструктивного вирішення конфліктної ситуації, зміцнення психічного здоров'я, яке супроводжується збільшенням стресостійкості; в) підвищення рівня показника виклик, який свідчить про сформовану цілеспрямованість, мотивацію до саморозвитку, відкритість до нового досвіду, психологічну зрілість та здатність до ефективного

використання здобутого досвіду під час психологічної технології у повсякденному житті.

Загальне зменшення випадків булінгу та гострих конфліктів в освітньому середовищі.

Ресурси (співпраця). Програма впроваджується практичним психологом закладу освіти, який має відповідну фахову освіту. Оскільки психологічна технологія впроваджується в освітнє середовище, то варто дотримуватись базових потреб особистості, забезпечити атмосферу поваги, прийняття, безпеки та довіри. Варто підкреслювати важливість кожного учасника процесу взаємодії, надавати кожному свободу вибору, забезпечити рівноправність та толерантність.

Можливі ризики і перешкоди. Наявність різноманітних факторів, які впливають на формування особистості підлітків та не залежать від шкільного середовища (сімейне неблагополуччя, спадковість, екологія, нездоровий спосіб життя). А також недостатня мотиваційна готовність особистості до саморозвитку та вдосконалення.

Додаток А

1. Методика дослідження міжособистісного сприйняття у конфліктній ситуації А.І.Ташцевої (модифікація О.В.Місенко) [6].

Мета: дослідити особливості сприйняття поняття «конфлікт» групою підлітків; виявити звичні для групи способи розв'язання конфліктів; визначити рівень конфліктності та згуртованості групи.

Завдання 1. Інструкція для учасників опитування: Просимо Вас, максимально ґрунтовно (як Ви це розумієте) дати визначення поняттю «конфлікт». Запишіть, будь ласка, варіант визначення, завершуючи фразу. КОНФЛІКТ – це.....

Обробка та інтерпретація результатів дослідження.

Обробка результатів завдання 1 здійснюється методом конвент-аналізу у відповідності до наведеної шкали оцінювання.

Шкала оцінювання.

1. «Відповідь повністю правильна». Вказані всі найістотніші ознаки конфлікту: «зіткнення», «протиріччя», «протиборство».

2. «Відповідь частково правильна».
 - 2.1. Вказані не всі суттєві ознаки.
 - 2.2. Крім деяких суттєвих ознак конфлікту вказані нові (несуттєві) ознаки.
3. «Відповідь неправильна». Не вказано жодної суттєвої ознаки конфлікту.

Завдання 2. Інструкція для учасників опитування. Перед Вами список слів, які пов'язані з поняттям «конфлікт». Слова у списку розташовані у випадковому порядку. Вам потрібно розподілити всі слова списку на відрізок прямої справа та зліва від терміна «конфлікт» так, щоб відстань між кожним словом і терміном «конфлікт» відображала їх смислову близькість. Важливі саме ці відстані, справа та зліва слова розміщуються лише для зручності, оскільки в одному й тому ж місці може бути розташовано декілька слів. Позначку слова на шкалі робіть за допомогою того порядкового номера під яким подано слово у списку.

СПИСОК СЛІВ

1в. Незгода	8а. Боротьба	15а. Бій
2а. Бійка	9б. Лайка	16в. Розбіжність
3б. Сварка	10в. Розбрат	17б. Чвари
4б. Суперечка	11в. Протиріччя	18в. Опір
5а. Сутичка	12в. Розлад	19б. Наклеп
6б. Скандал	13а. Рукопашна	20а. Прочуханка
7а. Битва	14б. Сперечання	21в. Непорозуміння

I—I—I—I—I—I—I—I—I—I—K—I—I—I—I—I—I—I—I—I—I

Обробка та інтерпретація результатів дослідження. Опрацювання отриманих даних передбачає кілька етапів.

Перший етап. Визначається «фізична» відстань між словами із запропонованого списку та «терміном конфлікт». Згідно шкали слова розташовуються на 10 місцях таким чином, що найближче до середини (буква К) розміщуються слова, які найповніше розкривають зміст поняття «конфлікт». Слова, що розміщені на перших трьох поділках справа й зліва від букви К стануть семантичне ядро терміну «конфлікт». Зауважимо, що одне й те ж місце

може бути присуджено кільком словам. Для зручності дані заносять в таблицю.

Зведена таблиця інтерпретації терміну «конфлікт» _____ групи

№ п/п	Слова списку	Місце	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	См	Сб	С
		Бали	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
1	Незгода														
2	Бійка														
3														
4	Суперечка														

См – сума місць даного слова (дорівнює числу членів групи).

Сб – сума балів даного слова у групі.

С – психологічна насиченість слова у групі.

Для обчислення суми балів (Сб): по кожному слову додаються усі цифри, отримані після опрацювання відповідей кожного респондента. Результат ділиться на кількість членів групи, що дозволяє отримати середню емоційну значущість (психологічну насиченість) даного слова в опитуваній групі.

Середні емоційна насиченість слова (С) підраховується до десятих і може коливатися від 10 до 1 бала.

Другий етап. Проведення конвент-аналізу для визначення шкальної приналежності слів, що утворили семантичне ядро поняття «конфлікт».

Шкала А. «Конфлікт як фізична агресія»: 2а, 5а, 7а, 8а, 13а, 15а, 20а.

Шкала Б. «Конфлікт як вербальна агресія»: 3б, 4б, 6б, 9б, 14б, 17б, 19б.

Шкала В. «Конфлікт як психологічна несумісність»: 1в, 10в, 11в, 12в, 16в, 18в, 21в.

2. Методика «Стратегія боротьби з конфліктами» (Д.Веттен, К.Камерон) [5].

Мета: виявити особистісні переваги підлітків у виборі стратегії врегулювання конфлікту.

Інструкція для учасників дослідження: Вкажіть, будь ласка, як часто Ви застосовуєте описані нижче дії. За кожену відповідь ставте відповідний бал згідно наведеної шкали оцінювання: 1 бал – ніколи; 2 бали – іноді; 3 бали - завжди.

Спробуйте, будь ласка, бути відвертими, пам'ятаючи, що Ваша відповідь має відображати реальну, а не бажану поведінку.

1. Я наполегливо аргументую свою позицію.
2. Я намагаюся ставити на перше місце потреби інших людей, а не свої власні.
3. Я намагаюся знайти такий компроміс, який був би прийнятним для обох сторін.
4. Я намагаюся не бути втягнутим у конфлікт.
5. Я намагаюся розглядати проблему всебічно, спільно з колективом.
6. Я намагаюся знайти вади у позиції іншої сторони.
7. Я прагну досягти гармонії.
8. Я прагну отримати хоча б частину від того, що пропоную.
9. Я уникаю відкритого обговорення суперечливих питань.
10. Я відверто поділюся інформацією з іншими, вирішуючи спірне питання.
11. Я люблю перемагати у суперечці.
12. Я погоджуюся з пропозиціями інших.
13. Я намагаюся знайти «золоту середину» у протиріччі, що вирішується.
14. Я намагаюся тримати свої справжні почуття при собі, щоб уникнути важких переживань.
15. Я підтримую відвертий обмін інтересами й проблемами.
16. Я не люблю визнавати власних помилок.
17. Я допомагаю іншій стороні «не втратити обличчя».
18. Я підкреслюю переваги тактики взаємних поступок.
19. Я пропоную іншим взяти ініціативу на себе у вирішенні протиріччя.
20. Я висловлюю власну позицію тільки як одну з точок зору.

Обробка та інтерпретація результатів дослідження. Зіставте відповідь з «ключем», а результати зазначте у бланку для відповідей згідно до шкали оцінювання. По кожній стратегії підрахуйте кількість балів, визначивши домінуючу стратегію боротьби з конфліктом (вищий результат) та другу по значущості стратегію (другий результат). Детальне описання змісту кожної стратегії врегулювання конфліктів у відповідності до прийнятних умов застосування подані у таблиці 2.

Таблиця 2. Стратегії боротьби з конфліктом

Назва стратегії	Характеристика	Прийнятні умови застосування
1. Примус (суперництво, боротьба)	Один із учасників конфлікту, використовуючи тиск, прагне досягти власних цілей або реалізувати інтереси без урахування цілей та інтересів іншої сторони.	<ul style="list-style-type: none"> - необхідні швидкі рішучі дії; - необхідно прийняття неординарного рішення по важливим питанням; - існує впевненість у правильності обраного важливого рішення; - маніпуляція у використанні переваг власної позиції.
2. Співпраця	Учасники конфлікту орієнтовані на можливість повного обопільного задоволення інтересів. Результатом такої взаємодії є перемога обох сторін.	<ul style="list-style-type: none"> - необхідність пошуку рішення проблеми за умови, що компроміс недопустимий; - повне використання всього творчого потенціалу учасників; - необхідність у забезпеченні реалізації будь-якої спільної мети; - подолання негативних емоцій, що виникли в результаті спілкування.
3. Уникання	Людина може визначити наявність конфлікту, проте прагне уникнути чи знищити його.	<ul style="list-style-type: none"> - предмет розбіжностей несуттєвий та існують інші найбільш суттєві справи; - відсутня можливість задовольнити власні інтереси; - вірогідність руйнації стосунків більша, аніж можливість їх покращення; - потреба надати учасникам конфлікту можливість заспокоїтися, відпочити від переживань; - інша сторона здатна вирішити конфлікт більш ефективно; - перед застосуванням конкретних дій є потреба зібрати необхідну інформацію.
4. Пристосування	З метою збереження гармонійних стосунків інтереси протилежної сторони стають важливішими за власні.	<ul style="list-style-type: none"> - існує необхідність прислухатися до іншої точки зору, виявити гнучкість; - предмет розбіжностей важливіший для інших; - потреба завоювати довіру та забезпечити міцну позицію на майбутнє;

		<ul style="list-style-type: none"> - доцільно мінімізувати втрати за умов слабкої позиції; - важливі гармонія та стабільність стосунків.
5. Компроміс	Компромісна стратегія боротьби з конфліктом характеризується балансом інтересів конфліктуючих сторін на середньому рівні. Іншими словами її можна назвати стратегією взаємної поступки.	<ul style="list-style-type: none"> - цілі важливі, але все таки не варти того, щоб застосовувати жорсткі засоби для їх досягнення; - опоненти мають однакову силу, але прагнуть досягти важливих цілей; - прийти до тимчасової згоди у вирішенні важливих питань; - потреба у прийнятті оптимального рішення в умовах обмеженості часу; - потреба зробити «крок назад», якщо співпраця та примус не допомагають досягти цілей.

Ключ-таблиця для відповідей

Примус пункт бал	Пристосування пункт бал	Компроміс пункт бал	Уникання пункт бал	Співпраця пункт бал
1 ____	2 ____	3 ____	4 ____	5 ____
6 ____	7 ____	8 ____	9 ____	10 ____
11 ____	12 ____	13 ____	14 ____	15 ____
16 ____	17 ____	18 ____	19 ____	20 ____
Разом ____	Разом ____	Разом ____	Разом ____	Разом ____

3. Тест «Оцінка рівня конфліктності особистості» [5].

Мета: виявити рівень конфліктності особистості підлітка.

Інструкція для учасників опитування: приготуйте, будь ласка, бланк для методики (перелік цифр від 1 до 14). На кожне із запропонованих 14 запитань наведені три варіанти відповідей: А, Б, В. Оберіть, будь ласка, ту відповідь, яка Вас влаштовує і запишіть букву, що її позначає, біля номера відповідного запитання у бланку до методики.

1. Чи притаманне Вам прагнення до домінування, тобто до того, щоб підкорити своїй волі інших?

А Ні.

Б Іноді.

В Так.

2. Чи є у Вашому колективі люди, які Вас побоюються, а можливо, ненавидять?

А Так.

Б Важко відповісти.

В Ні.

3. Хто Ви в більшій мірі?

А Миротворець.

Б Принциповий.

В Енергійний, діловий.

4. Як часто Вам доводиться виступати з критичними судженнями?

А Часто.

Б Періодично.

В Рідко.

5. Якби Вам випала нагода очолити колектив, щоб для Вас стало пріоритетом?

А Розробив би програму розвитку колективу на рік і переконав би колектив у доцільності її впровадження.

Б Вивчив би, хто є хто, й встановив би контакт з лідерами.

В Частіше б радився з колективом.

6. У випадку невдач який стан для Вас найбільш характерний?

А Песимізм.

Б Поганий настрій.

В Образа на самого себе.

7. Чи притаманне Вам прагнення відстоювати й дотримуватися традицій Вашого колективу?

А Так.

Б Швидше, що так.

В Ні.

8. Чи належите Ви до категорії людей, які готові почути гірку правду про себе, сказану в вічі?

А Так.

Б Швидше, що так.

В Ні.

9. Які якості Ви намагаєтеся викоринити в собі ?

А Дратівливість.

Б Образливість.

В Нетерпимість до критики на свою адресу.

10. Хто Ви з професійної точки зору?

А Незалежний.

Б Лідер.

В Генератор ідей.

11. На думку Ваших друзів Ви людина?

А Екстравагантна.

Б Оптиміст.

В Наполеглива.

12. З ким Вам найчастіше доводиться боротися?

А З несправедливістю.

Б Бюрократизмом.

В Егоїзмом.

13. Що для Вас найбільше притаманне?

А Недооцінка власних здібностей.

Б Об'єктивна оцінка власних здібностей.

В Переоцінка власних здібностей.

14. Що найчастіше за все стає причиною для конфліктів з людьми?

А Надмірна ініціативність.

Б Надмірна критичність.

В Надмірна прямолінійність

Номер запитання	Оціночний бал за варіант відповіді		
	А1	Б2	В3
1.	А1	Б2	В3
2.	А3	Б2	В1
3.	А1	Б3	В2
4.	А3	Б2	В1
5.	А3	Б2	В1
6.	А2	Б3	В1
7.	А3	Б2	В1
8.	А3	Б2	В1
9.	А2	Б1	В3
10.	А3	Б1	В2
11.	А2	Б1	В3
12.	А3	Б2	В1
13.	А2	Б1	В3
14.	А1	Б2	В3

Обробка та інтерпретація результатів опитування. У бланку для відповідей (ключ-таблиця) наведена кількість балів за кожен варіант відповіді. Обведіть, будь ласка, кружечком відповідні бали біля Ваших відповідей і підсумуйте загальний результат. Зробіть висновок про Ваш рівень конфліктності за даною методикою та надайте його інтерпретацію. При аналізі результатів тестування варто враховувати, що загальний підсумковий показник може знаходитися в діапазоні від 14 до 42. При цьому чим вищий підсумковий показник, тим вищим є рівень конфліктності особистості, для якого характерно наявність характеру, що обумовлює продукування конфліктів, використання конфліктогенів спілкування й, безумовно, підвищення конфліктогенності стосунків у колективі.

При інтерпретації показників можна використати наступні орієнтовні оцінки конфліктності:

14-20 балів – низький рівень конфліктності.

21-24 бали – рівень конфліктності нижчий за середній.

25-29 бали – середній рівень конфліктності.

30-34 бали – рівень конфліктності вищий за середній. 35-42 бали – високий рівень конфліктності.

4. Тест життєстійкості [8].

Мета: виявити рівень життєстійкості особистості підлітка, визначити ступінь вираженості кожного структурного компонента життєстійкості.

Інструкція: Дайте відповідь на наступні питання, відзначаючи галочкою ту відповідь, яка найкращим чином відображає Вашу думку.

№	Питання	ні	Скоріше ні ніж так	Скоріше так ніж ні	так
1	Я часто не впевнений у своїх рішеннях.				
2	Іноді мені здається, що нікому нема до мене діла.				
3	Часто, навіть добре виспавшись, я насилу змушую себе встати з ліжка.				
4	Я постійно зайнятий, і мені це подобається.				
5	Часто я віддаю перевагу «плисти за течією».				
6	Я змінюю свої плани в залежності від обставин.				
7	Мене дратують події, через які я змушений змінювати свій розпорядок дня.				

8	Непередбачені труднощі інколи сильно стомлюють мене.				
9	Я завжди контролюю ситуацію настільки, наскільки це необхідно.				
10	Часом я так втомлююся, що вже ніщо не може зацікавити мене.				
11	Інколи все, що я роблю, здається мені марним.				
12	Я намагаюся бути в курсі всього, що відбувається навколо мене.				
13	Краще синиця в руках, ніж журавель у небі.				
14	Увечері я часто відчуваю себе зовсім розбитим.				
15	Я вважаю за краще ставити перед собою важкодоступні цілі і досягати їх.				
16	Іноді мене лякають думки про майбутнє.				
17	Я завжди впевнений, що зможу втілити в життя те, що задумав.				
18	Мені здається, я не живу повним життям, а тільки граю роль.				
19	Мені здається, що якби в минулому у мене було менше розчарувань і негараздів, мені було б раз легше жити на світі.				
20	Проблеми, що виникають часто здаються мені нерозв'язними.				
21	Зазнавши поразки, я буду намагатися взяти реванш.				
22	Я люблю знайомитись з новими людьми.				
23	Коли хто-небудь скаржиться, що життя нудне, це означає, що він просто не вміє бачити цікаве.				
24	Мені завжди є чим зайнятись.				
25	Я завжди можу вплинути на результат того, що відбувається навколо.				
26	Я часто шкодую про те, що вже зроблено.				
27	Якщо проблема вимагає великих зусиль, я вважаю за краще відкласти її до кращих часів.				
28	Мені важко зблизитись з іншими людьми.				
29	Як правило, присутні слухають мене уважно.				
30	Якби я міг, я багато чого змінив би в минулому.				
31	Я доволі часто відкладаю на завтра те, що важко втілити, або те, в чому я не впевнений.				

32	Мені здається, життя проходить повз мене.				
33	Мої мрії рідко здійснюються.				
34	Несподіванки дарують мені інтерес до життя.				
35	Часом мені здається, що всі мої зусилля марні.				
36	Інколи я мрію про спокійне та розмірене життя.				
37	Мені не вистачає завзятості закінчити розпочате.				
38	Буває, життя здається мені нудним і безбарвним.				
39	У мене немає можливості впливати на неочікувані проблеми.				
40	Люди мене недооцінюють.				
41	Як правило, я працюю із задоволенням.				
42	Іноді я відчуваю себе зайвим навіть в колі друзів.				
43	Буває, на мене навалюється стільки проблем, що просто руки опускаються.				
44	Друзі поважають мене за завзятість і непохитність.				
45	Я охоче беруся втілювати нові ідеї.				

Обробка результатів:

Для підрахунку балів відповідей на прямі пункти присвоюються бали від 0 до 3 («ні» - 0 балів, «скоріше ні, ніж так» - 1 бал, «скоріше так, ніж ні» - 2 бали, «так» - 3 бали), відповідям на зворотні пункти присвоюються бали від 3 до 0 («ні» - 3 бали, «скоріше ні, ніж так» - 2 бали, «скоріше так, ніж ні» - 1 бал, «так» - 0 балів). Потім підсумовується загальний бал життєстійкості і показники для кожної з 3 субшкал (залученість, контроль і прийняття ризику (виклик)). Прямі та зворотні пункти для кожної шкали представлені нижче.

Ключі до Тесту життєстійкості

	Прямі пункти	Зворотні пункти
Залученість	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
Прийняття ризику (Виклик)	34, 45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

Середні значення і стандартні відхилення загального показника і шкал Тесту життєстійкості

Норми	Життєстійкість	Залученість	Контроль	Прийняття ризику (Виклик)
Середнє	80,72	37,64	29,17	13,91
Стандартне відхилення	18,53	8,08	8,43	4,39

Додаток Б.

І Розвиток структурного компонента життєстійкості: «Залученість»

Заняття 1

Мета: *навчити підлітків конструктивно вступати у міжособистісну взаємодію та встановлювати соціальні контакти.*

1. Вправа: «Купе поїзда».

Мета: *допомогти підліткам краще пізнати один одного, навчитись встановлювати контакт, сформувати навички працювати в групі.*

Учасники діляться на групи по чотири людини. Їм пропонується ситуація: «Ви опинилися в одному купе поїзда з незнайомими людьми. Потрібно познайомитися і розпочати розмову». Кожна група по черзі програє свій етюд, після чого проводиться спільне обговорення. Спочатку учасники самостійно аналізують свої дії: чи легко було встановлювати контакт, з ким з учасників легше, з ким важче, що цьому сприяло, хто був найбільш активним, відкритим, хто йшов на контакт і чому і т.д. Потім аналіз проводять спостерігачі, висловлюючи свою думку, роблять зауваження.

Обговорення: Що було легко? Що викликало труднощі? Які невербальні прояви допомагають нам вибудовувати комунікацію? Що було легше задавати питання чи слухати співрозмовника?

Підведення підсумків: людина за своєю природою соціальна, тому комунікація в нашому житті є необхідною функцією життєзабезпечення. Чим більш сприятливо та конструктивно ми вибудовуємо міжособистісне спілкування тим цікавіше та ефективніше є наше життя.

2. Вправа: «Коло мого спілкування».

Мета: *сформувати у підлітків навички ефективного спілкування*

Учасники беруть аркуш паперу, ділять його на 3 колонки. Перша колонка називається «Близьке коло спілкування», друга – «Далеке коло спілкування», третя – «Спілкуємось дуже рідко». Потрібно вписати в колонки імена тих людей, з якими підлітки часто спілкуються, постійно, час від часу, і зовсім рідко. Далі слід проаналізувати, в яких стосунках вони з цими людьми. Хто лідер у парі під час спілкування? Хто ініціює спілкування? Які почуття вони відчують під час спілкування? Чому? Що є предметом розмови? Чи звернулись би вони до цієї людини за допомогою у складній ситуації?

Обговорення: Що було легко? Що викликало труднощі? Що сподобалося? Чи одразу вдалося класифікувати людей за різними колонками?

Підведення підсумків: ми по-різному вибудовуємо комунікації з іншими людьми, залежно від їх ролі та місця в нашому житті, залежно від їх ставлення до нас. Рівень спілкування може зриватись, якщо наші цілі, цінності та інтереси співпадають. Під час міжособистісного спілкування формуються певні межі спілкування, які супроводжуються прагненням до розкриття внутрішнього світу особистості. На кожному етапі розвитку особистості встановлюється певний баланс тенденцій до «розкриття» і «закритості» внутрішнього світу. Якщо партнери зі спілкування мають схожі нормативно-ціннісні системи, між ними може виникнути особлива форма особистісного спілкування – резонансне спілкування.

3. Вправа: «Налагодження контактів».

Мета: допомогти підліткам подолати внутрішні бар'єри, страх і невпевненість під час спілкування з іншими людьми.

Вправа виконується в парах. Учасники мають розповісти один одному щось на задану тему. Після завершення вправи — обговорення почуттів та вражень.

Запропоновані теми:

- Якою твариною я хотів би бути і чому?
- Що мені в собі найбільше подобається?
- Кумедна історія, у яку я потрапив.
- Що в собі я хочу змінити і чому?

Обговорення: Що було легко? Що викликало труднощі? Чи легко було відкриватись іншій людині? Що сподобалося?

Підведення підсумків: Провідним чинником комунікативної компетентності є вміння усвідомлювати і долати комунікативні бар'єри, де провідне значення набуває вміння активно слухати, уважно приймати повідомлення, чітко виділяти в ньому істотне, правильно інтерпретувати почуте. Слухання має бути активним. Активне слухання передбачає контакт очима, застосування міміки та жестів, запитання, перефразовування, концентрацію та усвідомлення позиції співрозмовника.

4. Вправа: «Рефреймінг: допомога ззовні».

Мета: надати можливість підліткам переосмислити своє ставлення до негативних рис, допомогти переглянути свої проблеми під час міжособистісної комунікації.

Кожен член групи пише зверху на аркуші паперу те, що його в собі не-

покоїть. Наприклад: «Я жадібний». Аркуш кладуть усередину кола. Кожен бере чужий аркуш, читає проблему і пише щось втішне, шукає позитивне в проблемі. Наприклад: «Ти не жадібний, а ощадливий». Аркуш складають так, щоб інші члени групи бачили лише проблему, але не бачили відгуків. Після того, як всі члени групи написали та прочитали все, що їм написали, йде обговорення вражень та почуттів.

Обговорення: Що було легко? Що викликало труднощі? Що сподобалося?

Підведення підсумків: Психотерапевтична методика рефреймінгу допомагає побачити проблемну ситуацію в іншому ракурсі. Будь-яка поведінка, ситуація або подія можуть бути піддані рефреймінгу. Рефреймінг є невід'ємною частиною творчого мислення. Так, змінивши контекст події, можна надати йому нового змісту, та по-новому поглянути на ситуацію.

Заняття 2

Мета: *сформувати у підлітків комунікативну компетентність, усунути емоційну напруженість в процесі спілкування, забезпечити розвиток соціального інтересу та залученості.*

1. Вправа: «Яким Ви себе бачите».

Мета: *сформувати у підлітків адекватне ставлення до «Я- образу», надати можливість краще себе зрозуміти, побачити зі сторони та в процесі міжособистісної комунікації.*

Учасникам пропонується назвати здібності, знання, компетентності й особистісні якості, які їх характеризують. Формуючи цей перелік, потрібно закінчити речення таким чином: «Я маю навички..», «У мене здібності до...», «Я багато знаю про...», «Я компетентний у ...», «Важлива риса моєї індивідуальності — це те, що я...» Учасники мають перерахувати якомога більше характеристик у кожній категорії, проаналізувавши кожен пункт списку. Об'єднавшись у пари, потрібно розказати своєму партнерові про себе.

Обговорення: як учасники сприймали свого співрозмовника? Що в них було спільного ?

Підведення підсумків: Комунікативна компетентність — це певна сукупність знань, умінь і навичок, що забезпечує ефективне спілкування; здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми. Вона формується в умовах безпосередньої взаємодії і є результатом досвіду

спілкування між людьми. Однак, спроможність ефективно взаємодіяти з оточенням починається з розуміння самого себе, усвідомлення своїх особливостей.

2. Вправа: «Вислів один — підтексти різні».

Мета: сформувати у підлітків уміння використовувати конструктивні формулювання для вербалізації емоційних станів; виробити вміння усвідомлювати справжній сенс повідомлення.

Кожному члену групи задається певна інтонація. Наприклад: сказати: «Я радий вас бачити» по-різному. Інші учасники відгадують. Перелік інтонацій: радість, здивування, впевненість, іронія, байдужість, гнів, страх, обережність, жаль, незадоволення, розсіяність, замріяність, недовіра, образа.

Обговорення: Наскільки легко вдавалося вгадати емоцію з інтонацій?

Підведення підсумків: Комунікативна емоційність як зовнішня форма вираження емоційного переживання допомагає краще доносити не лише свій стан, а й допомагає покращити процес взаєморозуміння.

3. Вправа: «Чарівний базар».

Мета: надати можливість підліткам краще зрозуміти себе, з'ясувати, яких якостей у них не вистачає; допомогти знайти сильні сторони.

Учасникам потрібно уявити, що існує базар, на якому продають і купують незвичайні речі: «активність», «ініціативність», «працездатність», «самостійність», «компетентність», «уміння переконувати», «товариськість» тощо. Психолог виступає в ролі продавця, який обмінює одні риси на інші. Викликають кожного учасника по черзі. Він може придбати одну чи кілька рис. Наприклад: покупець просить у продавця «самостійність». Продавець з'ясовує, скільки йому потрібно «самостійності», навіщо вона йому, в яких випадках він хоче бути самостійним. Продавець просить у покупця дати щось натомість, наприклад, покупець може розраховатися почуттям гумору, якого в нього багато.

Обговорення: Що ви відчували під час виконання вправи? Чи задоволені ви покупкою? Які емоції переважали?

Підведення підсумків: Кожна особистість має переваги та недоліки. Головне приймати себе і бачити можливості задля розвитку необхідних якостей. Прийняття себе допомагає вчасно знайти необхідні ресурси для подолання труднощів, сприяє ефективній життєдіяльності, а саме забезпечує взаєморозуміння з іншими та надає можливість зберігати адаптаційний потенціал навіть в ситуаціях емоційного напруження.

II Розвиток компонента: «Контроль»

Заняття 1

Мета: навчити підлітків розуміти свій внутрішній стан, сформувати здатність до рефлексії, опанувати навички саморегуляції.

1. Вправа: «Три портрети».

Мета: створити умови для оцінки підлітками рівня своєї впевненості, надати можливість усвідомити її значення задля вирішення складних ситуацій

Учасники діляться на три групи. Кожна підгрупа отримує завдання намалювати людини: впевнену, невпевнену, самовпевнену, а потім описати її психологічні особливості. Після виконання завдання підгрупи представляють результати своєї роботи іншим учасникам. В процесі обговорення формуються уявлення щодо психологічних особливостей поведінки, впевненої, невпевненої та самовпевненої людини. Висновки фіксуються на дошці, яка розділена на три частини. Другим етапом завдання є дискусія: В яких ситуаціях люди відчувають себе невпевненими? На дошці складається «скарбничка складних ситуацій», які узагальнюються в п'ять ситуацій, які найбільш типові для підлітків. Кожен самостійно оцінює рівень своєї впевненості.

Обговорення: Чи задоволені учасники рівнем своєї впевненості? Як невпевненість заважає в тих чи інших ситуаціях?

Підведення підсумків: Впевненість – провідна психологічна якість, яка необхідна для того, щоб усвідомлювати та здійснювати всі можливі дії для того, щоб отримати бажаний результат.

2. Релаксаційний комплекс: «Водоспад».

Мета: продемонструвати підліткам спосіб зняття психоемоційної напруги.

Сядьте зручніше і заплющте очі. Два-три рази глибоко вдихніть і видихніть. Уявіть собі, що ви стоїте біля водоспаду. Але це не зовсім звичайний водоспад. Замість води в ньому падає вниз м'яке біле світло. Тепер уявіть себе під цим водоспадом і відчуйте, як це прекрасне біле світло струменить по вашій голові. Ви відчуєте, як розслаблюються ваше чоло. Потім рот, як розслаблюються м'язи ший... Біле світло тече по ваших плечах, потилиці і допомагає їм стати м'якими і розслабленими. Біле світло стікає з вашої спини, і ви відчуваєте, як у спині зникає напруження, і вона теж стає м'якою і розслабленою. Світло тече по ваших грудях, по животу. Ви відчуваєте, як вони розсла-

блюються, і ви без зусилля можете глибше вдихати і видихати. Це дає змогу вам почуватися дуже розслаблено й приємно. Нехай світло тече також по ваших руках, долонях, пальцях. Ви відчуваєте, як руки і долоні стають м'якшими. Світло тече по ногах. Спускається до ваших стоп, Ви відчуваєте, що і вони розслаблюються і стають м'якими. Цей дивний водоспад з білим світлом обтікає усе ваше тіло. Ви почуваетесь зовсім спокійно й безтурботно, і з кожним вдихом і видихом ви усе глибше розслаблюєтесь і сповняєтесь новими силами. Тепер подякуйте цьому водоспадові світла за те, що він вас так чудово розслабив... Посміхніться й розплющіте очі.

3. Вправа: «Три способи поведінки».

Мета: надати можливість підліткам здобути навички впевненої поведінки в конфліктній ситуації, усвідомити плюси і мінуси кожного з стилів поведінки.

Учасники розігрують сценки конфліктних ситуацій, в яких їм дається завдання вести себе відповідно певного стилю поведінки: сором'язливо (говорити винуватим тоном, тихим голосом, погоджуватися з доріканням співрозмовника), впевнено (говорити спокійно, помірковано-голосно, дивлячись прямо на співрозмовника, наполегливо викладати свої вимоги і при необхідності повторювати їх, не вдаватися до звинувачень і погроз), агресивно (говорити голосно, енергійно жестикулювати, вимагати, наказувати, погрожувати). Кожна сценка програється тричі (1-2 хвилини на повтор), в парах. Один з партнерів поводить відповідно певного стилю поведінки, інший – так, як вважає за потрібне.

Обговорення: Яких правил мають дотримуватися сторони конфлікту? Як отримані знання Ви використаєте у повсякденному житті?

Підведення підсумків: Чим краще ми розуміємо власний стан, тим легше нам урегулювати будь-який конфлікт. Така навичка допоможе не лише конструктивно змінити особисте ставлення до конфліктної ситуації, а й ставлення співрозмовника.

Заняття 2

Мета: знизити ступінь тривожності підлітків, забезпечити розвиток впевненості, здатності до внутрішнього самоконтролю.

1. Вправа: «Як я серджуся».

Мета: сформувати у підлітків навички подолання агресії; допомогти навчитися регулювання власні емоції.

Підлітки розміркують над тим, як вони провокують конфлікти, зриваючи свою злість або невдоволення на комусь іншому. На першому етапі вправи розгортається дискусія: як часто учасники сердяться? Що вони роблять, коли сердяться? Психолог наводить приклад, коли люди зривають свою злість на інших людях. Обґрунтовує чому вони це роблять, й пояснює, що вони, таким чином не вирішують проблему, а навпаки, створюють нові труднощі. На наступному етапі вправи учасники стають у коло, психолог зазначає, що іноді, коли людина відчуває злість, то повинна стримуватись або відкласти її вираження «на потім». Далі демонструє учасникам як це можна зробити.

Повільно «випускати пару»: «Думайте про щось, що вас розлютило, повільно видихаючи. Порахуйте до п'яти і розслабте м'язи, від голови до ніг».

Повітряна куля: «Думайте про щось, що вас розлютило. Тримайте руки над головою, як нібито це повітряна куля, і повільно вдихайте; повітряна куля при цьому «роздувається». Потім повільно видихай. Випускаючи повітря з «кулі» (повторити три рази).

Обговорення: Як учасники себе почувають після цієї вправи? Як вони вважають, чи допомогло б це стримати їхню злість?

Підведення підсумків: Знаходячи грамотний спосіб виходу деструктивних почуттів та емоцій, ми не завдаємо шкоди ні собі, ні людям. Не потрібно накопичувати в собі негатив, потрібно завжди вчасно давати йому вихід безпечними способами – це позбавить від безлічі психологічних проблем, а, головне, дозволить зберегти гармонійні відносини з близькими.

2. Вправа: «Плюси та мінуси».

Мета: навчити підлітків цілісно дивитися на всі життєві події, надати можливість відшукати в них і негативні, і позитивні елементи; допомогти зрозуміти, що на оцінку актуальної ситуації, насамперед впливає наше сприйняття.

Учасникам пропонується коротко, однією-двома фразами описати приклади двох життєвих ситуацій – хорошої і поганої. Потім учасників просять об'єднатися в підгрупи по 3-4 людини, обмінятися своїми прикладами, придумавши до кожної з цих подій три позитивних і три негативних моменти. Тобто, знайти у позитивних – негативні, а у негативних – позитивні. Так, наприклад, позитивна подія «раптово розбагатіти» може мати негативні наслідки, такі як погіршення відносин з оточуючими людьми (оскільки вони почнуть заздрити), а негативна подія «захворіти» надає можливість переосмислити життєві події, прочитати цікаву книгу, на яку раніше не вистачало часу.

Коли ця частина роботи завершена (10-15 хвилин), представники від кожної з підгруп озвучують приклади подій, а також позитивних і негативних наслідків кожної з них.

Обговорення: життєві події не можна однозначно віднести до хороших чи поганих, в більшості з них присутні і позитивні, і негативні сторони. Але часто ми концентруємося лише на чомусь одному, особливо важко розгледіти позитивні сторони в негативних подіях. До чого приводить така «однобокість» світосприйняття? Як її можна подолати? Що допомагає в цьому?

Підведення підсумків: Переконаність у тому, що будь-який життєвий досвід важливий, сприяє сприятливому майбутньому, надає можливість трансформувати травматичний досвід у нові перспективні можливості.

3. Вправа: «Примірювання ролей».

Мета: виробити у підлітків вербальні та невербальні навички «впевненої комунікативної поведінки», надати можливість навчитися диференціювати впевнену і агресивну поведінки.

Кожен учасник групи примірює по дві ролі: невпевненої та впевненої у собі людини. Ситуації, що постають перед учасниками:

- Друг продовжує з вами розмовляти, а Ви хочете піти. Ви кажете...
- Продавець розмовляє з приятелькою, а вам потрібно зробити покупку. Ви кажете...
- Ваше замовлення виконане з дефектами. Ви звертаєтесь до майстра...
- Ви хочете виправити оцінку. Звертаєтесь до вчителя...
- Ваш сусід забруднив чорнилом (крейдою) ваше сидіння. Ви підходите і кажете...
- Ваш товариш поставив Вас у незручне становище перед незнайомими людьми. Ви заявляєте йому...
- Люди, що сидять позаду вас у кінотеатрі, заважають Вам розмовою. Ви звертаєтесь до них...

Обговорення: Що було легко? Що було складно? Що сподобалося? Чи вдалося конструктивно вибудувати діалог? Які психологічні якості допомагають нам у цьому?

Підведення підсумків: Дуже важливо розуміти не лише психологічний стан співрозмовника, а і контролювати свій власний. Відповідно, конструктивно доносити свою думку.

Заняття 3

Мета: *сформувати у підлітків навички конструктивного стилю поведінки в складних ситуаціях, вміння знаходити компроміс та порозуміння в міжособистісному спілкуванні.*

1. Вправа «Внутрішнє кіно»

Мета: *Ознайомити підлітків з технікою психологічної роботи з проблемами – деперсоналізацією.*

Учасників просять згадати якусь життєву проблему, яка турбує їх, рішення якої вони шукають, і коротко, одним-двома реченнями, записати суть даної проблеми (2-3 хвилини). Потім їх просять уявити, що їм треба написати кіносценарій, який би дозволив екранізувати їх проблему. Сценарій повинен включати опис 4-5 коротких сцен-кадрів, що відображають сутність проблеми і можливі способи її вирішення. Під час підготовки опису кожної зі сцен потрібно відповісти на наступні питання: де відбувається дія, які герої в ньому беруть участь? Які цілі у героїв, до чого вони прагнуть? Що конкретно вони роблять, які репліки говорять?

На підготовку сценарію відводиться 8-12 хв. Не обов'язково створювати його детальний опис, проте ключові епізоди кожної з сцен бажано зафіксувати в письмовій формі. Після завершення учасників просять закрити очі, розслабитися і уявити собі, що вони сидять в кінотеатрі і бачать на екрані кадри, відзняті за їх сценаріями (2-3 хв). Бажано супроводжувати цей етап спокійною, розслаблюючою музикою. Коли ця частина роботи завершена, учасників просять хвилину-дві спокійно посидіти і поміркувати, яке враження справили на них ці кадри, якщо вони дійсно були б кіноглядачами, і які висновки вони б зробили для себе, побачивши такий кінофрагмент.

Обговорення: Оскільки проблеми, згадані учасникам в ході виконання цієї вправи, можуть мати вельми особистий характер, немає сенсу наполягати, щоб всі детально ділилися ними. Учасників просять висловитися за бажанням, які висновки вони зробили особисто для себе з цієї вправи, а також поділитися своїми міркуваннями про те, де в житті можна використовувати таку техніку роботи з проблемами.

Підведення підсумків: Деперсоналізація допомагає знизити інтенсивність власних емоцій, пов'язаних з складною ситуацією, що своєю чергою, допомагає здійснити раціональний аналіз, а також більш повно усвідомити власну поведінку.

2. **Бесіда: «5 способів вирішення конфліктів»**

Мета: допомогти підліткам стати більш обізнаними, компетентними у пошуку оптимальних шляхів вирішення конфлікту.

Психолог розповідає про способи вирішення конфлікту:

1. Перший спосіб реагування – ухиляння: притаманний людям, які зазвичай втікають і ховаються від проблем, прагнуть уникнути конфлікту. Відмовляються від власних цілей і тримаються осторонь як від суперечливих питань, через які виникає конфлікт, так і від людей, причетних до суперечки. Вони вважають, що вирішувати конфлікт – річ безнадійна, їм легше втекти (фізично чи психологічно) від конфлікту, ніж зустрітися з ним.

2. Другий спосіб реагування – примус: характерний для людей, які намагаються переконати своїх опонентів у своїй правоті, силоміць примушують їх розв'язувати конфлікт. Вони будь-якою ціною готові досягти своєї мети, а стосунки з іншою людиною мають для них другорядне значення. Прагнуть здобути перемогу, нападаючи на суперників раптово, а також залякуючи чи погрожуючи їм із позиції сили.

3. Третій спосіб реагування – згладжування: притаманний людям, для яких найголовніше – хороші стосунки, а не власні цілі. Вони прагнуть усім подобатися, хочуть, щоб усі їх любили й цінували. Дуже бояться завдати болю, образити, зіпсувати стосунки під час конфлікту. Головне їх правило: «Я готовий пожертвувати власними цілями, робити все, аби тільки сподобатися іншим».

4. Четвертий спосіб реагування – компроміс: такі люди невибагливі як у своїх цілях, так і в стосунках з людьми. Вони жертвують частиною своїх домагань під час конфлікту й переконують інших поступитися теж якоюсь частиною своїх цілей. Вони шукають компромісного рішення, щоб обидві сторони отримали золоту середину. Готові пожертвувати заради досягнення згоди як частиною своїх домагань, так і стосунками.

5. П'ятий спосіб реагування – переговори: характерний для людей, які дуже високо цінують власні цілі та стосунки. Вони розглядають конфлікт як проблему, яку треба розв'язувати, шукають таке рішення, яке б задовольнило і їх власні цілі, й цілі іншої сторони. Сприймають конфлікти як засіб поліпшення стосунків шляхом послаблення напруження між двома людьми. Вони не заспокоюються доки не буде знайдено рішення, яке б задовольнило і їх самих, і інших.

Обговорення: Як стиль поведінки в конфлікті впливає на емоційний стан та почуття? Які причини спонукають людей обирати відповідний стиль

поведінки в конфлікті? Який стиль найконструктивніший для добрих взаємостосунків?

Підведення підсумків: Співпраця поєднує максимальну можливість щодо задоволення як власних інтересів, так і інтересів іншої людини.

3. Вправа: «Правильне сприйняття своєї й чужої поведінки».

Мета: відпрацьовування навичок підлітків конструктивного виходу з конфліктних ситуацій.

Люди завжди намагаються знайти найоптимальніший спосіб залагодження конфліктів. Ця вправа допоможе поліпшити розуміння основних стратегій залагодження конфліктів. Хід вправи:

1. Кожен отримує по клаптику паперу, на якому пише своє ім'я.
2. Клаптики перемішуються; кожен витягає по клаптику з чужим іменем.
3. На клаптиках потрібно написати, якою стратегією виходу з конфлікту, на вашу думку, користується вказана особа.
4. Клаптики передаються тим учасникам, чиї імена були вказані на них.
5. Психолог по черзі опитує учасників про результати їх відповідей та оцінку їх іншими членами групи, просить членів групи навести конкретні приклади того, якими були їх дії під час конфліктів.
6. Усією групою обговорюються сильні й слабкі сторони кожної стратегії.

Обговорення: Які є механізми конструктивного виходу з конфліктної ситуації?

Підведення підсумків: Вирішення конфлікту характеризується зняттям протиріч, усуненням емоційного напруження, з'ясування основних причин конфлікту та зниження значущості джерела конфлікту, припиненням конфліктних дій та ворожості. Однією з провідних умов ефективного вирішення конфлікту є його вчасне врегулювання ще на початковій стадії, коли учасники здатні регулювати поведінку та контролювати власні емоції.

4. Релаксаційний комплекс «Скафандр»

Мета: допомогти підліткам зняти психоемоційну напругу; опанувати психологічні прийоми зняття важкості під час аутотренінгу.

Дихальна система людини влаштована таким чином, що на вдиху вона скорочує мускулатуру, на видиху – розслаблює. Тому в момент видиху розслаблення завжди буде більш повне й глибоке.

Інструкція:

I частина комплексу:

Сядьте зручно на стілець, заплющте очі, сконцентруйтеся на видиху, зосередьтеся на відчутті розслаблення під час видиху. Уявіть, що Ви знаходитесь в зручному скафандрі. З кожним видихом Ви наповнюєте його теплим повітрям, як насосом. Увага зосереджується на ногах. З видихом більш теплого повітря, тепло йде до ніг і там залишається. Спочатку теплими стають стопи (Аналогічно за командою психолога виникає відчуття тепла у всьому тілі).

II частина комплексу:

Ваш скафандр наповнений теплим повітрям; Вам приємні відчуття тепла; ви спокійні, абсолютно спокійні; Ви відпочиваєте; Ви впевнені в собі; Ви можете контролювати себе; Вас оточують друзі; насолоджуйтесь вашим станом спокою та впевненості.

III частина комплексу:

Настав час знімати скафандр. Дихаємо, роблячи акцент на вдиху; видихом ви звільняєтесь від скафандра, поки Я рахую від 10 до 0, зосередьтеся на ногах. На видиху розслабте стопи, гомілки, верхню частину ніг. Свіже прохолодне Повітря обвиває Ваші ноги й піднімається вгору до тулуба. Один, два, три, чотири ... десять (за командою психолога знімають скафандр: з тулуба – дев'ять, плечей – вісім, шиї – сім, голови – шість, обличчя – п'ят, рук – чотири). Ви в невагомості, Вас тягне вгору – три. Підведіться, підтягніться вгору – два. Усміхніться – один. Розплющте очі – нуль.

III Розвиток компонента: «Виклик»

Заняття 1

Мета: *розвиток цілеспрямованості підлітків, мотивації до саморозвитку.*

1. Вправа: «Песиміст, оптиміст, блазень».

Мета: *Сформувати у підлітків навички цілісного ставлення до проблемної ситуації, вміння розглянути проблему з різних точок зору.*

Кожному учаснику пропонується описати на окремих аркушах в декількох реченнях ситуацію, яка викликає у нього стресовий стан або сильні негативні емоції. Психолог зачитує групі всі варіанти стресових ситуацій, і група обирає 2-3 найбільш типові та значимі для всіх. Психолог пропонує групі розділитися на три підгрупи і роздає кожній підгрупі по одній історії. Завдання для підгруп наступне: треба наповнити кожну історію емоційним змістом –

песимістичним (для 1-ої підгрупи), оптимістичним (для 2-ий підгрупи) і блазнівським (для 3-ої підгрупи). Тобто, запропоновану історію потрібно доповнити деталями, емоціями які характерні для песимістів, оптимістів, блазнів.

Обговорення: Після того, як зачитані всі ситуації і висловлені всі можливі варіанти ставлення до них, пропонується обговорити результати гри і ту реальну допомогу, яку отримав для себе кожен учасник.

Підведення підсумків: люди з оптимістичним світоглядом здатні конструктивно вирішувати складну життєву ситуацію, зокрема ситуацію конфлікту, вони характеризуються вираженою мотивацією досягнення. Люди, які уникають важких ситуацій, часто бувають песимістами, вони схильні сприймати світ як джерело небезпек, мають низьку самооцінку і часто вдаються до механізмів психологічного захисту.

2. Вправа: «Сходинок досягнень».

Мета: *сформувати здатність підлітків до усвідомленого планування власного життєвого шляху; допомогти зрозуміти, які події є найбільш важливими, на які ресурси можна опертися під час подолання перешкод та досягнення поставлених цілей.*

Учасників просять подумати про яку-небудь мету, яку їм хотілося б досягти протягом найближчого року, і стисло записати її. Після цього вони малюють на аркуші паперу формату А-4 дробину з шести сходінок. Нижня сходинка позначає стан, коли ця мета абсолютно не досягнута, верхня – коли вона повністю досягнута. Учасникам пропонується записати біля першої й останньої сходінок 2-3 ознаки, що позначають особливості ситуації коли мета не досягнута або досягнута. Після чого учасників просять подумати, на якій сходинці вони знаходяться в даний момент, зазначити цю позицію і записати 2-3 її головні характеристики. Коли цю частину роботи завершено, перед учасниками постає головне питання: що конкретно необхідно зробити, щоб піднятися в досягненні мети на одну сходинку вище? Для роздумів надається 1,5-2 хв., після чого учасників просять записати або замалювати головні міркування щодо цього. Після завершення вправи задається ще одне питання: коли саме кожен з учасників зробить те, що потрібно зробити для наближення до мети ще на одну сходинку? Потім учасників просять висловитися, які висновки вони зробили особисто для себе під час виконання цієї вправи, а також в яких життєвих ситуаціях, на їх думку, доцільно застосовувати подібні техніки. За бажанням, декілька учасників можуть більш детально розповісти, що за мету вони поставили і які дії запланували для її досягнення.

Обговорення: які емоції і почуття виникали в процесі роботи і виникають зараз, при погляді на малюнок? Що нового вдалося зрозуміти про себе, свої життєві цілі та цінності? Чи можна досягнути майбутнього, зазначеного на малюнку, на що можна спиратися, щоб воно втілилося в реальність?

Підведення підсумків: Пізнання власних сильних та ресурсних якостей, сприяє самоефективності особистості та здатності перетворювати складні ситуації на ресурс власного розвитку.

3. Вправа: «Браслет від негативних думок».

Мета: навчити підлітків контролювати негативні думки та регулювати емоційну сферу

Психолог промовляє до учасників: «Чи буває так, що Вас не покидає тривожна думка: «А що, буде якщо?». Гнітючі думки – передвісники емоційної бурі, яка насувається. Від негативних думок потрібно позбавлятися задля уникнення стресу. Зараз ми будемо виробляти позитивні рефлексії. Спорудіть собі браслет із гумки, підійде м'яка гумка для волосся. Надіньте браслет на зап'ястя і, як тільки у вашій голові почне пульсувати тривожна думка, відтягніть гумку і, відпускаючи, скажіть: «Не бувати цьому!». Не знімайте браслет відразу, нехай він вам нагадує про вашу перемогу над власними страхами».

Обговорення: Після закінчення вправи психолог пропонує обмінятися враженнями, поділитися емоціями.

Підведення підсумків: Людина з розвиненим позитивним мисленням свідомо спрямовує свою увагу на досягнення цілі. Вона вміє розпізнати проблему, бачить можливості та ресурси для її вирішення. Позитивне мислення — це провідна складова емоційного інтелекту, який пов'язаний з здатністю контролювати емоції у складних ситуаціях, а також з усвідомленням позитивного значення будь-яких емоцій.

Заняття 2

Мета: сформуванню активну життєву позицію у підлітків, виробити сприятливі психологічні установки щодо власної життєдіяльності.

1. Вправа «Я зміг».

Мета: сформуванню у підлітків соціальну активність, збільшити рівень впевненості в собі.

Учасники розбиваються на групи по 3-4 людини і розповідають якусь історію з власного життя, як вони змогли подолати важкі обставини і досягти

гарного результату. Далі йде обговорення: Чому так вийшло? Які особистісні якості /дії допомогли досягти бажаного?

Обговорення: Чи всім було легко виконувати цю вправу? Чи важливо вірити і говорити собі: «Все вийде! Я зможу!»?

Підведення підсумків: Самоприйняття сприятливо позначається на життєдіяльності особистості. Без самоприйняття не можливо в повній мірі реалізувати жоден мотив, адже у кінцевому підсумку все замикається на знанні себе, позитивному ставленні до себе, здатності до саморегуляції і самоконтролю, тільки в цьому випадку реалізація всіх інших мотивів буде успішною. Самоприйняття породжує конструктивні стратегії саморозвитку.

2. **Вправа: «Шлях до мети».**

Мета: допомогти підліткам сформулювати провідну мету, мотивацію її досягнути, незважаючи на всі перешкоди.

Учасникам пропонується подумати про найважливіші цілі, які стоять перед ними на цьому етапі життя та коротко описати їх декількома ключовими словами. Спектр цих цілей може бути дуже широким: це можуть бути абстрактні і конкретні цілі, важкодоступні і легкі, далекі і близькі. Вирішальне значення має те, що мета важлива для підлітка, і він дійсно бажає її досягнути (на виконання цього завдання відводиться 5 хв.). Потім учасникам пропонується вибрати з цього списку ту мету, яка в дану хвилину є найактуальнішою. Вони зручно сідають і закривають очі. Учасникам пропонується набрати у легені удвічі більше повітря і разом з повітрям, яке вони видихають випустити всі клопоти, думки, невідкладні справи, напругу. Необхідно зосередитися на обраній меті (30 сек.). У свідомості учасників повинна виникнути картина або образ, що символізує для них цю мету. Залишаючись з закритими очима їм пропонується уявити довгу, пряму стежку, яка веде на вершину пагорба, а над ним саме той образ, що символізує обрану мету. По обидва боки від стежки присутні різні сили, які намагатимуться звернути учасників з обраного шляху. Вони заважатимуть досягнути вершини пагорба (1 хв.). Ці сили символізують різноманітні відволікаючі ситуації, людей, менш важливі цілі, негативний настрій.

Учасники повинні уявити себе згустком волі та йти вперед стежкою, не поспішаючи, аби усвідомити стратегію дії кожного перешкоджаючого фактору. Коли учасник досягне вершини пагорба, йому необхідно уважно подивитися на образ, що символізує його мету, відчути його, трішечки побути поруч, насолодитися його близькістю. Учасник повинен відчути, що для нього озна-

чає цей образ, прислухатися до нього (1 хв.). Потім всі образи повинні відійти на другий план, а учасникам необхідно забрати з собою те, що виявилось для них важливим, і поступово повертатися назад. Учасники відкривають очі і записують свої роздуми про мету й ті образи, що змушують зійти з обраного шляху.

Обговорення: Що було легко? Що викликало труднощі? Що сподобалося?

Підведення підсумків: Визначення життєвих цілей є провідним чинником для досягнення успіху, оскільки це обумовлює здатність будувати власне майбутнє, приймати життєві виклики, докладати вольових зусиль у процесі успішної самореалізації.

3. Вправа: «Зім'ятий аркуш».

Мета: допомогти підліткам побачити проблему в новому, незвичному ракурсі, виявити несподіваний спосіб її вирішення.

Учасникам пропонується згадати проблему, яку вони дуже хочуть вирішити, протягом 3 хвилин подумати про неї, а потім коротко описати суть проблеми, за допомогою 2 пропозицій. Після чого всі учасники дістають звичайний аркуш паперу і починають його ретельно м'яти, а потім розгладжувати. Учасники повинні дуже уважно розглянути візерунок та лінії, які утворилися на аркуші та постаратися побачити в ньому малюнок. Потім протягом 5-6 хвилин вони починають обводити його олівцем. Після виконання завдання, учасники знову розглядають свій малюнок і читають те, що вони написали про свою проблему. Наступне завдання – відзначити число виниклих асоціацій, як виконане зображення пов'язане з особистою проблемою. Всі етапи вправи виконуються самостійно і індивідуально. Потім всі учасники діляться на групи приблизно по 4-5 чоловік, показують свої малюнки, повідомляють, що вони зобразили на них, суть проблеми і діляться думками про те, як малюнок пов'язаний з їх проблемою і які є способи її вирішення. На кожну людину відводиться 5-6 хвилин.

Після виконання цієї вправи підлітки можуть помітити в безладному наборі ліній щось, що пов'язане з їхньою проблемою. Це може допомогти розглянути її в іншому ракурсі, знайти несподіваний спосіб вирішення проблеми.

Обговорення: Кожного з учасників просять висловитися, що дала ця техніка особисто йому, і в яких реальних життєвих ситуаціях її доцільно застосовувати.

Підведення підсумків: Активність суб'єкта, спрямована на самостійне подолання складної життєвої ситуації, допомагає здійснювати смислову переоцінку ситуації, це своєю чергою, сприяє психічному здоров'ю, розвитку та саморозвитку особистості.

Заняття 3

Мета: *сформувати у підлітків здатність до зрілих та конструктивних форм взаємодії у конфліктних, складних життєвих ситуаціях.*

1. Вправа: «Життєвий шлях».

Мета: *оптимізувати групову динаміку, розвинути у підлітків навички біографічної рефлексії, здатність планувати свій життєвий шлях.*

Учасники виконують колаж на тему: «Мій життєвий шлях». Психолог дає їм наступну інструкцію: «Ви йдете шляхом, який має назву Життя... звідки і куди лежить Ваш шлях? Які Ваші головні досягнення в минулому, теперішньому і майбутньому? Що допомагає Вам крокувати життєвим шляхом, а що перешкоджає? Хто і що Вас оточує? І куди Ви хочете прийти?.. Зробіть, будь ласка, колаж, який буде відображати Ваш життєвий шлях в минулому, теперішньому і майбутньому: головні досягнення, плани, Ваше оточення». Вправа, зазвичай, виконується індивідуально, хоча можливо, за бажанням учасників, можна проводити її і в мікрогрупах. В якості основи для колажів використовуються аркуші паперу формату А2-А3 або світлі шпалери. Окрім звичайного комплексу образотворчих матеріалів для колажу (фломастери, фарби, ілюстровані журнали, з яких можна вирізати потрібні картинки), можна завчасно попросити учасників принести для виконання цієї вправи декілька власних фотографій, що відображають важливі події їх життя. На виконання колажів відводиться 35-50 хв., потім проводиться їх презентація. Вона організовується як екскурсія, під час якої кожен з учасників по черзі виступає в ролі екскурсовода, який презентує свою композицію (3-5 хв. на людину).

Обговорення: Які емоції та почуття виникали в процесі роботи та виникають зараз, під час перегляду готових колажів? Що нового вдалося зрозуміти про себе, свої життєві цілі й цінності? Чи можна досягнути бажаного майбутнього, яке зображене на малюнку, на що можна спиратися, аби воно втілилося у реальність?

Підведення підсумків: Прогнозування власного життя є необхідним елементом досягнення успіху. Воно забезпечує здатність конструктивно ви-

рішувати життєві протиріччя, інтегрує морально-світоглядне, ціннісне та мотиваційне ядро життєвого самовизначення.

Притча: «Мудреці та слон».

Мета: продемонструвати підліткам психологічне значення поняття істини й омани; наслідків дефіциту або недоступності інформації, потреби в спілкуванні та необхідності прояву поваги до різних точок зору.

Дуже давно в маленькому місті жили шість сліпих мудреців. Одного разу в місто привели слона. Мудреці захотіли побачити його. Але як? «Я знаю, – сказав один мудрець, – ми зможемо обмацати його». – «Гарна ідея, – сказали інші, – тоді ми будемо знати, який він – слон». Отже, шість чоловік пішли дивитися слона. Перший обмацав велике плоске вухо. Воно повільно рухалося вперед-назад. «Слон схожий на віяло!» – закричав перший мудрець. Другий мудрець помацав ноги слона. «Він схожий на дерево!» – вигукнув він. «Ви обидва не маєте рації, – сказав третій, – він схожий на мотузку». Ця людина намацала слоновий хвіст. «Слон схожий на спис», – вигукнув четвертий. «Ні, ні, – закричав п'ятий, – слон як висока стіна!» Він говорив так, обмацуючи бік слона. Шостий мудрець смикав слоновий хобот. «Ви всі неправі, – сказав він, – слон схожий на змію». – «Ні, на мотузку!» – «Змія!» – «Стіна!» – «Ви помиляєтесь!» – «Я правий!». Шестеро сліпих кричали один на одного цілу годину. І вони ніколи не дізналися, як виглядає слон.

Обговорення: Чи можуть бути у всіх однакові інтереси, переконання, погляди? Чому може бути важко з'ясувати або дізнатися, що є істинним? Як ця притча ілюструє деякі з труднощів, якими супроводжується виявлення істини? Які є ще труднощі у пошуку істини? Що допомогло б сліпим чоловікам точніше зрозуміти, що таке є слон? (Наприклад, отримати допомогу від того, хто може бачити всього слона).

Підведення підсумків: Однією з провідних причин помилкового сприйняття та інтерпретації інформації в процесі спілкування є односторонність та небажання враховувати думку співрозмовника. Всі люди по-різному сприймають оточуючу дійсність. Правильному розумінню іншої людини сприяє допитливість, спостережливість та інтерес до людей.

2. Вправа: «Цілі, цінності, таланти».

Мета: допомогти підліткам усвідомити свої сильні сторони.

Учасникам пропонується поетапно виконати роботу згідно вказаних інструкцій.

1. Виявіть ключові аспекти свого життя. Вирішіть, які з цих аспектів є

найважливішими, ключовими для Вас. Дайте собі відповідь на питання: «Що є для мене важливим?». У кожному з ключових аспектів свого життя повинні існувати цілі, які Ви прагнете досягти. Потрібно визначити цілі, зрозуміти, що потрібно для їхнього досягнення й вирішити, яким найоптимальнішим чином організувати час для їхнього досягнення.

2. Які ваші таємні бажання? Випишіть на папері всі свої бажання, навіть найфантастичніші, все, чого б Вам хотілося досягти. Включіть до списку прагнення й амбіції, які стосуються Вашого життя, як професійного так і особистого. Дайте волю своєї фантазії. Деякі бажання можуть бути нездійсненні. Візьміть до уваги свої таємні бажання, не упустіть жоден з елементів свого ідеального життя. Не пишіть того, що прийнято бажати, чого бажають вам інші, внесіть до списку тільки власні цілі, якими би дивними або навіть фантастичними вони не здавалися. Нехай ваша фантазія простирається до самих зірок. Намагайтеся визначити цілі (а бажано три) у кожному з ключових аспектів свого життя. Виписавши на папері свої наміри, Ви зможете визначити, яким чином Ви повинні перерозподілити час задля їх виконання.

3. У чому ваші таланти? Складіть перелік своїх здібностей і психологічних якостей. Вони є вашими ресурсами у досягненні поставлених цілей. Не зволікайте своїм особистісним потенціалом. Жодні якості не виявляться зайвими, марними, незважаючи на те, чи йде мова про сміливість, чесність, вміння бути гарним слухачем або вміння швидко знаходити спільну мову з іншими людьми. Якщо вам важко оцінити свої особистісні якості, попросіть товариша поділитися спостереженнями відносно цього.

4. Яким цінностям Ви надаєте перевагу? Цілі задають напрямок вашому життю. Тепер необхідно подумати про цінності, яких Ви дотримуєтеся, тому що саме вони наділяють Ваші цілі змістом і значенням. Задайтеся питанням: Які цінності важливі для мене? Наприклад, родина, Бог, любов, дружба, порядність тощо, перелік повинен бути максимально повним. Сформулювавши для себе свої цінності, ви будете зв'язати з ними будь-який зроблений вами вибір. Ви зможете відповісти для себе, чи відповідає та або інша мета вашим цінностям? Якщо ні, то чи доцільно до неї прагнути? Чи не варто змінити мету, щоб вона відповідала вашим цінностям? Чи стане досягнення мети черговим кроком до життя, до якого Ви прагнете?

5. Ваші основні завдання. Тепер, коли ви розібралися зі своїми цілями, випишіть на папері завдання, вирішення яких допоможе досягти поставлених цілей. Завдання повинні бути конкретними, реалістичними й здійсненними. Можливо, деякі цілі з вашого списку ніколи не будуть повністю досягнуті,

але завдання повинні бути реально здійсненими. Вимоги до завдань: виконуваність (існує реальна перспектива виконання); конкретність (ви чітко представляєте, що повинні робити); вимірюваність (ви знаєте, коли завдання дійсно виконане); цінність (його виконання сприяє досягненню мети); позитивність (при виконанні завдання ви відчуваєте почуття задоволення); можливість коректування (у випадку, якщо ваші цілі зміняться, завдання може бути переформульоване). Якщо ваша мета має загальний характер, наприклад, «проводити з родиною більше часу», необхідно визначити для себе більш конкретне завдання, рішення якого дозволить досягти поставленої мети. Завдання повинне відповідати згаданим вище критеріям. Приклад: конкретне завдання полягає в проведенні вихідного з улюбленою людиною у цікавій подорожі, вечеря в ресторані тощо. Це завдання здійсненне, тому що можна заздалегідь спланувати його вирішення. Воно є значимим й вимірним. Якщо ви нікуди не з'їдете, то намір зовсім очевидно виявиться нереалізованим. Завдання має позитивний характер, тому що в підсумку ви будете задоволені. І, нарешті, завдання може бути змінене або розширене, наприклад, ви можете продовжити подорож у наступні вихідні. Виконання кожного завдання може бути розбите на окремі досяжні кроки.

6. Класифікація цілей і завдань за ступенем пріоритетності. Необхідно здійснити ранжування своїх цілей, відповідно завдань від найпріоритетніших до меншпріоритетних або ж за ступенем легкості, першочерговості їх виконання.

Обговорення: У невеликій групі можливе обговорення після кожного завершеного етапу роботи того, що було цінного? Які висновки було зроблено?

Підведення підсумків: Конструктивна саморефлексія сприяє досягненню суб'єктивного благополуччя. Так, завдяки усвідомленню людиною своїх життєвих цілей, підвищується рівень свідомості життя. Вона сприяє самоактуалізації та особистісному зростанню, забезпечує психологічну зрілість.

Використана література

1. Алгоритми діяльності працівників психологічної служби : Т. 1 / авт. кол. за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2019. - 138 с.
2. Алгоритми діяльності працівників психологічної служби: методичний посібник. Т. 2 / авт. кол: Боднар Л.І., Вашкеба Ю.М., Дедова О.А., Заслонкіна О.П., Паламарчук А.Г., Романовська Д.Д., Твардовська О.І., Торопій Г.С. за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2020. 71 с.
3. Березовська Л. І. Профілактика конфліктів у вищому навчальному закладі. Вісник Національного університету оборони України. 2015. № 2(45). С. 34-40.
4. Волков Б.С., Волкова Н.В. Конфликтология : учебн. пособ. для студ. вузов. Москва: Академический проект; Трикста, 2005. 384 с.
5. Девид А.Вэттен, Ким С. Камерон. Развитие навыков менеджмента. - 5-е изд. / пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. Санкт-Петербург: Издательский дом «Нева», 2004. – 672с. – С. 459-460.
6. Дзюба Т.М. Комплекс методик для діагностики психологічної готовності керівника школи до взаємодії в умовах конфлікту / За наук. ред. Л.М.Карамушки. Полтава: ПОППО. 2005. 64с.
7. Застосування діагностичних мінімумів в діяльності працівників психологічної служби : [метод. рек.] / авт.-упор.: В. М. Горленко, В. Д. Острова, Н.В. Сосновенко, І. І. Ткачук ; за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2018. 106 с.
8. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. Москва: Смысл, 2006. 63 с.
9. Методичні рекомендації щодо впровадження циклограм діяльності працівників психологічної служби : метод. рек. / авт.-упор.: В. М. Горленко, Ю.А. Луценко, В. Д. Острова, Н. В. Сосновенко, І. І. Ткачук ; за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2017. 132 с.
10. Науково-методичне забезпечення діяльності психологічної служби системи освіти в умовах децентралізації (моделі, досвід). / Колективна монографія. За наукової редакції В.Г. Панка. Київ: Ніка Центр, 2020. – 152 с.
11. Панок В. Г. Безпечне середовище у школі: результати психологічного дослідження // зб. Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. 2020. №2 (25), С. 126-135. DOI: [https://doi.org/10.32405/2413-4139-2020-2\(25\)-126-135](https://doi.org/10.32405/2413-4139-2020-2(25)-126-135)
12. Панок В. Г. Служба порозуміння закладу освіти як проект // Створення системи служб порозуміння для впровадження медіації за принципом «рівний-рівному/рівна-рівній» та вирішення конфліктів мирним шляхом у закладах освіти : навч.метод. посіб. / Адамчук Л.Л. та ін. ; заг. ред.: Левченко К.Б., Панок В. Г. Київ: ФОП Нічога С.О. 2018. 174 с.

13. Панок В. Г. Соціальні технології як методологічна основа консультативного процесу // Особистісно-акмеологічні фактори впливу на самореалізацію індивідуальності у полікультурному світі : монографія / за наук. ред. І.М. Зварича. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2016. С. 205 – 214.
14. Панок В. Г., Лунченко Н. В. Загальні поняття про стрес та стійкість до стресу у дітей дошкільного віку і школярів // Корекційно-розвиткова програма формування стійкості до стресу в дітей дошкільного віку та школярів «Безпечний простір» : навчально-методичний посібник / за ред. С.О. Богданов. Київ : НаУКМА, ГЛІФ Медіа, 2017. С. 14 – 23.
15. Підготовка вчителів до розвитку життєстійкості/стресостійкості у дітей в освітніх навчальних закладах : навч.-метод. посіб. / Богданов С.О. та ін.; за заг. ред.: Чернобровкіна В.М., Панка В.Г. Київ : ПУЛЬСАРИ, 2017. 208 с.
16. Предко В. В. Психологічне значення життєстійкості задля ефективного розвитку підлітка в умовах освітнього середовища. Габітус. 2020. №19. С. 185-189.
17. Психологічна служба : Підручник / [В.Г. Панок (наук. ред.), А.Г. Обухівська, В.Д. Острова та ін.]. Київ : Ніка-Центр, 2016. 362 с.
18. Психологічна служба: навчальний посібник / НАПН України, Український науково-методичний центр практичної психології і соціальної роботи. – 2-е вид., стер. Кам'янець-Подільський: Рута, 2013. 328 с.
19. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект. [Навч.-метод. посібник]. Київ: ФОП Стеценко В. В. 2016. 192 с.
20. Эльконин Д. Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте. *Вопросы психологи.* 1971. № 4. С.32-39.
21. Furman O., Shandruk S., Gerasymova E., Panok V., Vasylykiv O., Lukashuk M. Psychological and Educational Support of Students' Self-regulation Development // *International Journal of Management (IJM)*. April 2020. Volume 11, Issue 4, , pp. 326-338.
22. Kobasa S. C., Maddi S. R., Kahn S. Hardiness and health: a prospective study. *Journal of personality and social psychology.* 1982. № 42(1). P. 168. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
23. Leak G. K., Williams D. E. Relationship between social interest, alienation, and psychological hardiness. *Individual Psychology.* Vol. 3. № 45. P.369-375.
24. Maddi S. Hardiness: An operationalization of existential courage // *Journal of Humanistic Psychology.* 2004. Apr.4. P. 279 – 298.
25. Siddiqi S. H., Hasan Q. Recall of past experiences and their self-evaluated impact on hardiness-related characteristics. *Journal of Personality & Clinical Studies.* № 14 (1-2). P.89-93
26. Werner E. Resilience in development. *Current direction in psychological science.* 1995. Vol. 4. P. 81-85.

Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу: методика розв'язання конфліктів

Соціально-психологічний клімат: поняття, сутність, структура, чинники

Сучасні тенденції реформування освіти орієнтуються на створення такого соціально-психологічного клімату в закладах освіти, який забезпечуватиме не тільки підвищення ефективності освітнього процесу через набуття певних знань, умінь і навичок, а на створення умов для гармонійного розвитку особистості і прояву її індивідуальних особливостей.

Проблема соціально-психологічного клімату педагогічного колективу не нова, проте і до сьогодні залишається актуальною, що зумовлено складністю та недостатньою розробкою проблем соціально-психологічного клімату, необхідністю систематизації наявного досвіду застосування здобутків психологічної науки при використанні соціально-психологічного потенціалу колективу, потребами практики щодо застосування психологічних знань та вмій керівниками різних рівнів для оптимізації соціально-психологічних відносин у колективі.

Окремі аспекти проблеми розглядалися в наукових публікаціях, зокрема таких авторів як Н. П. Анікеєвої, В. І. Антонюка, В. В. Бойка, А. І. Донцова, О. І. Зотова, О. Л. Журавльова, В. П. Казміренка, О. Г. Ковальова, Л. В. Мафтин, Г. А. Моченова, Р. С. Немова, М. М. Обозова та ін. В спеціальній літературі практичні аспекти формування соціально-психологічного клімату у колективах висвітлені в публікаціях І. А. Андрєєвої, В. Г. Панка, Б. Д. Паригіна, Л. М. Карамушки та ін.

Ряд психологів, які досліджували соціально-психологічний клімат, зокрема В. В. Бойко, А. Г. Ковальов, В. М. Панферов визначають соціально-психологічний клімат як результат спільної діяльності людей, їх міжособистісної взаємодії [3; 4; 30; 33; 41; 49].

Під поняттям «соціально-психологічний клімат» ми розуміємо якість колективу, що визначається міжособистісними відносинами, які створюють стійкі групові настрої й думки. Це відносно стійкий психічний настрій колективу, який знаходить різнобічні форми прояву у всій його життєдіяльності. Він виявляється у таких групових ефектах, як настрої і думка колективу, індивідуальне самопочуття й оцінка умов життя та роботи особистості в колективі.

В найбільш загальному вигляді під соціально-психологічним кліматом розуміється «набір характеристик», які описують організацію, і які:

- диференціюють одну організацію від інших;
- є досить стійкими в часі;
- впливають на поведінку людей в організації залежно від прийнятої за основу моделі організації і від того, що є фокусом аналізу – організація, особистість або ж їх взаємодія [24, с. 7].

Коли мова йде про структуру соціально-психологічного клімату колективу, то, як правило, розглядається який-небудь один аспект. Так як соціально-психологічний клімат багатогранне явище, яке має різноманітні вияви, розглядаються різні підходи до класифікації його структурних елементів [12, с. 180].

Ми розглядаємо наступні структурні елементи психологічного клімату педагогічного колективу освітнього закладу [13]:

- ставлення членів колективу до виконання професійно-рольових функцій, що емпірично може виявлятися в мірі педагогічної майстерності, наявності мотивації професійного вдосконалення;
- ставлення до колег по роботі і керівництва освітнього закладу, що впливає на характер, зміст і інтенсивність стосунків із ними (ділових і міжособистісних);
- ставлення працівника до світу в цілому, що визначає його світогляд, рівень соціальної активності;
- ставлення до самого себе, що проявляється в його «Я-концепції».

Крім названого, основні структурні елементи соціально-психологічного клімату можуть бути виділені на підставі іншого критерію – міри репрезентації в ньому психологічних, соціальних і соціально-психологічних виявів.

Відповідно у структурі соціально-психологічного клімату Л. М. Карамушка виокремлює такі основні аспекти (елементи):

- психологічний аспект клімату знаходить відображення в інтелектуальних, емоційних та вольових станах і властивостях колективів освітніх установ;
- соціальний аспект відображає міру репрезентативності у кліматі освітніх закладів соціальних вимог, які висуває суспільство в даний конкретний період його розвитку.

Дехто з дослідників, наприклад, О. П. Засурцева розрізняють *сприятливий* і *оптимальний* клімат [10, с. 18]. Так, сприятливий клімат характеризується високим ступенем задоволеності взаєминами в колективі з керівницт-

вом; в такому колективі особистість почуває себе психологічно комфортно, конфліктів не виникає. При оптимальному ж кліматі панує атмосфера доброзичливості, взаємовиручки, високої відповідальності, взаємної вимогливості, дисциплінованості на фоні високої задоволеності членів колективу різними сторонами своєї діяльності, своїм положенням у колективі.

Таке розрізнення, на наш погляд, є цілком виправданим. Не важко помітити, що у запропонованій характеристиці оптимального клімату доміняючою є цінності міжособистісних взаємин. Характеристика оптимального клімату окрім цього доповнюється ще і оцінкою функціонально-рольових відношень, оптимального поєднання системи ділових і міжособистісних взаємин в колективі. Звідси випливає, що оптимальний рівень характеризує більш високий рівень його сформованості порівняно із сприятливим кліматом, хоч обидва і проявляють його загальну позитивну спрямованість.

Л. М. Карамушка оптимальний соціально-психологічний клімат у закладах освіти характеризує певними суб'єктивними ознаками, які розкривають його внутрішню суть: довіра і висока вимогливість членів колективу; доброзичливість і ділова критика; вільне висловлювання власної думки при обговоренні питань, що стосуються всього колективу; відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення; чуйність, але водночас вимогливість керівника до кожного члена колективу; достатня поінформованість усіх про основні завдання колективу та стан їх виконання; можливість займати активну позицію у процесі ділового спілкування в колективі; створення в колективі умов для активної професійної та творчої діяльності, самореалізації, самоствердження та саморозвитку кожного працівника; задоволення роботою (її змістом, оплатою, організацією праці) та належністю саме до цього колективу; взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях; прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним його членом; уболівання за честь колективу, бажання зробити посильний внесок в його подальший розвиток. Також до «суб'єктивних» ознак оптимального психологічного клімату в закладах освіти належать, крім раніше названих, можливість для членів колективу вільно виявляти власні думки під час обговорення питань; відсутність тиску керівника на підлеглих, задоволеність приналежністю до колективу; прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним з його членів.

«Об'єктивними» показниками оптимального соціально-психологічного клімату є: результативність праці педагогічного колективу (рівень

розвитку); плинність кадрів; стан трудової дисципліни та рівень конфліктності [12, с. 21].

Неоптимальний психологічний клімат в освітніх колективах характеризується прямо протилежними ознаками. Члени таких колективів байдуже ставляться один до одного і до колективу в цілому, не вболівають за стан справ, «відпрацьовуючи» необхідні години і не виявляючи інтересу до того, що їх безпосередньо стосується. Іншими словами можна стверджувати, що за неоптимального психологічного клімату колектив і кожен працівник існують ніби ізольовано один від одного, вони наче «розведені» в часі і просторі [12, с. 22].

Існує також параметрична модель здорового, оптимального соціально-психологічного клімату колективу (установи) закладу освіти [26, с. 38]. Серед таких параметрів виділяються: *стосунки* (гуманні; поважне ставлення до кожного члена колективу); *спілкування* (взаємодопомога, ввічливість); *ставлення до праці* (творче; спрямованість на інноваційну діяльність); *засади цінності* (особистість, духовні потреби, само актуалізація); *рівень громадської думки* (принциповість, взаємовимогливість, дисциплінованість); *ставлення до мети спільної діяльності* (позитивне; згуртованість); *переважний емоційний настрій/модальність* (оптимістичний, мажорний настрій); *емоційне реагування на негативні явища* (переживання, співчуття, активний пошук резервів подолання негативних явищ); *загальне емоційно-особистісне відчуття кожного члена колективу* (захищеність).

Інколи соціально-психологічний клімат характеризується за показниками продуктивності праці і дисципліни групи. Так, наприклад, серед показників оптимального психологічного клімату виокремлюють:

- високі результати діяльності установ освіти (організаторської, педагогічної, науково-методичної);
- міцна трудова дисципліна;
- низька плинність кадрів;
- відсутність напруженості, конфліктності у колективі (як між «рядовими» членами колективу, так і між керівником та підлеглими)» [12, с. 106].

Життєдіяльність педагогічного колективу освітнього закладу включає в себе організацію освітнього процесу і забезпечення для цього належних матеріально-технічних, навчально-методичних, індивідуально-особистісних і соціально-психологічних умов. Цим зумовлюються, зокрема, і фактори впливу на соціально-психологічний клімат.

Можна зазначити, що саме оптимальний соціально-психологічний клімат може бути дієвим мотиваційним чинником, адже він є необхідною соціально-психологічною умовою, передумовою для задоволення таких фундаментальних потреб індивіда як соціальної потреби: потреби в причетності, любові; потреби у повазі (вони забезпечують визнання, самоповагу і повагу інших, належну самооцінку досягнень, компетентності, статусу, престижу); потреби у самовираженні, тобто у реалізації своїх потенційних можливостей (потреби у творчості, створенні нового, оригінального, у реалізації себе як професіонала, як особистість) [29, с. 368-369].

Якщо поряд із первинними потребами не задовольняються вторинні, як наслідок неоптимального соціально-психологічного клімату в колективі, управлінської некомпетентності керівника закладу освіти, то це може породжувати у членів колективу такі емоційні стани як фрустрація, емоційна нестабільність і тривожність за своє майбутнє. Наслідком цього може бути прояв апатії до професійних обов'язків у членів колективу, підвищення рівня конфліктності. Все це негативно впливає на загальний психологічний клімат у колективі: негативні переживання одного з його членів «індукуються» на інших і поступово починають визначати загальну емоційну атмосферу.

Н. Л. Коломінський намічає такі напрями оптимізації мікроклімату в колективі освітнього закладу:

- діагностування соціально-психологічного клімату;
- удосконалення добору, розміщення, комплектування колективу з урахуванням соціально-психологічної, психофізіологічної сумісності людей;
- удосконалення організації праці, оптимізації інформаційного і ділового обміну;
- постановка перед колективом привабливої суспільно-корисної мети, досягнення якої потребує напруженої творчої праці;
- гнучке регулювання взаємин у колективі, усунення протиріччя між діловими та особистісними стосунками в системі взаємин;
- удосконалення матеріальної бази установи та умов праці і життя колективу;
- удосконалення стилю керівництва та форм управління;
- здійснення заходів щодо забезпечення і підтримки психологічного здоров'я, оптимістичного настрою у всіх членів колективу, від чого певною мірою залежить задоволеність колективом почуття захищеності [15, с. 77].

Одним із чинників поліпшення мікроклімату в колективі є зниження рівня конфліктності в ньому. Сам характер протікання і розв'язання конфлікт-

них ситуацій може бути прямим відображенням особливостей соціально-психологічного клімату в колективі. Через це причини деструктивних конфліктів можна розглядати як наслідок несприятливого соціально-психологічного клімату в колективі і як один із можливих його чинників (причин).

Конфлікти в педагогічному колективі

Як зазначалося вище, рівень конфліктності є однією із складових соціально-психологічного клімату педагогічного колективу.

Дослідженню проблеми управлінських та педагогічних конфліктів в освітніх закладах присвячені роботи А. М. Бандурки, Ф. М. Бородкіна, Н. П. Волкової, Л. Г. Дубини, О. А. Донченко, А. Т. Ішмуратова, Л. М. Карамушки, Г. В. Ложкіна, Н. Л. Коломінського, Н. М. Коряк та інших науковців. Так, М. М. Рибаківа дослідила основні види педагогічних ситуацій і конфліктів, Н. В. Самоукіна простежила особливості позицій суб'єктів педагогічного процесу, С. Д. Максименко та Т. Д. Щербан вивчали готовність молодих педагогів до конфліктної взаємодії, С. В. Федорченко, Н. П. Волкова розглядали технології попередження конфліктів у педагогічному колективі вищого навчального закладу.

У науковій літературі конфлікт визначається «як зіткнення протилежних інтересів, поглядів, оцінок, цінностей». Це протиріччя, що виникає між людьми чи колективами у процесі спілкування, їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежність інтересів, відсутність згоди між двома та більше сторонами» [11; 18; 20; 38]. «Вияв неузгодженості спільної діяльності щодо реалізації інтересів; незгода між двома чи більше сторонами (персонами або групами), коли кожна сторона намагається зробити так, щоб було прийнято саме її позицію чи цілі, і стати на заваді іншій стороні чинити те саме; хвороба спілкування (нечесна, несправедлива, незрозуміла гра)» [7, с. 155].

Ми розглядаємо конфлікт як зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремого індивіда, ціннісних орієнтацій, інтересів у міжособистісних взаємодіях індивідів або груп людей [6].

Будь-який конфлікт, зокрема і педагогічний, має певну структуру, сферу і динаміку [13; 18; 20; 21].

Структура конфліктної ситуації складається з внутрішньої та зовнішньої позицій учасників взаємодії та об'єкта конфлікту. Внутрішню позицію учасників конфлікту утворюють мета, зацікавлення і мотиви учасників. Вона безпосередньо впливає на конфліктні ситуації, знаходиться

немовби «за кадром» і часто не обговорюється під час конфліктної взаємодії. Зовні позиція виявляється у мовленнєвій поведінці конфліктуючих сторін, віддзеркалюється в їх поглядах. Розрізняти внутрішню і зовнішню позиції учасників конфлікту необхідно, щоб побачити за зовнішнім, ситуативним внутрішнє, суттєве.

Об'єкт конфлікту буває дуже важко виявити. Нерідко він для обох сторін різний. Усунення конфлікту може розпочатись з об'єднання об'єктів.

Сфера конфлікту може бути діловою або особистою. Важливо, щоб конфлікт, відбуваючись у діловій сфері, не переходив у особисту.

Динаміка конфлікту складається з трьох основних стадій: наростання, реалізація, згасання.

Одним із ефективних засобів «блокування» конфлікту є переведення його із площини комунікативної взаємодії у предметно-дійову. Але якщо конфлікт розгорівся, потрібно, щоб він реалізувався, після чого настане стадія згасання.

Конфлікти у педагогічних колективах за своєю природою є, здебільшого, міжособистісними. Вони пов'язані з порушенням взаємозв'язків у процесі спільної педагогічної діяльності. Це можуть бути ділові зв'язки між педагогами, керівниками з приводу педагогічної діяльності, а також «рольові зв'язки», що виникають з необхідності дотримання правил, норм, відповідно до фахової етики. Можливі вони й у сфері особистісних взаємозв'язків між педагогами у процесі спільної діяльності. Залежно від них виокремлюють три групи конфліктів у педагогічному колективі:

1. Фахові конфлікти. Виникають як реакція на порушення ділових зразків, появу перешкод на шляху до мети у професійно-педагогічній діяльності. Є наслідком некомпетентності педагога, нерозуміння мети діяльності, безініціативності в роботі та ін.

2. Конфлікти сподівань (очікувань). Їх породжує невідповідність між поведінкою педагога і нормами взаємовідносин у педколективі (нетактовність стосовно колег, порушення норм фахової етики, невиконання вимог колективу). Виникають при порушенні взаємозв'язків «рольового» характеру.

3. Конфлікти особистісної несумісності. Вони є наслідком особистісних якостей, характерів учасників педагогічного процесу. В їх основі — нестриманість, завищена самооцінка, зарозумілість, емоційна нестійкість, надмірна вразливість [37, с. 95].

Конфлікти у педколективі можуть виникати з реальних протиріч або за їх відсутності — внаслідок спотворених уявлень окремих осіб про певні аспекти життєдіяльності.

Причини конфліктів у педагогічному колективі:

1. Матеріально-технічні. Це — протиріччя між засобами і предметом праці, коли суб'єкт діяльності змушений працювати у непридатних умовах, без належного методичного забезпечення.

2. Ціннісно-орієнтаційні. Виявляються через протиріччя між цілями суспільства, колективу й особистості.

3. Фінансово-організаційні. Здебільшого постають як протиріччя між організацією та оплатою праці. Справедлива оплата результатів праці передбачає врахування ділових якостей співробітника (фахова компетентність, спроможність самостійно планувати, організовувати і контролювати свою діяльність, здатність освоювати нові методи роботи тощо), результатів його праці, складності його роботи, стажу й рівня освіти.

4. Управлінсько-особистісні. Зумовлені неадекватним оцінюванням керівником фахової придатності і моральних якостей співробітника (за обґрунтованих домагань співробітника на вищу посаду або, навпаки, закріплення посади за співробітником, який не має необхідних для справи якостей).

5. Соціально-демографічні. До них належать вік, стать, соціальне становище, національність, що зумовлюють різні інтереси, ціннісні орієнтації, психофізіологічні особливості.

6. Соціально-психологічні. Виникають внаслідок певної психологічної та моральної несумісності співробітників [37, с. 101].

Іноді конфлікти пов'язані з перебуванням у педколективі випадкових для закладу освіти людей, які не люблять своєї роботи, професійно непридатні до неї, адаптацією в ньому молодих педагогів, які не відразу сприймають його традиції. Немало протиріч пов'язано й зі складністю об'єктивного оцінювання роботи вчителя, перебільшенням заслуг одних вчителів і недооцінюванням інших.

Доволі часто зіткнення інтересів учителів може виникнути внаслідок їх моральних принципів, коли для досягнення, однакової мети застосовують різні засоби. Так, дехто з педагогів для здобуття авторитету створюють ілюзію бурхливої діяльності, що не може залишитися непоміченим колегами. Джерелом протиріч може бути і розбіжність у педагогічних поглядах, в методиці і вимогах до учнів, матеріальні інтереси тощо.

Психолого-педагогічна наука виокремлює п'ять стилів поведінки в конфліктній ситуації [13; 20; 37].

1. Конкуренція або суперництво, прагнення стати центром ситуації. За цієї позиції погляди, потреби інших учасників ситуації не сприймаються як значущі. Кожен обстоює свою думку, поведінку як єдино правильну, ігноруючи міркування інших. Це активний, майже агресивний наступ, намагання вирішити конфлікт, ігноруючи інтереси інших осіб. Виявляється в діях, задоволенні своїх інтересів на шкоду іншим учасникам конфлікту.

2. Уникнення. Це намагання відсунути конфліктну ситуацію якомога далі, сподіваючись, що все вирішиться само собою. Часто при цьому послуговуються тезою, що «поганий мир кращий за добру сварку». Така стратегія не завжди свідчить про намір ухилитися від вирішення проблеми. Вона може бути й конструктивною реакцією на конфліктну ситуацію, коли вирішення її доцільніше відкласти на пізніше. Проте захоплення стратегією уникнення може призвести до втрати особистісних позицій у колективі.

3. Пристосування. Йдеться про взаємне пристосовування партнерів, за якого людина діє, не відстоюючи своїх інтересів.

4. Співробітництво. Головне для нього — прагнення разом підійти до ефективного вирішення ситуації, конфлікту з урахуванням інтересів, потреб обох сторін, пошук взаємовигідних умов і шляхів досягнення порозуміння. Ця стратегія є найефективнішою для налагодження добрих стосунків, але вимагає більше часу, ніж інші. Крім того, обидві сторони повинні вміти пояснити свої бажання, висловити свої потреби, вислухати одне одного, виробити альтернативні варіанти дій.

5. Компроміс. Виявляється у намаганні не загострювати ситуації у конфлікті за рахунок взаємних поступок інтересами. Він схожий на співробітництво, але його досягнення відбувається на поверхневому рівні стосунків. Партнери не враховують глибинних потреб, інтересів, а задовольняються зовнішньою стороною поведінки.

Педагог повинен вміти успішно використовувати кожен зі стилів вирішення конфліктної ситуації, враховуючи конкретні обставини: вміти поступатися, йти на розумний компроміс, встановлювати партнерські стосунки й водночас обстоювати власну позицію, розширюючи арсенал стилів, а не діяти за єдиним стандартом.

Організація роботи з попередження конфліктів в педагогічному колективі на основі проєктно-технологічного підходу

Діяльність психологічної служби в закладах освіти базується на застосуванні проєктно-технологічного підходу, який дозволяє (за В. Г. Панком) з більшою вірогідністю передбачати результати різних видів (просвітницької, профілактичної, діагностичної тощо) діяльності працівників психологічної служби і керувати цим процесом; аналізувати і систематизувати наявний досвід та його використання; комплексно вирішувати психолого-педагогічні проблеми; забезпечувати сприятливі умови для розвитку особистості; зменшувати ефект впливу несприятливих умов; оптимально використовувати наявні ресурси; обирати найефективніші і розробляти нові технології для вирішення проблем в освітній практиці.

Застосування даного підходу реалізується через створення «типових алгоритмів роботи працівників психологічної служби для реагування у випадках виникнення типових проблем учасників освітнього процесу» [1]. Алгоритми допомагають стандартизувати процес надання допомоги учасникам освітнього процесу, зменшать ймовірність похибок чи помилок у діяльності недосвідчених психологів, і можуть бути покладені в основу створення протоколів [31].

В основу розробки алгоритму роботи працівників психологічної служби з попередження конфліктів в педагогічному колективі була покладена структура методичної розробки (програми, методики) запропонована В. Г. Панком [32]. Структурними елементами якої є:

- Назва алгоритму (проєкту).
- Мета, як формулювання бажаного стану об'єкту психологічного практикування.
- Завдання, що будуть вирішуватись у процесі досягнення мети та відображати певні стадії та етапи роботи.
- Цільові групи на які буде спрямована проєктна активність.
- Проблема або сукупність взаємопов'язаних проблем на вирішення яких спрямовано даний проєкт (алгоритм роботи).
- Методи, методики, дії, психолого-педагогічні прийоми, що планується задіяти у процесі реалізації алгоритму.
- Терміни та етапи виконання, проведення.
- Опис кінцевих результатів – те, що буде одержано в результаті.

Критерії і показники ефективності виконання даної програми (проєкту).
План реалізації даного проєкту. Співпраця спеціаліста з іншими фахівцями

(є обов'язковим елементом). Дані про попередню апробацію проєкту та можливі недоліки або обмеження у застосуванні.

Саме на цих методологічних позиціях була побудована наша методика попередження конфліктів у педагогічному середовищі.

Алгоритм попередження конфліктів в педагогічному колективі

Проблема. С. В. Баникіна [2] підкреслює, що «педагогічний конфлікт - нормальне соціальне явище, цілком природне для динамічного соціуму», яким є заклади освіти. Дослідниця зазначає неминучість конфліктів в різних сферах людської діяльності, в тому числі і педагогічної. Разом з тим, за даними психологів [46], переживання конфлікту займає до 15 % робочого часу співробітників та до 50% робочого часу керівника, вимушено його врегулювати. Слабка конфліктологічна підготовка педагогів і керівників освітніх установ, невміння на практиці керувати шкільними конфліктами, знаходити оптимальні способи їх попередження і подолання негативно позначаються на організації освітнього процесу [2].

Мета. Сприяти формуванню основних компетентностей педагогів закладів освіти, а саме: конфліктологічної, комунікативної та створення сприятливих умов для формування оптимального соціально-психологічного клімату педагогічного колективу.

Завдання.

1. Проаналізувати особливості соціально-психологічного клімату педагогічного колективу в освітньому закладі.
2. Провести інформаційно-просвітницьку роботу з педагогічним колективом з попередження конфліктів.
3. Підвищення конфліктологічної компетентності.
4. Розвивати навички спілкування, попередження конфліктів, керування емоціями і подолання стресових ситуацій.

Цільові групи.

Педагогічні працівники закладів освіти.

Для проведення інформаційно-просвітницької роботи варто використати результати досліджень науковців які, зокрема, зазначають, що специфічні особливості педагогічного колективу обумовлені педагогічною діяльністю. Їх розглянуто у роботах Л. М. Белової [50], А. М. Лутошкіна [22], Г. М. Коджаспірової [36], Р. В. Овчарової [28], В. О. Сухомлинського [44]., С. Л. Фоменко та інших.

До цих особливостей належать:

Виховна спрямованість педагогічної діяльності. Метою освіти, а відтак і педагогічної діяльності є «всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору» [39].

Поліфункціональність. Поліфункціональність педагогічного колективу складається з поліфункціональності кожного окремого педагога, який виконує не тільки функції викладача певного предмету, а й працює класним керівником чи куратором групи, керівником гуртка чи здійснює іншу позаурочну діяльність, громадського діяча [27]. Через розвиток педагогічної культури батьків і суспільства педагоги виходять за межі освітнього закладу і сприяють педагогізації навколишнього соціального середовища.

Самоврядність. Законом України «Про освіту» гарантується автономія освітніх закладів – «право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо академічних (освітніх), організаційних, фінансових, кадрових та інших питань діяльності, що провадиться в порядку та межах, визначених законом» [39]. Це право реалізується через функціонування педагогічних рад, методичних об'єднань, діяльність педагогічних асоціацій і професійних об'єднань.

Колективний характер праці та колективна відповідальність за результати діяльності.

Результативність освітнього процесу залежить від єдності дій, вимог педагогів щодо організації життєдіяльності здобувачів освіти, оцінювання їх здобутків [2; 28; 36; 44; 50].

Ненормованість робочого дня педагога.

Як свідчать результати дослідження «Діяльність учителів загальноосвітніх навчальних закладів», позаурочну педагогічну діяльність у школі здійснюють 43,9 % опитуваних, 46,9 % респондентів здійснюють підготовку до уроків та перевірку зошитів удома, незважаючи на заходи МОН України щодо зменшення паперової роботи для вчителів, більше чверті респондентів (27,6 %) витрачають понад 6 годин на оформлення шкільної документації [8].

У іншому дослідженні зазначається, що за підрахунками респондентів на всі види діяльності, пов'язані з учительською справою, у середньому витрачається приблизно 10 годин щодня з понеділка до п'ятниці [27]. Часто це спричинює перевантаження педагогів та сприяє їх емоційному вигоранню.

За статистичними даними педагогічний колектив основної і старшої ланки закладу загальної середньої освіти складають переважно жінки (понад 80%) [51]. У початковій школі і, тим більше, у закладах дошкільної освіти цей відсоток сягатиме майже 100. Також педагогічний колектив складають педагоги різні за віком, рівнем освіти, досвідом роботи [8; 27; 43; 51]. Зазначені тенденції у тій чи іншій мірі притаманні і педагогічним колективам освітніх закладів інших рівнів.

Методи, методики.

Реалізація проєкту передбачає організацію роботи з педагогічним колективом в інтерактивній формі (тренінги) з використанням таких методів, як мозковий штурм (брейнстормінг), робота в малих групах, інтерактивна бесіда, рольова гра.

Для визначення результативності проєкту застосовуються такий діагностичний інструментарій: тест «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності», адаптований варіант методики Г. Айзенка; методика діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона, адаптований варіант Т. Д. Кушнірук; «Оцінка психологічної атмосфери в колективі», методика А. Ф. Фідпера. Також доцільно скористатися переліком діагностичних методик, які зазначені у діагностичних мінімумах [9, с. 98-100].

Термін виконання.

Відповідно циклограми діяльності працівників психологічної служби проводиться постійно протягом року [25].

Кінцеві результати.

Підвищення конфліктологічної компетентності (сформованість базових знань у сфері конфліктології та навичок конструктивного вирішення конфліктів).

Підвищення комунікативної компетентності (сформованість навичок у встановленні та підтримці необхідних контактів, навичок партнерської взаємодії та досягнення взаєморозуміння).

Критерії ефективності.

Для застосування вимірюваних показників за якими можна судити про те, на скільки успішно здійснено заплановану роботу варто скористатись діагностичним інструментарієм, який складається з тесту та двох діагностичних

методик (додатки 1, 2, 3). Тест (додаток 1) допоможе оцінити психологічний стан особистості. Діагностична методика (додаток 2) направлена на визначення форм поведінки педагогів в конфліктній ситуації. Методика (додаток 3) використовується для оцінки психологічної атмосфери в колективі. Визначення ефективності проведеної роботи здійснюється перед початком роботи (орієнтовно вересень-жовтень) та після (орієнтовно лютий-березень).

План реалізації.

Вересень-жовтень. Діагностична робота (психологічний стан особистості, визначення форм поведінки педагогів в конфліктній ситуації та оцінка психологічної атмосфери в колективі).

Жовтень-листопад. Проведення тренінгу для педагогічних працівників «Соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі».

Листопад. Проведення просвітницької роботи з питань взаємодії в педагогічному колективі.

Грудень-січень. Проведення тренінгу для педагогічних працівників «Розвиток конфліктологічної компетентності педагогічних працівників освітніх закладів».

Грудень. Проведення просвітницької роботи з питань «види, форми конфліктів». Стратегії поведінки в конфліктній ситуації.

Лютий-березень. Повторна діагностика (психологічний стан особистості, визначення форм поведінки педагогів в конфліктній ситуації та оцінка психологічної атмосфери в колективі).

Березень-травень. Індивідуальне консультування педагогічних працівників (за потреби за результатами діагностичної роботи, або за запитом педагогів).

Ресурси (співпраця).

Кадрові ресурси. Практичний психолог, соціальний педагог.

Ресурси для підвищення кваліфікації за такими напрямками:

- навчальна програма та спецкурс «Базові навички медіатора в навчальному закладі. Забезпечення участі жінок і дітей у вирішенні конфліктів та миробудуванні». URL: <http://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/714168>;

- курс «Діалог та медіація: Шлях до порозуміння». URL : https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+MEDIATE101+2020_T1/about;

- курс «Навички діалогу та медіації для потреб публічної служби». URL : https://courses.ed-era.com/courses/course-v1:OSCE_EDERA+Med_101+2020/about;

Інформаційні ресурси:

Карамушка Л. Управління конфліктами в освітніх організаціях. К.: Шк. світ, 2011. 128 с.

Галузьяк В. М., Холковська І. Л. Педагогічна конфліктологія : навч. посіб. Вінниця : ТОВ «Нілан ЛТДД, 2015. 208 с.

Гарькавець С. О., Волченко Л. П. Конфлікти в освітньому середовищі: діагностика та практика вирішення: навчально-методичний посібник. Харків : Друкарня Мадрид, 2020. 92 с.

Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навч. посіб. Харків : ХНАДУ, 2015. 315 с.

Тренінг для педагогів «Конфлікт – це норма життя». [Електронний ресурс] // сайт Департаменту освіти і науки Івано-Франківської міської ради. URL : http://osvita-mvk.if.ua/content&content_id=1259.

Можливі ризики і перешкоди.

Відсутність нормативних процедур розв'язання типових передконфліктних ситуацій. Низька конфліктологічна компетентність керівника. Авторитарний або ліберальний стиль керівництва. Недостатній рівень підготовки практичного психолога та соціального педагога з методики проведення тренінгів.

Запропонована розробка алгоритму попередження конфліктів в педагогічному колективі не є чимось сталим і незмінним. Вона покликана стати орієнтиром для працівників психологічної служби в плануванні своєї роботи протягом навчального року; допомогти систематизувати наявний методичний інструментарій; дозволити об'єктивно оцінювати власну роботу та створити оптимальну індивідуальну траєкторію професійного розвитку підвищення кваліфікації.

Тренінг як засіб профілактики конфліктів у педагогічному процесі

Тренінг це – інтерактивна форма групової роботи, яка спрямована на навмисну зміну психологічних феноменів людини, групи і організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини та забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників групи між собою та з ведучим [45].

Для тренінгу характерний інтенсивний ритм роботи, повне «занурення» в реальні ситуації, які змодельовані на занятті, емоційна насиченість, інтелектуальна напруга тощо. В процесі тренінгу ефективніше вирішуються питання розвитку особистості, успішно формуються комунікативні навички. Тренінг

дозволяє учасникам переглянути раніше сформовані стереотипи й розв'язати особисті проблеми [45].

Робота тренінгової групи відрізняється рядом специфічних принципів [19]. Дамо їм коротку характеристику.

Принцип активності

Активність учасників тренінгової групи має особливе значення. Під час тренінгу люди включені в спеціально розроблені дії. Це може бути програвання тієї чи іншої ситуації, виконання вправ, спостереження за поведінкою інших за спеціальною схемою.

Принцип активності, зокрема, спирається на відому з області експериментальної психології ідею: людина засвоює десять відсотків того, що він чує, п'ятдесят відсотків того, що він бачить, сімдесят відсотків того, що проговорює, і дев'яносто відсотків того, що робить сам [19].

Принцип дослідницької творчої позиції

Суть цього принципу полягає в тому, що в ході тренінгу створюється креативне середовище, яке допомагає усвідомити закономірності вже відомі в психології, як свої власні особливості, свої особисті ресурси.

Роль тренера полягає у використанні різних методів активного засвоєння інформації.

Принцип об'єктивації (усвідомлення) поведінки

Принцип об'єктивації, зворотнього зв'язку сприяє усвідомленню учасниками мотивів своєї поведінки, перехід від імпульсивних дій до свідомої саморегуляції. Саме це дозволяє людині не тільки на тренінгу, але й надалі керувати своїм зовнішнім поведінкою і власним внутрішнім світом. Універсальним засобом об'єктивації такого усвідомлення є зворотний зв'язок [19].

Принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування

Партнерським, або суб'єкт-суб'єктним спілкуванням є таке, при якому враховуються інтереси інших учасників взаємодії, а також їхні почуття, емоції, переживання.

Реалізація цього принципу створює в групі атмосферу безпеки, довіри, відкритості, що дозволяє учасникам групи експериментувати зі своєю поведінкою, не соромлячись помилок. Цей принцип тісно пов'язаний із принципом творчої, дослідницької позиції учасників групи [19].

Послідовна реалізація названих принципів - одна з умов ефективної роботи групи соціально-психологічного тренінгу. Вона відрізняє цю роботу від інших методів навчання і психологічного впливу [23].

Тренінг включає основні структурні компоненти, які забезпечують розвиток групових процесів [45].

- Знайомство (5% робочого часу).
- Очікування учасників (3-5% робочого часу).
- Прийняття правил роботи групи (5% робочого часу).
- Оцінка рівня інформованості з питань теми (5-10% робочого часу).
- Актуалізація теми (10% робочого часу).
- Інформаційний блок (40% робочого часу).
- Набуття практичних навичок (60% робочого часу).
- Завершення роботи. Отримання «зворотного зв'язку» (5% робочого часу). Завдання даного етапу: підвести підсумки тренінгу; з'ясувати, чи здійснилися очікування учасників; обмінятися побажаннями.

При розробці даних тренінгів застосовані такі методи навчання:

- мозковий штурм;
- інформаційні повідомлення (презентації);
- дискусійні методи (групова дискусія, аналіз випадків із практики та ситуацій вибору);
- робота в малих групах;
- інтерактивні бесіди;
- ігрові методи: дидактичні і творчі ігри, рольові ігри;
- візуалізація;
- модерація.

Програмою тренінгів передбачено підвищення методичного та практичного рівнів професійної компетентності, сприянні особистісного зростання в умовах соціальних трансформацій, розвитку, удосконаленню та формуванню загальних компетентностей:

Загальні компетентності:

- Здатність діяти відповідально та свідомо на засадах поваги до прав і свобод людини (громадянська компетентність).
- Здатність до міжособистісної взаємодії, роботи в команді (соціальна компетентність).
- Здатність виявляти повагу до багатоманітності і мультикультурності у суспільстві; здатність до творчого самовираження (культурна компетентність).
- Здатність до прийняття ефективних рішень у професійній діяльності та відповідального ставлення до обов'язків, мотивування людей до досягнення спільної мети (лідерська компетентність).

– Здатність генерувати свої ідеї, виявлення та розв’язання проблем (підприємницька компетентність).

Професійні компетентності:

– Здатність застосовувати ефективні стратегії роботи; здатність формувати освітню спільноту, у якій кожен відчуває себе її частиною (психологічна компетентність).

– Здатність усвідомлювати особисті відчуття, почуття та емоції, потреби, керувати власними емоційними станами; здатність конструктивно та безпечно взаємодіяти з учасниками освітнього процесу (емоційно-етична компетентність).

– Здатність працювати в команді (компетентність педагогічного партнерства).

Вимірювання ефективності тренінгу відбувається за допомогою діагностичного зрізу (перед початком та по завершенню).

– Тест «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності», адаптований варіант методики Г. Айзенка (додаток 1).

– Методика діагностики стратегій розв’язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона, адаптований варіант Т. Д. Кушнірук (додаток 2).

– «Оцінка психологічної атмосфери в колективі», методика А. Ф. Фідпера (додаток 3).

Організаційна форма проведення тренінгового заняття: програма тренінгу складається з двох взаємопов’язаних тематичних блоків: когнітивний (знання про конфлікт); поведінковий (стилі поведінки у конфлікті, агресивність).

Обладнання: стільці за кількістю учасників, білий папір (А4), фліп-чарт, кольорові стікери, маркери.

Тривалість: 4 та 3 години.

Кількість учасників:

Оптимальним числом учасників тренінгової групи прийнято вважати кількість 12 осіб. Якщо число учасників перевищує 20 осіб, варто об’єднати у дві групи та провести окремо для кожної (наприклад, перша група – педагоги початкової ланки закладу загальної середньої освіти, друга група – педагоги, які викладають у основній та старшій школі).

Тренінг 1

«Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі»

№	Метод роботи	Хід виконання	Час	Необхідні матеріали
1.	Вступ	Заповнення анкети учасника	5хв.	Анкети
2.	Знайомство. <i>Вправа «Моє ім'я, як...».</i>	<p>Називаю своє ім'я, прізвище та фах. Представлення кожного учасника (ім'я, місто, посада в навчальному закладі) або Вправа «Моє ім'я, як...»</p> <p>Всі учасники по черзі називають свої імена (так, як хотіли б, щоб їх називали під час тренінгу) та асоціацію зі своїм іменем, яка б починалась на його першу літеру.</p> <p>Тренер починає з себе, тим самим демонструючи приклад («Мене можна називати Валентина, я вірна»). Якщо учаснику важко підібрати асоціацію, він може назвати характеристику про себе, але обов'язково на першу літеру свого імені (наприклад: «Мене звати Сергій, я спокійний»).</p> <p>Якщо група налічує небагато людей, можна ускладнити вправу: кожний наступний учасник називає імена усіх попередніх, а потім своє.</p>	20 хв.	Стікери, маркери
3.	Тема Мета Завдання	Оголошується тема, мета та завдання тренінгу і завдання (також назва дублюється на плакаті).	5хв.	Плакат із назвою тренінгу та його завданнями
4.	Очікування <i>Вправа «Дерево очікувань»</i>	<p>Мета: допомогти учасникам усвідомити власні очікування від даного тренінгу.</p> <p>Вправа «Дерево очікувань»: кожен із учасників отримує папірці/стікери, на яких пишуть власні очікування від тренінгу, починаючи словами «я очікую...».</p> <p>Після цього кожен промовляє вголос своє очікування та іде до дошки прикріплює свій папірець на плакат із зображенням дерева.</p>	10 хв.	Аркуш паперу (стікер) на кожного учасника у вигляді листочка, плакат із зображенням дерева
5.	Правила роботи групи	<p>Спільно з учасниками тренінгу узгоджуємо правила роботи групи.</p> <p><i>Орієнтовні правила:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Право того, хто говорить. 2. Правило піднятої руки. 3. Конфіденційність. 4. «Не давати оцінок». 5. Право ведучого. 6. Пунктуальність. 	5хв.	Плакат «Правила роботи групи»

6.	Об'єднання у 5 підгруп <i>Вправа: «Обери»</i>	Вправа: «Обери» Об'єднати учасників на 5 підгруп. Запросити 5 добровольців. Ведучий ставить запитання добровольцям: «Кого б ви взяли із собою у похід?». Далі по черзі вони вибирають по одній людині у свою команду. Тим, кого обрали, задається наступне питання: «Кому б ви довірили свою таємницю?»» «З ким би ви поділилися яблуком?», «Кому б ви довірили свою таємницю?». Якщо залишається кілька людей, яких не вибрали, можна запропонувати їм самим вибрати команду, в якій вони б хотіли працювати.	10 хв.	
7.	Мозковий штурм	<i>(заздалегідь підготовлено 5 аркушів паперу А3, з написом «Колектив - це...». Роздаю кожній підгрупі плакат.)</i> <i>Завдання:</i> Як ви вважаєте чому наш тренінг називається саме так? Пропоную відповісти на це запитання таким чином – необхідно продовжити речення «Колектив - ...», але за таких умов: аркуш паперу ви передаєте по колу і кожен з підгрупи повинен написати продовження речення. На виконання цього завдання у вас є 7 хвилин. <i>(Аркуші паперу з відповідями прикріплюємо на стіну чи дошку.)</i> <i>Презентація відповідей:</i> Тепер в кожній групі оберіть одну людину, яка буде презентувати відповіді. Прошу зачитати відповіді учасників з 1 групи. Інші уважно слухають та доповнюють лише тими відповідями, про які не було сказано.	30 хв.	5 аркушів паперу А3, маркер (5шт), скоч
8.	Показ презентації інтерактивна бесіда у мультимедійному форматі	Інформаційна частина. Висвітлення теми цінності педагогічного колективу <i>Коментар:</i> варто зосередити увагу на висвітленні понять: «колектив», «психологічний клімат» і «соціально-психологічний клімат». Поняття «колектив» вживається, в багатьох значеннях. Це: – відповідним чином визначений набір, об'єднання людей, які займаються спільною роботою, мають спільні інтереси;	20 хв.	Презентація у мультимедійному форматі проєктор

		<ul style="list-style-type: none"> – об'єднання людей, які тимчасово або постійно спільно виконують визначені завдання для досягнення поставленої для них мети, тощо; – один із найважливіших осередків суспільства, відносно автономна соціальна спільнота, яка організаційно об'єднує людей на основі їх суспільнокорисної діяльності; – соціальний організм, члени якого зв'язані об'єктивними соціальними відносинами, що складаються перш за все відповідно до здійснюваної членами колективу діяльності, суспільного розподілу праці і суб'єктивних відносин, які виникають на цій основі та виявляються в колективній думці, життєвих орієнтирах, соціальних установах, настроях та інших духовних утвореннях; – сфера життєдіяльності особи, де реалізується широкий спектр її здібностей, прагнень, потреб та інтересів, де не тільки створюється сприяння розвитку творчих сил людини, але й створюються умови для їх реалізації; <p>організована спільнота людей, об'єднаних конкретним видом загальнокорисної діяльності, а також відносинами взаємної відповідальності, інтересами, ціннісними орієнтаціями, установами та нормами поведінки, що складаються під час цієї діяльності</p> <p>Колектив – це щось більше, ніж просте логічне впорядкування працівників, що виконують взаємозв'язані задачі.</p> <p>«Соціально-психологічний клімат» визначається міжособистісними відносинами, котрі створюють стійкі групові настрої й думки. Це відносно стійкий психічний настрій колективу, який знаходить різнобічні форми прояву у всій його життєдіяльності. Він виявляється у таких групових ефектах, як настрої і думка колективу, індивідуальне самопочуття й оцінка умов життя та роботи особистості в колективі.</p> <p>Це – інтегральна характеристика педагогічного колективу, яка виявляється в домінуючому відносно стійкому настрої, що є результатом групового відображен-</p>	
--	--	--	--

		ня особливостей педагогічного колективу і характеру міжособистісних і ділових взаємин, опосередкованих змістом, цілями і завданнями спільної професійно-педагогічної діяльності в закладі освіти.		
9.	Руханка «Ти мені подобається тим...»	<i>Завдання:</i> Варіант 1. 1. Учасники стають у коло. 2. Тренер кидає м'яч одному з учасників, кажучи водночас: «Мені в тобі подобається...» і називає вподобане якість (кілька якостей). 3. Учасник, який отримав м'яч, кидає його іншій людині й називає сподобалися йому якості. 4. М'яч повинен побувати у всіх учасників. Варіант 2. Об'єднайте учасників у пари. Цю вправу можна проводити в парах.	15 хв	М'яч
10.	Робота в малих групах	<i>Завдання:</i> Оберіть в кожній групі одну людину, яка буде записувати відповіді учасників підгрупи на папір та презентувати їх. Оберіть одну людину, яка буде слідкувати за тим, щоб в групі виконувалися усі правила дискусії. Також оберіть одну людину, яка буде слідкувати за часом. Ще одну людину – яка буде відповідати за активність у групі. І нарешті, людину, яка буде контролювати, щоб учасники не відволікалися від теми дискусії. Тепер розділіть аркуш паперу на дві колонки: в першій – напишіть: ЩО МОЖЕ ЗАВАЖАТИ ВАШІЙ РОБОТІ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ? В другій колонці запишіть: ЩО МОЖЕ ДОПОМОГТИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ? Вам треба дати відповідь впродовж 7 хвилин на ці запитання: <i>Презентація відповідей</i> <i>Коментар:</i> насправді, заважати може лише одне –	50 хв.	5 аркушів паперу А3, маркери (5шт), скоч
11.	Руханка «Броунівський рух»	«Броунівський рух» <i>Завдання:</i> «Уявіть собі, що всі ми – атоми, які рухаються в хаотичному порядку, іноді по-	10 хв	

		<p>єднуються в молекули, а потім розлітаються в різні сторони, збираємось в цілу клітину, організм... Зараз заграє музика, і ми всі одночасно почнемо рухатися в просторі, як атоми в хаосі. А потім я назву будь-яке число, і таке число атомів об'єднаються в одну молекулу, а потім кілька молекул – у клітину, клітини – в організм”.</p> <p>Звучить музика, всі учасники рухаються в хаотичному порядку. Тренер говорить: «2 атоми», потім «3 атоми», «4 атоми», «5 атомів». Учасники об'єднані в групи по 4-5 осіб.</p>		
12.	Рольова гра «Реальний», «ідеальний» колектив»	<p><i>Завдання:</i></p> <p><i>Інструкція до гри:</i></p> <p>На одному аркуші опишіть яким має бути «ідеальний» педагогічний колектив, на іншому аркуші «реальний» колектив. Об'єднуємось в пари та обговорюємо своє бачення</p> <p>Об'єднуємо в групи по 4-5 осіб. Обговорення та визначення бачення групи.</p> <p>Презентації груп</p> <p>«Ідеальний колектив»</p> <p>«Реальний колектив»</p> <p><i>Обговорення:</i></p> <p>Що ви можете почати робити, щоб наблизити ваш колектив до «ідеального»?</p> <p>Що заважає?</p> <p>Що допомагає?</p> <p><i>Коментар:</i> Все в наших руках</p> <p>Показ відео «Притча про метелика»</p>	50 хв.	5 аркушів паперу А3, маркери (5шт), скотч
13.	Тематична активізуюча гра «Знайди свою пару»	<p>«Знайди свою пару»</p> <p><i>Інструкція:</i> Пропоную трішки пограти. Вам необхідно в своїй групі створити пару, але лише за допомогою міміки та погляду, не використовуючи при цьому рухів, слів, жестів. Отже, на створення пари я даю вам 1 хв.</p> <p><i>Запитання:</i> (підходжу до кожного з учасників) З ким ви намагалися створити пару? Чому, на ваш погляд, пара вийшла? (якщо пара не вийшла, запитую у людини, яку обрав перший учасник, з ким вона створила пару)</p> <p><i>Коментар:</i> Поширеною річчю у стосунках між педагогами є неформальне спіл-</p>	10 хв.	

		кування. Це надзвичайно важливо, щоб ми, як ви зараз у цій грі, шукали емоційний контакт очима, поглядом, рухами, мімікою, обіймами, спільною діяльністю».		
14.	Зворотній зв'язок «Дерево»	<i>Вправа «Дерево»</i> Роздаю стікери (яблучка) кожному учаснику і пропоную записати на них продовження фрази: «Сьогодні я дізнався про...». Потім учасники приклеюють папірці «Дерево очікувань» поряд зі своїм листочком очікувань.	10 хв.	плакат з назвою «Дерево очікувань», стікери-яблука, скотч
14.	<i>Вправа “Подарунки”</i>	<i>Інструкція:</i> Тренер роздає кожному учаснику аркуш (у вигляді квіточки). Там де серцевина підписують своє ім'я. Тренер збирає у корзинку квіточки і потім по черзі із заплющеними очима пропонує витягнути квіточку. Кожен учасник/ця на пелюстці пише «за що я вдячний»	10 хв	Квіточки, маркери, коробка
15.	Підсумок <i>Оцінка тренінгу</i>	Пропонують заповнити анкету учасника	5 хв.	Анкета (роздрукована) на кожного учасника

Тренінг 2
«Розвиток конфліктологічної компетентності педагогічних працівників
освітніх закладів»

№	Метод роботи	Хід виконання	Час	Необхідні матеріали
1.	Вступ	Заповнення анкети учасника	5 хв.	Анкети
2.	Знайомство. «Професійне кредо»	<p><i>Завдання:</i> Тренер представляється сам. Називає своє ім'я, прізвище та фах. Потім кожен учасник <i>Інструкція:</i> сформулюйте своє професійне кредо (девіз) однією фразою. Презентація учасників. Тренер: «Відомий французький письменник Антуан де Сент-Екзюпері назвав людське спілкування найбільшою розкішшю в світі. Спілкування – досить складний і тонкий процес. Кожен з нас вчиться цьому все життя, здобуваючи досвід. Часто ми потрапляємо в ситуації, які визнаємо конфліктними. Самий вірний спосіб вирішення конфліктів – їх уникнення. Це було б чудово. Та, погодьтеся, – це не можливо. І якщо ми можемо їх уникнути, нам потрібно жити з ними і вирішувати їх».</p>	20 хв.	
3.	Тема Мета Завдання	Оголошується тема, мета та завдання тренінгу (також інформація дублюється на плакаті)..	5 хв.	Плакат із назвою тренінгу та його завданнями
4.	Очікування «Пісочний годинник»	<p><i>Завдання:</i> На фліп-чарті намальовано пісочний годинник. Учасники на стікерах пишуть свої очікування від тренінгу, потім підходять до фліп-чарту, читають вголос та прикріплюють до верхньої частини пісочного годинника</p>	10 хв.	фліп-чарт, маркери, стікери, ручки для кожного учасника.
5.	Правила роботи групи	<p>Спільно з учасниками тренінгу узгоджуємо правила роботи групи. <i>Коментар:</i> Орієнтовні правила:</p> <ul style="list-style-type: none"> - бути активним - пунктуальність - право того, хто говорить - правило піднятої руки 	5 хв.	Плакат «Правила роботи групи»

		<ul style="list-style-type: none"> - говорити від себе і про себе - конфіденційність - регламент - право ведучого - право того, хто говорить. 		
6.	Вправа «Асоціації»	<p><i>Завдання:</i></p> <p>Поняття конфлікту</p> <p><i>Частина А. Мозковий штурм</i></p> <p>Тренер пропонує піднятися учасникам, які ніколи не були в конфлікті. Таким чином підводить учасників до того, що немає жодної людини, яка б в своєму житті не зіткнулася б з конфліктом.</p> <p>Тренер пише слово «конфлікт» на фліпчарті та пропонує учасникам швидко дати відповідь на питання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Які асоціації вам спадають на думку, коли ви чуєте слово «конфлікт»? <p>Тренер записує асоціації на фліпчарті для подальшого аналізу.</p> <p><i>Частина Б. Групове обговорення</i></p> <p><i>Питання для обговорення:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Прокоментуйте перелік асоціацій, який ви бачите на фліпчарті? - Чому значення конфлікту набуває переважно негативного змісту? З чим це пов'язано? - З чим пов'язані позитивні асоціації? (якщо такі є). <p>Після завершення дискусії зробити підсумки про сутність конфлікту, його позитивні та негативні сторони.</p> <p><i>Частина В. Написання синквейну</i></p> <p>Тренер пропонує учасникам об'єднатися у малі групи і пропонує скласти синквейн – вірш, який складається з п'яти рядків, на тему «Конфлікт».</p> <p>Перший рядок – ключове слово, Другий рядок – два прикметники, що характеризують дане поняття, Третій рядок – три дієслова, що характеризують дію цього поняття, Четвертий рядок – коротке речення, в якому автор висловлює своє ставлення до поняття, П'ятий рядок – одне слово, яким автор висловлює свої почуття, асоціації, пов'язані з даним поняттям.</p> <p>Тренер пропонує представникові від кожної групи представити результати роботи. В процесі презентації учасники</p>	30 хв.	Матеріали: фліпчарт, аркуші формату А1, маркери.

		<p>також можуть задавати групі питання, або коментувати представлені результати.</p> <p><i>Варіант 2.</i> <i>Частина В. Динаміка</i></p> <p>Попросіть учасників «знайти» своє місце на прямій, де в одній частині кімнати – позначка «Конфлікт – це завжди погано»; з протилежного боку кімнати – «конфлікт – це завжди добре». Попросіть учасників прокоментувати свій вибір.</p> <p><i>Частина Г. Коротка інформація від тренера</i></p> <p>Тренер, як висновок надає інформацію про:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Визначення поняття «конфлікт». 2. Позитивні та негативні сторони конфлікту та негативне ставлення до конфлікту. 3. Загрози та можливості, які несе конфлікт. 		
7.	Руханка «Зіпсований телефон»	<p><i>Завдання:</i></p> <p>Об'єднати учасників/учасниць у дві групи.</p> <p>Розташовуються у дві колони. Учаснику, який стоїть останнім отримує завдання «Передати назву предмету/дії, невербальною мовою». Потім ця інформація по черзі (на вушко) передається іншим учасникам. Початковий вислів, який ведучий в кінці озвучує усім учасникам, звісно, вийде видозміненим. Потім ведучий міняється.</p> <p><i>Обговорення:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Чому змінилась інформація? - Що ви відчували, коли перефразувались ваші судження? - Чи ефективною, на вашу думку, є така комунікація? - Чому? 	5 хв.	
8.	Інформаційне повідомлення Презентація	<p><i>Коментар:</i></p> <p>Конфлікт – це сприйняття несумісності інтересів.</p> <p>Для розуміння суті конфлікту можна запропонувати розуміння цього поняття китайцями: ієрогліф криза (або конфлікт) складається з 2 частин: загроза і можливість. Запитайте у учасників, які загрози та які можливості може нести в собі</p>	30 хв.	Слайди, проектор

		<p>конфлікт? Конфлікт постійно існує в житті, але наша реакція на нього зумовлена попереднім досвідом. Хоча не сам конфлікт є проблемою, а те, як ми на нього реагуємо. Якщо ми вважаємо, що конфлікт є загрозою, то ми реагуємо відповідно. Якщо ж знаємо, що конфлікт може призвести до вирішення протиріч, то відносимося більш конструктивно і спокійно. Крім того, наша реакція на конфлікт залежить від того, наскільки ми вміємо його вирішувати і цьому треба вчитися.</p>		
9.	Анкет/тест Тома-са-Кілмана	<p>«Стратегія поведінки у конфліктній ситуації» <i>Коментар:</i> Після проведення анкетування варто зосередити увагу на аналізі індивідуальних дій та стратегій поведінки особистості під час конфлікту з урахуванням двох умов: важливості досягнення мети та підтримання хороших стосунків з опонентами. Важливість досягнення мети для кожної конфліктуючої сторони може мати неабияке значення або ж не мати ніякого. Тому вирішення конфлікту частково залежить від наполегливості, з якою опоненти прагнуть задовольнити особисті інтереси. Підтримання хороших стосунків на даний момент і в майбутньому для конфліктуючих сторін може бути важливим або ж не мати жодного значення. Важливість хороших стосунків з іншими людьми, готовність врахувати їхні інтереси також впливають на дії під час конфлікту. Детальну інформацію щодо характеристики основних стратегій розв'язання конфліктів розміщено у додатку 2.</p>	15 хв.	Аркуш-бланк тесту
10.	<p>Руханка «Мікс – салат»</p> <p>Об'єднання учасників у 3 групи</p>	<p><i>Хід проведення</i> Гра проводиться в трьох групах. Учасники готують невеликі театралізовані вистави з пісенькою, яка має наступні слова: «Кавуняка, кавуняка, папайя, папайя, банани, банани, мікс – салат». Групам потрібно проспівати пісеньку як ма-</p>	5 хв.	

		ленькі дітки, як старенькі бабусі, як грузинські джигіти. <i>Коментар:</i> залишити учасників у 3-групах для виконання наступної вправи		
11.	Робота в групах	<i>Завдання 1.</i> Необхідно на аркуші (поділити навпіл) зліва визначити причини конфліктів, а в іншому стовпчику Стратегії вирішення конфліктів Оберіть в кожній групі одну людину, яка буде записувати відповіді учасників підгрупи на папір та презентувати їх. Оберіть одну людину, яка буде слідкувати за тим, щоб в групі виконувалися усі правила дискусії. Також оберіть одну людину, яка буде слідкувати за часом. Ще одну людину – яка буде відповідати за активність у групі. І нарешті, людину, яка буде контролювати, щоб учасники не відволікалися від теми дискусії. Тепер розділіть аркуш паперу на дві колонки: в першій – напишіть: ПРИЧИНИ КОНФЛІКТІВ В другій колонці запишіть: СТРАТЕГІЇ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ. 1) ГРУПА «Педагоги-учні», 2) ГРУПА «Педагоги-адміністрація» 3) ГРУПА «Педагоги-батьки» Вам необхідно дати відповідь впродовж 10 хвилин на ці запитання: <i>Презентація відповідей</i>	30 хв	Аркуші (фліпчарту), маркери, роздруківки із завданням
12.	Вправа на завершення «Сьогодні я дізналась/дізнався, що...»	Тренер тримає нитку на яку кожен учасник по черзі називаючи «Сьогодні я дізналась/дізнався, що...» нанизуює бісер. По закінченню вправи група має своє «намісто знань»	10 хв.	Бісер, нитка
13.	Підсумок «Пісочний годинник»	<i>Завдання:</i> Тренер пропонує учасникам пригадати свої очікування, які в них були на початку тренінгу. По черзі підійти до «Пісочного годинника». Брати свій стікер, і перемістити його вниз годинника, якщо очікування здійснились. Прокоментувати	10 хв.	Ватман з зображенням пісочного годинника

14.	<i>Оцінка тренінгу</i>	Пропонують заповнити анкету учасника	5 хв.	Анкета (роздрукована) на кожного учасника
-----	------------------------	--------------------------------------	-------	---

При розробці тренінгів використана література: 14; 16; 23; 45.

Для підвищення ефективності тренінгу В.М. Федорчук радить приділяти увагу [48]:

– Розробці програми тренінгу, де прописана його мета і завдання, які потрібно розв’язати, щоб її досягти. Успіх тренінгу безпосередньо залежить від розв’язання тих завдань, які передбачені програмою.

– Створенню позитивної психологічної атмосфери упродовж усього тренінгу. В арсеналі керівника тренінгу повинні бути різні техніки, вправи, ігри, які знімають напруження, втому у груповій роботі.

– Забезпеченню умов моделювання ситуацій, які не залишають пасивним жодного учасника тренінгу, тобто підсилюють їх мотивацію і підтримують на належному рівні робочу атмосферу.

– Чіткому дотриманню принципів (правил) тренінгу, які знімають в групі скованість, страх, невпевненість і сприяють саморозкриттю, щирості, відкритості, емпатійності, рефлексії тощо.

– Традиційному підведенню підсумків наприкінці робочого дня і тренінгу в цілому, та використанню додаткових, в тому числі, анонімних методик оцінки результатів тренінгу впродовж усього періоду роботи.

– Експертам з найближчого оточення учасника тренінгу. В оцінці ефективності тренінгу може виступати найближче оточення, яке було добре обізнане з його поведінкою до і після тренінгу.

– Посттренінгу – це систематична робота з учасниками тренінгу, що спрямована на підтримку позитивних результатів тренінгу і забезпечення застосування знань, навичок, умінь у повсякденному житті і професійній діяльності.

Запропоновані тренінги не вичерпують у повній мірі проблему профілактики конфліктів у педагогічному колективі. Важливо і в подальшому досліджувати цю проблему та розробляти методичне забезпечення для практичної роботи практичних психологів і соціальних педагогів закладів освіти.

Тест «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності» (адаптований варіант методики Г. Айзенка) [21]

Мета опитування. Дати основу для систематизованої оцінки психічних станів особистості: тривожності, агресивності, фрустрації та ригідності.

Загальні відомості.

Тривожність – стійка особистісна якість та індивідуальна особливість, яка виявляється в підвищеному переживанні тривоги при відсутності мінімальної чи умовної загрози. Особистість з підвищеним рівнем тривожності та невротизації дуже вразлива, тяжче й довше переживає сварки й конфлікти, їй важко «узяти себе в руки», вона часто пригнічена й засмучена, постійна тривога виснажує й не дає можливості повноцінно радіти життю.

Фрустрація (від лат. frustratio – обман, невдача) – психологічний стан зростаючої емоційно-вольової напруженості, який виникає в конфліктних ситуаціях, заважає досягненню мети чи задоволенню потреб і бажань, загрожує людині, її престижу й людській гідності.

Реакція на фрустрацію в конфліктах виявляється тоді, коли шлях до мети має певні перепони, які, на думку Ч.Ліксона, можуть виявлятися у:

наполегливості (прагнення продовжувати свою лінію); *посиленні* (прагнення діяти сильніше); *відході* (відхід від проблеми); *обході* (йти до мети окремим шляхом); *агресії* (досягти свого за допомогою насильства); *звинуваченні* (шукати помилку чи винних); *втечі* (відмова від усього).

Фрустрація притаманна кожній людині й прихована в середині особистості, а за сприятливих умов може виявлятися у формі агресії.

Агресія (лат. aggression, від aggredio – нападаю) специфічна форма деструктивної поведінки особистості. Вона характеризується демонстрацією переваг сили або використанням сили по відношенню до іншої людини чи групи, яким суб'єкт прагне нанести фізичний або психологічний дискомфорт (негативні переживання, стани напруженості, страху, приниженості та ін.).

Агресивна поведінка, що часто викликається на фрустрацію носить цілеспрямований характер й супроводжується емоційними станами гніву, ворожечі, ненависті. Агресивні дії викликають відповідну реакцію в іншій людині чи групі, і з цього моменту починається конфлікт.

Ригідність (від лат. rigidus – твердий, заціпенілий) – якість особистості, що виявляється в негнучкості, стереотипності, інертності поведінки. Нездатності до швидкої її зміни й реагування на різноманітні ситуації по-різному.

Ригідна особистість – це особистість, яка не здатна терпіти поведінку, що суперечить її принципам і ціннісним критеріям. Зазвичай, така особистість інертна, повільно звикає до нового оточення, нетовариська, вкрай егоцентрична й не схильна до компромісів.

Інструкція для учасників опитування.

Дайте, будь ласка, оцінку зазначених психічних станів, які можуть виникати у Вас під час конфліктної ситуації та зробіть позначку у відповідній колонці таблиці бланку для відповідей.

Спробуйте, будь ласка, бути відвертими, пам'ятаючи, що Ваша відповідь має відображати реальний, а не бажаний психічний стан.

Бланк для відповідей

Психічний стан

Так

Не знаю

Ні

1. Не почуваю себе впевненим 2 1 0
2. Часто червонію через дрібниці 2 1 0
3. Мій сон неспокійний 2 1 0
4. Легко впадаю в тугу 2 1 0
5. Турбуюся про неприємності, які існують допоки що лише в моїй уяві 2 1 0
6. Мене лякають конфлікти 2 1 0
7. Люблю «копатися» у власних недоліках 2 1 0
8. Мене легко переконати 2 1 0
9. Я самовразливий 2 1 0
10. Важко переносити час очікувань 2 1 0
11. Нерідко мені здається безвихідною ситуація, з якої можна знайти вихід 2 1 0
12. Неприємності дуже мене засмучують 2 1 0
13. У разі великих неприємностей я схильний до самозвинувачувань 2 1 0
14. Нещастя й невдачі нічого мене не навчили 2 1 0
15. Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її марною 2 1 0
16. Я часто почуваю себе беззахисним 2 1 0
17. Іноді я відчуваю відчай 2 1 0
18. Відчуваю почуття розгубленості перед труднощами 2 1 0
19. Іноді, у важкі хвилини веду себе як дитина, хочу, щоб мене пожаліли 2 1 0
20. Вважаю недоліки власного характеру невинними 2 1 0

21. Залишаю за собою останнє слово 2 1 0
22. Нерідко під час розмови перебиваю співрозмовника 2 1 0
23. Мене легко розсердити 2 1 0
24. Люблю робити зауваження 2 1 0
25. Хочу бути авторитетом для оточуючих 2 1 0
26. Не задовольняюся малим, хочу набагато більше 2 1 0
27. Коли розгніваюся, не вмію стримуватися 2 1 0
28. Люблю керувати, а не підпорядковуватися 2 1 0
29. Маю різку, грубувату жестикуляцію 2 1 0
30. Я мстивий 2 1 0
31. Мені важко змінювати звички 2 1 0
32. Важко переключаю увагу 2 1 0
33. Дуже насторожено ставлюся до всього нового 2 1 0
34. Мене важко переконати 2 1 0
35. Нерідко у мене не виходять з голови думки, яких варто було б позбутися 2 1 0
36. Важко сходжусь з людьми 2 1 0
37. Мене засмучує щонайменша зміна плану дій 2 1 0
38. Я неохоче йду на ризик 2 1 0
39. Гостро переживаю відхилення від прийнятого мною звичного режиму 2 1 0
40. Я відчуваю себе на межі можливостей 2 1 0

Обробка та інтерпретація результатів дослідження.

Усі твердження, що входять до складу тесту й описують психологічні стани особистості, поділяються на чотири парні групи:

перша група (питання № 1-10) – характеризують тривожність;

друга група (№ 11-20)- виявлення фрустрації;

третья група (№21-30) – характеристика агресивності;

четверта група (№ 31-40) – ригідність.

Відповіді респондентів, у відповідності до визначеної групи, розподіляються по кожному психічному стану і підраховується частота його виявлення по кожній групі.

1. Тривожність.

0-7 балів – Ви не тривожні.

8-14 балів – середня тривожність, рівень допустимий.

15-20 балів – ви надто тривожні.

2. Фрустрація.

0-7 балів – ви маєте високу самооцінку, стійкі до невдач і не боїтеся труднощів.

8-14 балів – середній рівень фрустрації.

15-20 балів – у вас низька самооцінка, уникаєте труднощів, боїтеся невдач, остерігаєтеся конфліктів та гострих суперечок.

3. Агресивність.

0-7 балів – ви спокійні й врівноважені.

8-14 балів – середній рівень агресивності.

15-20 балів – ви агресивні, нестримані. Маєте труднощі у стосунках з людьми. Схильні до провокації конфліктів і конфліктних ситуацій.

4. Ригідність.

0-7 балів – ригідність відсутня. Вам властиві легкість і гнучкість у поведінкових реакціях і прийнятті рішень.

8-14 – балів середній рівень ригідності.

15-20 – балів сильно виражена ригідність. Вам протипоказані зміна робочого місця, зміни в житті, в стосунках з іншими людьми, оскільки зазначені зміни можуть сприяти виникненню труднощів у спілкуванні, стресів, конфліктів, погіршенню самопочуття.

**Методика діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій
Д. Джонсона і Ф. Джонсона (адаптований варіант Т.Д. Кушнірук) [7]**

Мета дослідження. Дослідження стратегій розв'язання конфліктів.

Інструкція для учасників дослідження.

Уважно прочитайте дібрані вислови та прислів'я, що в тій чи іншій мірі характеризують стратегію поведінки особистості в умовах конфлікту. У бланку для відповідей згідно запропонованої шкали оцінювання, обведіть, будь ласка, кружечком одну з цифр, аналізуючи наскільки кожен вислів або прислів'я відповідає Вашим діям під час конфліктів:

- 5 – відповідає в усіх випадках;
- 4 – відповідає у більшості випадків;
- 3 – деколи відповідає;
- 2 – відповідає, але дуже рідко;
- 1 – ніколи не відповідає.

1. «Від суперечки легше втриматися, аніж потім здихатися її».
2. «Якщо Ви не здатні примусити людину думати так, як Ви робите, то примусьте її робити так, як Ви думаєте».
3. «Теплі слова розтоплюють холодні серця».
4. «Послуга за послугу».
5. «Давай приходь і подумаємо разом».
6. «Під час суперечки заслуговує поваги той, хто перший замовкне».
7. «Чия сила, того й правда».
8. «Солодкі слова роблять солодким рух уперед».
9. «Краще синиця в жмені, ніж журавель у небі».
10. «Істина знаходиться в знаннях».
11. «Той, хто б'ється і тікає, доживає до нової битви».
12. «Той перемагає блискуче, хто примушує ворогів тікати врозтіч».
13. «Убий ворога своєю надмірною добротою».
14. «Чесний обмін думками не стане приводом для суперечки».
15. «Ніхто не може претендувати на істину, але кожен може зробити свій внесок у неї».
16. «Тримайся подалі від тих, хто не згоден з тобою».
17. «Тільки той, хто вірить у перемогу, перемагає на полі битви».
18. «Добре слово мало коштує, та дорого цінується».

19. «Зуб за зуб – це чесна гра».
20. «Тільки той, хто готовий відмовитися від власного права на істину, збагатиться від істин, які знають інші».
21. «Уникайте сварливих людей – вони зроблять ваше життя нещасним».
22. «Людина, яка не втікає сама, змушує втікати інших».
23. «М'які слова забезпечують гармонію».
24. «Хочеш мати хорошого друга – зроби йому щось приємне».
25. «Відкрито говори про свої конфлікти і йди їм назустріч – тільки це приведе їх до найкращого вирішення».
26. «Найкращий спосіб улагодження конфліктів – уникнути їх зовсім».
27. «Займаю тверду, рішучу позицію (на тім стою і не можу інакше)».
28. «Лагідність перемагає гнів».
29. «Краще щось, аніж нічого з того, що ти хочеш».
30. «Щирість, чесність і довіра гори здолають».
31. «Немає нічого важливішого, ніж те, за що тобі треба боротися».
32. «У світі були і будуть переможці й переможені».
33. «Вони до тебе з каменем, а ти до них з прихильністю».
34. «Якщо двоє ідуть на компроміс, то справедливе рішення гарантовано».
35. «Правди можна домогтися воюючи»

Втеча		Примус		Згладжування		Компроміс		Конфронтація	
пункт	бал	пункт	бал	пункт	бал	пункт	бал	пункт	бал
1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
26		27		28		29		30	
31		32		33		34		35	

Обробка даних.

Кількість балів, яка набрана учасником опитування по кожній стратегії, дає уявлення про те, наскільки виражена у нього та чи інша форма поведінки в конфліктній ситуації. Чим більшою є загальна сума балів за певною страте-

гією розв'язання конфліктів, тим частіше Ви схильні застосовувати її в умовах конфліктної ситуації. Чим менша загальна сума, тим рідше Ви користуєтесь нею.

Інтерпретація результатів дослідження.

Аналізуються індивідуальні дії та стратегія поведінки особистості під час конфлікту з урахуванням двох умов: **важливості досягнення мети та підтримання хороших стосунків з опонентами.**

Важливість досягнення мети для кожної конфлікуючої сторони може мати неабияке значення або ж не мати ніякого. Тому вирішення конфлікту частково залежить від наполегливості, з якою опоненти прагнуть задовольнити особисті інтереси.

Підтримання хороших стосунків на даний момент і в майбутньому для конфлікуючих сторін може бути важливим або ж не мати жодного значення.

Важливість хороших стосунків з іншими людьми, готовність врахувати їхні інтереси також впливають на дії під час конфлікту.

Характеристика основних стратегій розв'язання конфліктів у відповідності до індивідуальних дій особистості у конфліктній ситуації, які визначаються за допомогою методики

1. Втеча (черепаха). Черепахи втікають і ховаються у свій панцир, щоб обминати конфлікти. Вони відмовляються від власних цілей та стосунків;

тримаються далі як від спірних питань, через які виникає конфлікт, так і від людей, до яких він причетний. Черепахи почувають себе безпомічними, вважають, що намагатися вирішувати конфлікт – справа повністю безнадійна. Вони переконані, що легше втекти (фізично та психологічно) від конфлікту, аніж зіткнутися з ним.

2. Примус (акула). Акули намагаються перемагати опонентів тим, що силоміць примушують їх приймати потрібне їм рішення конфлікту. Для акул найважливішими є власні цілі, а стосунки з людиною мають дуже невелике значення. Вони будь-якою ціною готові добиватися своїх цілей.

Потреби інших людей їх не турбують. Їх мало хвилює те, чи подобаються вони комусь, чи виявляє хтось до них прихильність. Вони переконані, що конфлікти вирішуються тоді, коли один перемагає іншого. Акули хочуть бути переможцями. Поразка викликає почуття безсилля, неадекватності та невдачі. Вони намагаються здобути перемогу, приголомшуючи суперників, нападаючи раптово, а також залякуючи або загрожуючи їм з позиції сили.

3. Згладжування (плюшевий ведмедик). Для ведмедиків – стосунки з іншими людьми найважливіші, а власні цілі, навпроти, не мають великого значення. Ведмедики хочуть подобатися, хочуть, щоб їх усі любили й цінували. Вони вважають, що краще уникнути конфлікту заради гармонії й упевнені, що конфлікти не можна обговорювати без шкоди для стосунків. Ведмедики бояться завдати болю, образити, псувати стосунки під час конфлікту. Заради збереження стосунків, вони готові пожертвувати особистими цілями.

Плюшеві ведмедики немовби кажуть: «Я пожертвую власними цілями, роби все, що ти хочеш, аби тільки я тобі подобався». Плюшеві ведмедики будь-що намагаються залагодити конфлікт, боячись зіпсувати стосунки.

4. Компроміс (лисиця). Лисиці невибагливі як у своїх цілях, так і в стосунках з іншими людьми. Лисиці шукають компромісу. Вони пожертвують частиною своїх домагань під час конфлікту і переконуватимуть іншу особу поступитися теж якоюсь часткою своїх цілей. Вони шукають такого рішення конфлікту, коли б обидві сторони мали якусь вигоду – «золоту середину», між двома крайніми позиціями. Заради досягнення згоди, лисиці готові жертвувати для спільного добра як частиною своїх домагань, так і стосунків.

5. Конфронтація (сова). Сови дуже високо цінують власні цілі та стосунки. Вони розглядають конфлікти як проблему, яку треба розв'язувати, і шукають таке рішення, яке б задовольнило як їхні власні цілі, так і цілі супротивної сторони в конфлікті. Сови сприймають конфлікт як засіб поліпшення стосунків шляхом послаблення напруження між двома людьми.

Вони намагаються розпочати дискусію, яка розцінила б конфлікт як проблему. Шукаючи рішення, які б задовольнили як їх самих, так і іншу особу, сови підтримують стосунки. Вони не заспокоюються доти, доки не буде знайдено рішення, що задовольнятиме і власні, й чужі цілі. Вони також не заспокоюються доти, доки напруга не спаде, а негативні емоції не будуть повністю зняті.

Оцінка психологічної атмосфери в колективі А.Ф. Фідпера

Методика використовується для оцінки психологічної атмосфери в колективі. В її основі лежить метод семантичного диференціала. Нижче запропонований бланк методики. Відповідь по кожному з 10 пунктів шкал оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак *, тим нижчий бал, тим доброзичливіша психологічна атмосфера в колективі, на думку того, хто відповідає. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна оцінка) балів. На підставі індивідуальних профілів створюється середній профіль, який і характеризує психологічну атмосферу колективу в підрозділі. Методика допускає анонімне обстеження, а це підвищує її надійність.

Алгоритм підрахунку:

1. На підставі індивідуальних профілів підраховується середнє значення по кожному пункту;
2. Створюємо середній профіль. Підраховується сума середніх значень та ділиться на кількість пунктів (10);
3. Остаточна сума заноситься до графіку «Динаміка психологічної атмосфери в підрозділі» що вказує на середнє значення, яке і характеризує психологічну атмосферу колективу.

Інструкція

У запропонованому бланку наведені протилежні за сенсом пари слів, за допомогою яких можна описати атмосферу у вашому колективі. Чим ближче до правого або лівого слова в кожній парі ви поставите знак *, тим більше виражена ця ознака у вашому колективі.

Зразок бланка відповідей

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбність				*					Ворожість
Згода					*				Незгода
Задоволеність				*					Незадоволеність
Продуктивність			*						Непродуктивність
Теплота					*				Холодність
Співпраця		*							Неузгодженість
Взаємопідтримка							*		Недоброзичливість
Захопленість				*					Байдужість
Цікавість					*				Нудьга
Успішність	*								Безуспішність

Показники:

60-80 – вказують на погану, недобррозичливу, психологічну атмосферу у колективі;

40-59 – є середніми показниками і говорять про наявність у колективі незначних дестабілізуючих факторів;

До 39 – свідчить про доброзичливу психологічну атмосферу у колективі.

Список використаних джерел

1. Алгоритми діяльності працівників психологічної служби : Т. 1 / авт. кол. за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2019. 138 с.

2. Баникіна С. В. Педагогическая конфликтология : состояние проблем исследования. *Современная конфликтология в контексте культуры мира*. М. : Едиториал УРСС, 2001. С. 373-394.

3. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панцеров В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М. : Мысль, 1983. 207с.

4. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб. : Питер Ком, 1999. 528 с.

5. Виноградова Г. А. Нравственно-психологический климат в педагогическом коллективе как фактор становления мастерства учителя : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. СПб, 1992. 16 с.

6. Волкова Н. П., Конфлікти у педагогічному колективі закладу вищої освіти: причини виникнення та шляхи запобігання. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2019. № 1 (17)113-123. DOI: 10.32342/2522-4115-2019-1-17-15.

7. Дзюба Т. М. Комплекс методик для діагностики психологічної готовності керівника школи до взаємодії в умовах конфлікту / За наук. ред. Л. М. Карамушки. Полтава : ПОППО, 2005. 64с.

8. Діяльність учителів загальноосвітніх навчальних закладів : дослідження стартових умов реформування загальної середньої освіти в контексті навчальної діяльності вчителів. Київ : Міністерство освіти і науки України. Інститут освітньої аналітики. 2017. 81 с. URL : https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/Diyalnist-uchiteliv-zagalnoosvitnih-navchalnih-zakladiv_2017.pdf (дата звернення: 22.06.2021 р.)

9. Застосування діагностичних мінімумів в діяльності працівників психологічної служби : [метод. рек.] / авт.-упор.: В. М. Горленко, В. Д. Острова,

Н. В. Сосновенко, І. І. Ткачук ; за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2018. 106 с. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/minimumi.pdf> (дата звернення: 07.05.2021 р.)

10. Засурцева О. П. Факторы оптимизации социально-психологического климата : автореф. дис. ... к. псих. наук: 19.00.05. М., 1982. 19 с.

11. Ішмуратов А. Т. Конфлікт і згода. Основи когнітивної теорії конфліктів. Київ : Наукова думка, 1996. 189 с.

12. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти : Навчальний посібник. К. : ІЗМН, 1997. 180 с.

13. Карамушка Л. М. Психологія управління. Київ: МІЛЕНІУМ, 2003. 344 с.

14. Коваль Р., Горова А., Нікітчук А., Микитюк О., Ліхоліт Ю. Шкільна служба розв'язання конфліктів: досвід упровадження. Посібник. Київ: Видавець Захаренко В.О., 2009. 168 с. URL : http://mmk.at.ua/nova/psihologi/UCP_4th_posibnyk_web.pdf (дата звернення: 02.06.2021 р.)

15. Коломінський Н. Л. Проблеми оптимізації соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. *Освіта і управління*. 1999. №2. С. 75-86.

16. Комплект освітніх програм «Вирішення конфліктів мирним шляхом. Базові навички медіації». К. 2018. 140 с. (Автори/авторки: Андрєєнкова Вероніка Леонідівна, Левченко Катерина Борисівна, докт. юрид. наук, професор, Лунченко Надія Вікторівна, Матвійчук Марина Миколаївна, канд. пед. наук.) URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/protidiabulingu/1-komplekt-programmediatsiya.pdf> (дата звернення: 14.06.2021 р.)

17. Кремень В. Г. На шляху до педагогіки толерантності. *Педагогіка толерантності*. 2001. № 1. С. 3–5.

18. Кузнецов С. Педагогічні конфлікти та їх розв'язання. *Військова освіта*. 2018. №2 (38). С. 152-161.

19. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: Монографія: У 2-х т. Т. I: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. Донецьк: ДЮОІ, 2008. 240 с.

20. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика. Київ: ВД «Професіонал», 2006. 416 с.

21. Ложкин Г.В., Повякель Н.И. Практическая психология конфликта: Учеб. Пособие. К.: МАУП, 2000. 256 с.

22. Лутошкин А. М. Эмоциональные потенциалы коллектива. М. : Педагогика, 1988. 128 с.

23. Макшанов С. В., Хрящева Н. Ю., Сидоренко Е. В. Психогимнастика у тренінге. СПб. : Речь, 2001. 205 с.

24. Мансуров Н. С. Морально-психологический климат: теоретические и организационно-практические аспекты. *Пути совершенствования МПК в трудовом кол-ве* : Тезисы сообщений. М. : Знание, 1981. С. 5-12.

25. Методичні рекомендації щодо впровадження циклограм діяльності працівників психологічної служби : метод. рек. / авт.-упор.: В. М. Горленко, Ю. А. Луценко, В. Д. Острова, Н. В. Сосновенко, І. І. Ткачук ; за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2017. 132 с.

26. Молочко М. В. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату як передумови ефективної діяльності педагогічного колективу дошкільного закладу. *Наукові записки. Серія: Педагогіка і психологія*. 2002. Випуск 6. С. 36-40.

27. Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчительству? Результати дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації у рамках спільної ініціативи руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України / О.Елькін, О.Марущенко, О.Масалітіна, І.Міньковська. Х. : Вид-во «Дім Реклами», 2019. 120 с.

28. Овчарова Р. В. Технологии практического психолога образования. М. :ТЦ «Сфера», 2000. 448 с.

29. Обозов Н. Н., Щекин Г. И. Психология работы с людьми. К. : МАУП, 1990. 219 с.

30. Назарова Г. В. Романов А. Д. Дослідження домінантів соціально-психологічного клімату *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»* . 2015. Вип. 14. Ч.1. С.79-84.

31. Панок В.Г. Прикладна психологія. Теоретичні проблеми : монографія. - Київ : Ніка-Центр, 2017. — 188 с.

32. Панок В.Г. Психологічна служба : Навчально-методичний посібник для студентів і викладачів. Камянець-Подільський : ТОВ Друкарня Рута, 2012. 328 с.

33. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат трудового коллектива. Пути и методы изучения. Л. : Наука, 1981. 192 с.

34. Пастух Л. В. Формування позитивного психологічного клімату в педагогічних колективах закладів загальної середньої освіти. *Проблеми сучасної психології*. 2018. Вип. 41. С. 272-286.

35. Петришин Г. Р. Конфліктологія : навч. метод. посіб. Тернопіль : ТНПУ, 2014. 64 с.

36. Педагогика : учебник для академического бакалавриата / Коджаспирова Г. М. Москва : Издательство Юрайт, 2015. 719 с.
37. Пірен М. І. Конфліктологія: Підручник. К.: МАУП, 2003.
38. Пірен М. І., Феценко Н. М., Шульга М. О. Конфлікт // Енциклопедія Сучасної України: електронна версія [веб-сайт] / гол. редкол.: І.М. Дзюба, А.І. Жуковський, М.Г. Железняк та ін.; НАН України, НТШ. Київ: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2006. URL: https://esu.com.ua/search_articles.php?id=3235. (дата звернення: 12.06.2021 р.)
39. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. Дата оновлення : 08.08.2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>. (дата звернення: 10.08.2021 р.)
40. Психологічна служба : Підруч. / [В.Г.Панок (наук. ред.), А.Г.Обухівська, В.Д.Острова та ін.]. Київ : Ніка-Центр, 2016. 362 с
41. Редько С. І. До проблеми спрямованості соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі. *Педагогічний процес: теорія та практика*. 2012. № 5. С. 234-243.
42. Регуляція соціально-психологічного клімату трудового колектива / Под ред. Б.Д.Парыгина. Л. : Наука, 1986. 239 с.
43. Самохін І. Демографічна криза та нерівність в українській шкільній системі : аналіз нової бази даних «Шкільна карта України» Cedos (ГО Центр дослідження суспільства) URL <https://cedos.org.ua/edustat/graph/> (дата звернення: 15.07.2021 р.)
44. Сухомлинский В. А. Избранные педагогические сочинения. Т. 1, М. : Педагогика, 1979. 558 с.
45. Технологія проведення профілактичного тренінгу в умовах шкільного середовища. Профілактика алкогольних та наркотичних проблем. Навчально-методичний посібник. / Вієвський А. М., Лепеха К. І., Балакірева О. М., Дивак В. В., Дмитришина Н. А., Жданова М. П., Олійник І. М., Панок В.Г., Сидяк С. В. Київ, 2014. 60 с.
46. Трухан Н. А. Сутність та особливості професійних конфліктів у соціально-педагогічному середовищі загальноосвітніх закладів. *Наукові записки. Серія «Педагогика»*. 2012. №4. С. 83-88.
47. Трухан М. А. Формування готовності майбутніх соціальних педагогів до діяльності з розв'язання професійних конфліктів у закладах освіти : дис. ... канд. пед. наук. : 13.00.04. Хмельницький, 2016. 278 с.
48. Федорчук В. М. Сучасні підходи до оцінювання ефективності тренінгу. *Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана*

Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. 2013. Вип. 20. С.674-683.

49. Федорченко С. В. Попередження конфліктів в педагогічному колективі як один з методів формування сприятливого соціально-психологічного клімату у ВНЗ. *Молодий вчений*. 2016. № 2 (29). С. 233-236.

50. Фоменко С. Л., Белова Л. М. Педагогические условия становления педагогического коллектива как субъекта деятельности современной школе. *Инновационные проекты и программы в образовании*. 2015. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-usloviya-stanovleniya-pedagogicheskogo-kollektiva-kak-subekta-deyatelnostiv-sovremennoy-shkole>. (дата звернення: 25.07.2021 р.)

51. Щудло С., Заболотна О., Лісова Т. Українські вчителі та навчальне середовище. Результати Всеукраїнського моніторингового опитування викладання та навчання серед директорів і вчителів загальноосвітніх навчальних закладів (за методологією TALIS). Дрогобич: УАДО; ТзОВ «Трек-ЛТД», 2017. 294 с.

Алгоритм роботи працівника психологічної служби з формування безпечного освітнього середовища у закладі освіти

Проблема. Національна стратегія розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у Новій українській школі (далі – Стратегія) цільовим орієнтиром у роботі закладу освіти визначає формування освітнього середовища, яке б забезпечувало оволодіння учнями компетентностями, необхідними для життя, формування культури безпечної та здорової поведінки [12].

Слід зауважити, на початку розробки Стратегія була сфокусована лише на трьох компонентах безпечного здорового освітнього середовища. Це розвиток фізичної культури, рухової активності учнів; харчування та покращення санітарно-гігієнічних умов. Проте говорити про здоров'я дітей, зосереджуючись лише на харчуванні чи на руховій активності й забуваючи при цьому про психологічний комфорт, психологічну безпеку дитини у класі чи школі, то не є правильно. Як зазначав А. Маслоу, «...саме гарне середовище є для середнього організму одним із найперших факторів самоактуалізації та здоров'я. Забезпечивши організму можливість самоактуалізації, воно, ніби добрий наставник, відступає у тінь, щоб дозволити йому самому здійснювати вибір згідно власних бажань і потреб (залишаючи за собою право слідкувати за тим, щоб він враховував бажання і потреби інших людей)» [14, с. 364].

Актуальність проблеми формування безпечних, комфортних умов навчання обумовлена тим, що безпека – це явище, без якого не можуть нормально розвиватися ні особистість, ні соціальна організація (заклад освіти є однією з таких організацій). Результати міжнародного моніторингового дослідження якості шкільної математичної та природничої освіти ТІМС свідчать: відсутність безпеки та часті випадки шкільного насильства негативно впливають на результати навчання учнів. Адже дитина, котра з тієї чи іншої причини перебуває у дискомфортному стані, не може повноцінно включитися в навчання, оскільки усі її думки не про навчання чи розвиток, а про боротьбу з загрозою.

У новій українській школі безпечне освітнє середовище розглядається як ключовий компонент. При цьому, як правило, основну увагу зосереджено на безпеці учнів, натомість, про безпеку інших учасників освітнього процесу говориться менше. Разом з тим, практика діяльності закладів освіти свідчить про існування істотних небезпек в освітньому середовищі, пов'язаних, зокре-

ма, зі специфікою педагогічної праці, схильністю значної частини педагогів до емоційного вигорання та професійних деформацій особистості, низький рівень психолого-педагогічної культури батьків тощо. А тому і здобувачі освіти, і педагогічні працівники потребують такого стану освітнього середовища, в якому вони відчуватимуть фізичну, психологічну, інформаційну та соціальну безпеку, комфорт і благополуччя [17]. З огляду на це, безпечне для життя і здоров'я середовище було визначено одним із 4 базових компонентів Національного технопарку з підвищення якості освіти під час Всеукраїнської стратегічної сесії «Освіта України – 30. Національний технопарк з підвищення якості освіти» (червень 2021 року) [16].

Значущість цього питання підкріплюється також низкою нормативно-правових актів, зокрема, Конвенцією про права дитини; Законами України «Про охорону дитинства» [9], «Про освіту» [7], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу» [8], Концепцією Нової української школи [11].

Наразі відсутнє єдине визначення поняття «безпечне освітнє середовище», що зумовлено існуванням різних підходів до розуміння його сутності. Науковці розглядають безпечне освітнє середовище у різних аспектах: розвивальне освітнє середовище (І. І. Карабаєва, О. Я. Савченко, С. В. Смолук), психологічно безпечне середовище (І. О. Баєва, О. А. Єлісеєва, Т. П. Цюман), інформаційно безпечне освітнє середовище (Л. А. Найдьонова, Т. С. Кабаченко, В. Е. Лепський), екологічно безпечне освітнє середовище (В. І. Панов, С. В. Совгіра), здоров'язбережувальне освітнє середовище (Т. І. Бережна, Н. В. Карленко, О. Р. Волошин), фізично безпечне освітнє середовище (P. Barrett, V. Cleveland, K. Fisher) [6, с. 76].

Як бачимо, безпечне освітнє середовище є багатоаспектним соціально-педагогічним явищем, яке визначається як такий стан освітнього середовища, в якому: наявні безпечні умови навчання та праці, комфортна міжособистісна взаємодія, що сприяє емоційному благополуччю учнів, педагогів і батьків, відсутні будь-які прояви насильства та є достатні ресурси для їх запобігання, а також дотримано прав і норм фізичної, психологічної, інформаційної та соціальної безпеки кожного учасника освітнього процесу [18, с. 10].

Відповідно до пункту 1 частини першої Закону України «Про освіту» безпечне освітнє середовище – це сукупність умов у закладі освіти, що унеможливають заподіяння учасникам освітнього процесу фізичної, майнової та/або моральної шкоди, зокрема, внаслідок недотримання вимог санітарних, протипожежних та/або будівельних норм і правил, законодавства щодо кібер-

безпеки, захисту персональних даних, безпеки харчових продуктів та/або надання неякісних послуг з харчування, шляхом фізичного та/або психологічного насильства, експлуатації, дискримінації за будь-якою ознакою, приниження честі, гідності, ділової репутації (булінг (цькування), поширення неправдивих відомостей тощо), пропаганди та/або агітації, у тому числі з використанням кіберпростору, а також унеможлиблюють вживання на території закладу освіти алкогольних напоїв, тютюнових виробів, наркотичних засобів, психотропних речовин [7].

Суттєвою ознакою сприятливого для особистісного розвитку, психосоціального благополуччя особистості є психологічна безпека освітнього середовища. Як зазначають І. А. Баєва та Г. В. Грачов, психологічна безпека передбачає відсутність необхідності захищатися та створює умови, що сприяють особистісному розвитку та гармонізації психічного здоров'я [1].

За І. А. Баєвою, психологічно безпечне освітнє середовище – це середовище, вільне від проявів психологічного насильства у процесі взаємодії, яке сприяє задоволенню потреб у особистісно-довірчому спілкуванні, створює референтну значимість середовища та забезпечує психічне здоров'я учасників освітнього процесу [4, с. 68].

На сьогодні в освіті існує багато ризиків безпеки закладу освіти. Їх можна розділити на декілька груп [5, с. 24]:

1. Ризики, пов'язані з дитиною (труднощі з адаптацією, особливості психофізичного розвитку, високий рівень агресії, навчальне перевантаження, страхи, тривожність тощо).

2. Ризики, пов'язані з вчителем (професійне вигорання, низький рівень компетентності, низький рівень професійного саморозвитку, психологічної компетентності, грубість, велика наповнюваність класів тощо).

3. Ризики, пов'язані з сім'єю (підвищені вимоги до дитини, розлучення батьків, зміна складу сім'ї, конфлікти в родині, зміна соціального та матеріального статусу сім'ї, низький рівень психолого-педагогічної грамотності батьків тощо).

4. Ризики, пов'язані з організацією освітнього процесу (значний обсяг навчального навантаження, психоемоційне перевантаження учнів та педагогів тощо).

5. Ризики, пов'язані з управлінням (управлінська некомпетентність, авторитаризм керівника закладу, впровадження інновацій, нездорове змагання між педагогами тощо).

6. Ризики, пов'язані з особливостями взаємостосунків у діадах : дитина–дитина, дитина – дорослий, дорослий – дорослий (порушення міжособистісних стосунків, насильство, у тому числі булінг, відсутність довірливих

стосунків, недовіра один до одного, низька комунікативна компетентність тощо).

Небезпека зазначених ризиків полягає в тому, що вони, на відміну від екологічних чи техногенних, менш видимі і тому важче піддаються контролю з боку осіб, які покликані забезпечувати безпеку. Крім того, вони занадто суб'єктивно оцінюються за силою впливу на психіку дитини: що для одного є прийнятним, для іншого має руйнівний вплив.

Формування безпечного освітнього середовища є одним із пріоритетних завдань діяльності психологічної служби системи освіти. На необхідність системної і цілеспрямованої діяльності практичного психолога, соціального педагога щодо реалізації цього завдання вказують і нормативні документи. Так, однією з цілей Стратегії є ефективне психологічне забезпечення освітнього процесу – створення в закладі освіти умов, які сприяють охороні психічного здоров'я учнів та педагогів, надання їм психологічної та соціально-педагогічної підтримки [17]. При цьому зазначено, що реалізація цієї цілі передбачає удосконалення механізму психологічного супроводу освітнього процесу.

Психологічну службу визначено також одним із компонентів моделі здорової школи як складової загальнодержавної програми «Здорова Україна», зокрема, вказано, що шкільний психолог «підтримує у складних ситуаціях та дбає про добробут у школі» [13].

У рамках інституційного аудиту закладу освіти перше питання, на яке повинен дати відповідь практичний психолог, соціальний педагог під час інтерв'ю, є саме питання про безпеку освітнього середовища, роботу спеціаліста служби щодо попередження насильства, булінгу в закладі освіти. І це не випадково, адже нерозвиненість системи психологічної допомоги в освітній установі з цього напрямку може призвести до неефективного психологічного супроводу дітей та підлітків, появи складних ситуацій у міжособистісному спілкуванні (конфліктів з батьками, друзями, вчителями, непорозумінні з оточуючими), проявах психологічного та емоційного насильства (ігноруванні, приниженні, погрозах, недобррозичливому ставленні тощо), дії несприятливих факторів, пов'язаних з процесом навчання. Відсутність підтримки педагогів може сприяти формуванню професійного вигорання та спричинити професійну деформацію, що створить серйозну загрозу психічному здоров'ю та соціальному благополуччю як педагогів, так і здобувачів освіти.

З огляду на зазначене нами було розроблено і апробовано на практиці алгоритм роботи працівника психологічної служби щодо формування безпечного освітнього середовища у закладі освіти.

Мета алгоритму – застосування технології психологічного супроводу учасників освітнього процесу, яка сприяє формуванню безпечного освітнього середовища у закладі освіти та збереженню психічного здоров'я здобувачів освіти і педагогів.

Завдання. Основними завданнями роботи працівника психологічної служби в межах запропонованого алгоритму є:

діагностична оцінка задоволеності освітнім середовищем учасників освітнього процесу та визначення їхніх потреб у соціально-педагогічній та/або психологічній допомозі;

формування конструктивних, ненасильницьких способів міжособистісної взаємодії, вирішення конфліктних ситуацій;

створення сприятливого соціально-психологічного клімату, атмосфери уваги, співчуття і співпраці в класних та педагогічному колективах, запобігання булінгу, насильству;

підвищення психологічної культури учасників освітнього процесу.

Очікувані результати:

оволодіння учасниками освітнього процесу навичками саморегуляції в стресових та конфліктних ситуаціях;

зниження у здобувачів освіти рівня тривожності, зменшення кількості випадків вербальної та фізичної агресії;

зниження частоти та інтенсивності проявів насильства, булінгу в закладі освіти;

конструктивна міжособистісна взаємодія учасників освітнього процесу;

емоційне благополуччя учасників освітнього процесу;

позитивна динаміка щодо формування сприятливого психологічного клімату в учнівських та педагогічному колективах.

Цільові групи.

Основними цільовими групами психологічного супроводу визначено вчителів, учнів, батьків. Досить важливо, щоб кожен учасник освітнього процесу мав уявлення про те, як створити умови для внутрішньої безпеки закладу освіти та безпеки референтного довкілля. Крім того, залучення дітей та дорослих до роботи з формування безпечного освітнього середовища сприятиме усвідомленню кожним індивідуальної та групової відповідальності за безпеку освітнього середовища; формуванню позитивної взаємозалежності суб'єктів міжособистісної взаємодії (усвідомлення спільної мети, наявність загальних ресурсів, докладання спільних зусиль для вирішення проблеми).

Ресурси

Кадрові ресурси:

1. Педагогічні працівники закладу, батьки здобувачів освіти, батьківські комітети класів/груп/закладу, батьківські громадські об'єднання. Ці категорії учасників освітнього процесу з однієї сторони є цільовою групою, а з іншої – партнерами, від командної взаємодії з якими залежить ефективність роботи практичного психолога, соціального педагога щодо створення безпечного освітнього середовища в закладі.

2. Державні установи та громадські організації, що опікуються питаннями освіти, безпеки освітнього середовища.

3. Фахівці обласного навчально-методичного центру психологічної служби інституту післядипломної педагогічної освіти, психолог центру професійного розвитку педагогічних працівників, спеціаліст органу управління освітою, який опікується питанням організації роботи психологічної служби в територіальній громаді, голова методичного об'єднання спеціалістів служби у територіальній громаді тощо.

Фахова підтримка з означеного питання є досить важливою, оскільки яким би кваліфікованим не був спеціаліст, йому ніколи не завадить допомога та професійна підтримка.

Інформаційні та методичні ресурси:

Ефективність роботи психологічної служби щодо створення безпечного освітнього середовища забезпечать:

методичні розробки, рекомендовані та розміщені на сайтах Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи НАПН України [2, 3, 10, 12, 15], Інституту модернізації змісту освіти МОН України, та інші матеріали. Надаємо перелік деяких із них:

- Лист Міністерства освіти і науки України від 27.06.2019 № 1/9-414 «Деякі питання щодо створення у 2019/2020 н.р. безпечного освітнього середовища, формування в дітей та учнівської молоді ціннісних життєвих навичок»

URL: <https://imzo.gov.ua/2019/07/02/lyst-mon-vid-27-06-2019-1-9-414-deiaki-pytannia-shchodo-stvorennia-u-2019-2020-n-r-bezpechnoho-osvitn-oho-seredovyshcha-formuvannia-v-ditey-ta-uchnivs-koi-molodi-tsinnisnykh-zhyttievyykh-navychok/https://cutt.ly/RmQCoVz>

- Захист прав дитини в діяльності соціального педагога навчального закладу : [метод. рек.] / авт. кол. за. ред.: Ю. А. Луценка, В. Г. Панка. К. : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2016. 73 с.

URL: <http://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/705140>

- Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект : навч.-метод. посіб. / В. Л. Андрєєнкова, Т. В. Войцях, О. В. Дацко [та ін.] ; НАПН України, Укр. наук.-метод. центр практ. психології і соц. роботи, Громад. орг. "Ла Страда – Україна"; [редкол.: К. Б. Левченко, В. Г. Панок, І. М. Трубавіна, Л. Г. Ковальчук, В. Л. Андрєєнкова]. Київ : ФОП Стеценко В. В., 2016. 192 с.

URL: <http://lib.iitta.gov.ua/id/>

- Методичні рекомендації «Організація роботи з розв'язання проблеми насильства в загальноосвітньому навчальному закладі». К, 2016. 80 с. Авт.: Соловійова О.Д., Дубровська Є.В. Упор. : Ясеновська М.Е. (схвалено для використання у загальноосвітніх навчальних закладах, лист ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» Міністерства освіти і науки України від 17.10.2016, № 21/12-Г-769).

URL: https://wcu-network.org.ua/public/upload/files/1480677559_organizaciya_roboti_z_rozvyazannya_problemi_poperedzhennya_nasilstva_v_shkoli.pdf

- Цюман Т. П., Бойчук Н. І. Кодекс безпечного освітнього середовища: метод. посіб. / за заг. ред. Цюман Т. П. К., 2018. 56 с.

URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/protidiabulingu/21kbos.pdf>

- Протидія булінгу в закладі освіти: системний підхід. Методичний посібник. / Андрєєнкова В.Л., Мельничук В.О., Калашник О.А. К.: ТОВ «Агентство «Україна», 2019. 132 с.

URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/protidiabulingu/2019-11-25-protydiy-bulliny.pdf>

- Вирішую конфлікти та будує мир навколо себе. Базові навички медіації однолітків. Навчально-методичний посібник. / Андрєєнкова В.Л., Левченко К.Б., Матвійчук М.М., Дацко О.В. К.: ФОП Нічога С.О., 2020. 200 с.

URL: <https://www.unicef.org/ukraine/media/5206/file/mediation%20skills.pdf>

- ДЕ ЗАКІНЧУЮТЬСЯ ЖАРТИ? Тренінгові заняття для учнів початкової, середньої та старшої школи, батьків та вчителів. / Укладачі: Криницька Ірина, Стельмах Світлана, Чура Марія. Львів., 2017. 75 с.

URL: <https://cutt.ly/omQCvAR>

- Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти. Навчально-методичний посібник/ Андрєєнкова В.Л., Байдик В.В., Войцях Т.В., Калашник О.А. та ін. К.: ФОП Нічога С.О., 2020. 196 с.

URL: https://www.unicef.org/ukraine/sites/unicef.org.ukraine/files/2020-07/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B4%D1%96%D1%8F%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83_0.pdf<https://cutt.ly/qmQCWUU>

- Відеокомплекс мультфільмів з профілактики булінгу для роботи з учнями 1-4 класів («Жив собі чорний кіт», «Вірте у любов, вірте у Різдво», «Курка, яка несла всяку всячину»)

URL: <https://www.empatia.pro/5-multfilmiv-yaki-dopomozhut-zapobigty-bulingu-sered-ditej/>

- Уроки доброчесності для 3-4 класів.

URL: https://integrity.nus.org.ua/?fbclid=IwAR3LkM6go_NUGRbTuahRBtE95OMAw2VIVPyVYn7yHAWmOmzzJlgPoFtk_kU <https://integrity.nus.org.ua/>

Орієнтовний план роботи практичного психолога, соціального педагога щодо формування безпечного освітнього середовища у закладі освіти.

Основні напрями роботи спеціаліста психологічної служби щодо формування безпечного освітнього середовища визначаються його основними параметрами [18, с. 10]:

Критерії безпечного освітнього середовища	Основні показники безпечного освітнього середовища	Напрямок роботи спеціаліста психологічної служби
Якість міжособистісних відносин	Якість стосунків між учасниками освітнього процесу є головною умовою можливості існування безпечного освітнього середовища. Безпечними можна вважати такі міжособистісні стосунки, які викликають в учасників почуття приналежності (референтної значущості середовища), переконують людину, що вона перебуває у безпеці. Якість стосунків оцінюється не тільки за кількістю позитивних складових, але й відсутністю негативних факторів.	Налагодження та підвищення якості міжособистісних стосунків в учасників освітнього процесу (розвиток довіри, доброзичливості, толерантності, запобігання агресивності, конфліктам, маніпуляціям).
Захищеність в освітньому середовищі	Проявляється у відсутності насильства в усіх його видах, формах для всіх учасників освітнього	Попередження будь-яких проявів насильства, у тому числі булінгу.

	го процесу. Як зазначено у Стратегії, «формування безпечного і здорового освітнього середовища вимагає вирішення низки проблем, зокрема, пов'язаних із фізичним, психологічним насильством та булінгом (цькуванням), недостатньою готовністю педагогічних працівників запобігати та протидіяти насильству та булінгу (цькуванню) серед учасників освітнього процесу» [12].	
Комфортність в освітньому середовищі	Визначається шляхом оцінки емоцій, почуттів та домінуючих переживань у процесі взаємодії дорослих і дітей в освітньому середовищі закладу.	Формування сприятливого психологічного клімату в дитячих та педагогічному колективах. Запобігання емоційному вигоранню та професійній деформації педагогів.
Задоволеність освітнім середовищем	Задоволення базових потреб учасників освітнього процесу в допомозі та підтримці; у збереженні та підвищенні самооцінки; у самопізнанні та саморозвитку.	Профілактика порушень у психічному та особистісному розвитку здобувачів освіти, педагогів (запобігання емоційного дискомфорту, ігнорування особистих проблем і труднощів, втрати особистої гідності тощо).

Технології створення безпечного освітнього середовища в межах кожного з напрямів мають виконувати ряд функцій: психологічна діагностика, психологічна профілактика, психологічне консультування, психологічна підтримка, соціально-психологічне навчання.

Відповідно до циклограми діяльності фахівців служби [12] робота з формування безпечного освітнього середовища здійснюється на постійній основі протягом року.

Запропонований алгоритм може бути доповнений алгоритмами роботи практичного психолога, соціального педагога щодо первинної профілактики насильства в учнівському середовищі [2, с. 88] та формування сприятливого психологічного клімату та конструктивних взаємин у дитячих колективах [3, с. 4].

№ з/п	Етапи	Зміст заходу	Виконавець	Термін
1	Організаційний	<p>1. Вивчення нормативно-правової бази з питання формування безпечного освітнього середовища.</p> <p>2. Формування цілей та завдань діяльності з урахуванням підсумків роботи за минулий навчальний рік.</p> <p>3. Проведення заняття за участю усіх учасників освітнього процесу щодо обговорення та вироблення правил безпечної взаємодії в закладі освіти.</p> <p>4. Оформлення карток соціально-педагогічного супроводу дітей, що схильні до проявів девіантної та делінквентної поведінки.</p> <p>3. Участь у роботі комісії з розгляду випадків булінгу (цькування).</p> <p>4. Підведення підсумків роботи за навчальний рік та визначення напрямів подальшої роботи.</p> <p>5. Організація роботи з підготовки шкільних медіаторів*.</p>	<p>ПП СП</p> <p>ПП СП</p> <p>СП</p> <p>ПП СП</p> <p>ПП СП</p> <p>ПП СП</p>	<p>Серпень</p> <p>Серпень</p> <p>Вересень - жовтень</p> <p>Протягом року</p> <p>Протягом року (за потреби)</p> <p>Червень</p> <p>Протягом року</p>
Етап реалізації				
1	Діагностика	<p>1. Діагностика учасників освітнього процесу щодо задоволеності освітнім середовищем**.</p> <p>2. Вивчення показників соціально-психологічного здоров'я (рівень тривожності, стан емоційно-вольової сфери, самооцінка, рівень агресивності, виявлення дітей «групи ризику») (за потребою відповідно до результатів вивчення задоволеності освітнім середовищем).</p> <p>3. Аналіз міжособистісних стосунків учнів з однолітками та педагогами, психологічного клімату в класних колективах (за запитом).</p>	<p>ПП</p> <p>ПП СП</p> <p>ПП</p>	<p>Вересень – жовтень</p> <p>Протягом року</p> <p>Протягом року</p>
2	Просвіта	<p>1. Участь в акції до Всеукраїнського тижня протидії булінгу.</p> <p>2. Участь у загальношкільних батьківських зборах «Безпека наших дітей».</p> <p>3. Проведення дискусійних семінарів для батьків із проблем психологічного насильства та психологіч-</p>	<p>ПП СП</p> <p>ПП СП</p> <p>ПП СП</p>	<p>Вересень</p> <p>За планом роботи закладу</p> <p>Грудень</p>

		<p>ної безпеки у спілкуванні з дітьми, в родині, закладі освіти.</p> <p>4. Підготовка методичних рекомендацій для батьків та розміщення їх на веб-ресурсах закладу освіти.</p> <p>5. Участь у заходах до Всесвітнього дня прав людини.</p> <p>6. Підготовка методичних рекомендацій для класних керівників, вчителів-предметників з профілактики кризових ситуацій, що порушують психологічну безпеку освітнього середовища.</p> <p>7. Проведення навчальних семінарів, тренінгів для педагогів з тем «Способи самопомоги в стресових ситуаціях», «Способи створення безпечної психологічної взаємодії та співпраці з учнями та батьками», «Особливості партнерського, діалогічного спілкування», «Психологічне насильство та шляхи його попередження», «Проектування ненасильницьких альтернативних моделей поведінки», «Синдром професійного вигорання та способи його попередження», «Формування психологічно безпечного простору у класах/групах», «Створення безпечного психологічного середовища на уроці», «Розвиток навичок підтримуючого спілкування» тощо.</p> <p>8. Проведення акції до Міжнародного дня протидії булінгу.</p>	<p>ПП СП</p> <p>ПП СП ПП СП</p> <p>ПП СП</p> <p>ПП СП</p>	<p>Протягом року</p> <p>Грудень</p> <p>Січень</p> <p>Протягом року</p> <p>Травень</p>
	Профілактика	<p>1. Проведення медіації, кіл примирення*</p> <p>2. Проведення тренінгів для здобувачів освіти з міжособистісного спілкування, формування навичок вирішення конфліктів, регуляції психоемоційного стану, проектування ненасильницьких альтернативних моделей поведінки, попередження булінгу та кібербулінгу.</p>	<p>ПП СП ПП СП</p>	<p>Протягом року</p> <p>Протягом року</p>
	Консультування	<p>1. Консультування учасників освітнього процесу з питань допомоги в самопізнанні, позитивному самоставленні, адаптації до реальних життєвих умов, подолання особис-</p>	<p>ПП</p>	<p>Протягом року</p>

		тісних труднощів, міжособистісних конфліктів, криз.		
	Корекція	1. Корекція порушень в особистісному та професійному розвитку учасників освітнього процесу, усунення деформацій, обумовлених психологічним насильством в міжособистісному спілкуванні тощо (за запитом). 2. Реалізація заходів виховного впливу щодо сторін булінгу (цькування) у групі (класі), де стався випадок булінгу (цькування).	ПП ПП СП	Протягом року За потреби
	Заключний етап	1. Повторне діагностування з метою визначення ефективності проведеної роботи	ПП	Травень

Умовні позначення: ПП – практичний психолог; СП – соціальний педагог.

** За умови спеціально підготовленого працівника.*

*** Якщо врахувати, що в закладі освіти може бути лише один практичний психолог, то при неформальному підході якісно вирішити це завдання досить складно. У такому випадку можливо залучити педагогів до проведення експертизи освітнього середовища.*

Необхідною умовою ефективності роботи щодо формування безпечного освітнього середовища є проведення моніторингових досліджень щодо ризиків та загроз безпеки освітнього середовища, ставлення здобувачів освіти, педагогів, батьків до освітнього середовища, задоволеності основними характеристиками взаємодії з урахуванням їх значущості для суб'єкта, рівня психологічної захищеності, а також результати особистісно-емоційних та комунікативних характеристик, що трактуються як показники психічного здоров'я.

Наводимо орієнтовний перелік діагностичного інструментарію для вивчення безпеки освітнього середовища:

опитувальник «Психологічна безпека освітнього середовища школи» для батьків (автор І. О. Баєва) (URL: <https://zavantag.com/docs/1172/index-198939.html>);

опитувальник «Психологічна безпека освітнього середовища школи» для вчителів (автор І. О. Баєва) (URL: <https://zavantag.com/docs/1172/index-198938.html>);

опитувальник «Психологічна безпека освітнього середовища школи» для учнів (автор І. О. Баєва) (URL: <https://zavantag.com/docs/1172/index-198932.html>);

соціометрія (URL: <https://dnmeps.com.ua/sites/default/files/2019-11/8/2/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1>

[%83%D0%B4%D0%BB%D1%8F%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%94%D1%96%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B8.pdf](#)

<https://cutt.ly/omQCOmn>);

методика оцінки функціонального стану «САН» (В. А. Доскін, Н. А. Лаврент'єв) (URL: <https://cutt.ly/EmQCZ4W>);

методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (за А. Ф. Фідлером) (URL : <https://cutt.ly/3mQC1Df>);

методика «Наші стосунки» (Л. М. Фрідман) (URL : https://xn--j1ahfl.xn--p1ai/library/metodika_%C2%ABnashi_otnosheniya%C2%BB_sostavlena_fridman_lm_131452.html);

методика на визначення індексу групової згуртованості К. Е. Сішора (URL <https://www.arhivinfo.ru/1-196.html>);

методика «Мапа школи» (URL: <https://naurok.com.ua/viyavlennya-bulingu-metodika-mapa-shkoli-56299.html>);

тест шкільної тривожності Філіпса (URL: <https://cutt.ly/1mQC7oN>);

методика «Шкала тривожності» Дж. Тейлора (URL: <https://cutt.ly/kmQVwLf>);

діагностика психологічних умов шкільного освітнього середовища» (Н. Бадьїна, В. Афтенко), (URL: <https://studfile.net/preview/4646935/page:3/>);

методика «Вивчення рівня задоволення учнями шкільним життям» (А. Андрєєв), (URL: <https://ru.osvita.ua/school/method/1376/>);

методика вивчення задоволеності педагогів життєдіяльністю в навчальному закладі (розроблена Є. М. Степановим), (URL: <https://ru.osvita.ua/school/method/1376/>);

методика вивчення задоволеності батьків роботою навчального закладу (розроблена Є. М. Степановим) (URL: <https://ru.osvita.ua/school/method/1376/>).

Завершенням річного циклу є проведення моніторингу результатів корекційно-розвиткової роботи зі створення безпечного освітнього середовища у закладі освіти. Проведення моніторингу дозволить не тільки забезпечити своєчасне втручання в ситуації порушення безпеки, але й дає інформацію для побудови прогностичних моделей безпечного освітнього середовища, що у свою чергу підвищує ефективність просвітницько-профілактичних заходів у закладі освіти.

Можливі ризики і перешкоди.

Для забезпечення реалізації означеного алгоритму формування безпечного освітнього середовища необхідно розуміння та виявлення можливих ризиків. Ризики – одне з важливих питань, що стосуються формування безпечного освітнього середовища.

До можливих ризиків та перешкод при реалізації цього напрямку роботи можна віднести:

1. Відсутність управлінської підтримки спеціалістів служби з боку адміністрації закладу освіти.

2. Небажання керівника закладу використовувати у своїй роботі результати діагностичних досліджень. Можливі причини цього:

недовіра до можливостей моніторингу, звернення до нього лише в якості даними моді чи то за вказівкою зверху;

перебільшене уявлення керівника щодо особистої поінформованості в усіх галузях.

3. Відсутність/неналагоджена співпраця працівника психологічної служби з педагогічними працівниками (класний керівник, вчителі-предметники), як наслідок, небажання останніх прислухатися до рекомендацій спеціаліста, впроваджувати їх.

4. Небажання дітей та батьків співпрацювати з практичним психологом, соціальним педагогом.

Висновки. Незважаючи на те, що збереження здоров'я здобувачів освіти сьогодні є пріоритетом освітньої галузі, питання створення освітнього середовища, де всі його учасники відчували б захищеність і задоволеність основних потреб, зберігали б і розвивали психічне здоров'я, залишається актуальним.

Запропонований алгоритм дозволить унормувати діяльність спеціалістів служби щодо формування безпечного освітнього середовища.

Як було зазначено, алгоритм складається та реалізується протягом навчального року. У той же час робота над створенням безпечного середовища не припиняється з його закінченням. Адже оцінка ефективності реалізації запланованих в межах алгоритму заходів дозволяє виокремити ті питання, що потребують вирішення в подальшому. Так, якщо за результатами моніторингової оцінки виявлено, що педагоги майже не змінили методи спілкування з учнями, кількість проявів насильства в закладі не зменшилася, у міжособистісній взаємодії здобувачів освіти між собою та з педагогами відмічаються конфлікти, то на наступний навчальний рік при розробці алгоритму важливо внести до нього зміни. Подібний підхід сприятиме забезпеченню системності та послідовності у розбудові освітнього середовища, дружнього до усіх учас-

ників освітнього процесу. Цей процес є безперервним та потребує реагування на нові виклики життя, пошук нових можливостей, ресурсів, генерування нових ідей

Список використаної літератури

1. Андронникова О.О. Психологическая безопасность образовательной среды вуза. URL: <http://obrazovanie9.ru/articles/338-psy-bezopasnostj-vuza.html>.

2. Алгоритми діяльності працівників психологічної служби : Т. 1 / авт. кол. за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2019. 138 с. URL: <https://cutt.ly/XmQVia9>.

3. Алгоритми діяльності працівників психологічної служби : Т. 2 / авт. кол. за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2020. 106 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/723133/1/Algoritm_T_2_new.pdf.

4. Баева И. А., Волкова Е. Н., Лактионова Е. Б. Психологическая безопасность образовательной среды : Учебное пособие. Москва : Экон-Информ, 2009. 248 с.

5. Безопасность образовательной среды: Сборник статей / Ответственный редактор и составитель Г.М. Коджаспирова. М. : Экон-Информ, 2008, с. 158.

6. Горленко В. М., Сосновенко Н. В. Психологічно безпечно освітнє середовище, як основа протидії насильству серед дітей. // Матеріали ІІ Всеукраїнського форуму «Соціально-психологічні та правові аспекти протидії насильству в освітніх закладах» (11 лютого 2021 року, Вищий навчальний приватний заклад «Дніпровський гуманітарний університет») : збірник доповідей та тез. Дніпро: ВНПЗ «ДГУ», 2021. 306 с. URL: <https://dgu.edu.ua/files/images/pages/other/mnpz/11022021.pdf>.

7. Закон України № 2145-VIII від 05.09.2017 року «Про освіту». Дата оновлення: 08.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

8. Закон України № 2657-VIII від 18.12.2018 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text>.

9. Закон України № 2402-III від 26.04.2001 року «Про охорону дитинства». Дата оновлення: 17.03.2021. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>.

10. Застосування діагностичних мінімумів в діяльності працівників психологічної служби : метод. рек. / авт.-упор. В. М. Горленко, В. Д. Острова, Н. В. Сосновенко, І. І. Ткачук; за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2018. 106 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua>.

gov.ua/713246/1/%D0%94%D1%96%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82_%D0%BC%D1%96%D0%BD%D1%96%D0%BC%D1%83%D0%BC%D0%B8.pdf.

11. Концепція Нової української школи. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>.

12. Методичні рекомендації щодо впровадження циклограм діяльності працівників психологічної служби : метод. рек. / авт.-упор.: В. М. Горленко, Ю. А. Луценко, В. Д. Острова, Н. В. Сосновенко, І. І. Ткачук; за заг. ред. В. Г. Панка. Київ: УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2017. 132 с. URL:<https://lib.iitta.gov.ua/709623/1/%D1%86%D0%B8%D0%BA%D0%BB%D0%BE%D0%B3.pdf>

13. Модель здорової школи – складова програми Президента «Здорова Україна». URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/model-zdorovoyi-shkoli-skladova-programi-prezidenta-zdorova-ukrayina>.

14. Мотивация и личность. / А. Г. Маслоу; [Пер. с англ. Татлыбаева А. М.]. Санкт-Петербург : Евразия, 2001. 479 с.

15. Психологічна служба: підруч. / за наук. ред. В. Г. Панок, А. Г. Обухівська, В. Д. Острова та ін. Київ : Ніка-Центр, 2016. 362 с. URL: http://lib.iitta.gov.ua/705662/1/ps_sluzzba.pdf.

16. Сторінка Міністерства освіти і науки України // Facebook. URL: <https://www.facebook.com/UAMON>

17. Указ Президента України № 195/2020 від 25.05.2020 року «Про Національну стратегію розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у новій українській школі». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/195/2020#Text>.

18. Цюман Т. П., Бойчук Н. І. Кодекс безпечного освітнього середовища: метод. посіб. / за заг. ред. Цюман Т. П. К., 2018. 56 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/protidiabulingu/21kbos.pdf>.

Післямова

Цей посібник розроблено для працівників психологічної служби є своєрідним відгуком на розв'язання актуальних проблем, що виникають у процесі реформування сучасної української освіти.

Тридцятирічна історія діяльності психологічної служби свідчить, що психологи завжди залучалися до розв'язання складних соціальних і освітніх проблем. Тим більше психологи необхідні зараз, в епоху освітніх реформ.

Варто, наприклад, звернути увагу на процес децентралізації і створення територіальних громад. З точки зору соціальної психології, децентралізація це кардинальні зміни у відносинах «особистість – держава». Для ефективного функціонування громади потребують соціально активних, відповідальних громадян, які відчують себе господарями на своїй території, свідомо ставляться до обрання своїх представників в органи місцевого самоврядування, беруть участь у здійсненні громадського контролю за діями влади, виступають з ініціативами з покращання умов життя громади та ін. Для того, щоб громадянин зміг у повній мірі освоїти усі можливості нової соціальної ролі необхідно системно навчати людей. При цьому усім зрозуміло, що таке навчання необхідно починати зі школи, коледжу, ліцею. Тому, одна з представлених тут технологій присвячена саме проблемам активізації громадян – членів громади, методами активного соціально-психологічного навчання.

В умовах реформ збільшується кількість як внутріособистісних, так і міжособистісних конфліктів. Особливо це стосується педагогічних колективів. Продуктивне, мирне розв'язання конфліктів у педагогічному колективі сприяє підвищенню його згуртованості, ефективності педагогічної праці, якісній реалізації ідей нової української школи. Запропоновані тренінги, сподіваємось, допоможуть працівникам психологічної служби працювати над підвищенням психологічної культури педагогів, формувати у них навички розв'язання конфліктів, безконфліктного спілкування, особистісної рефлексії та підвищення рівня їхньої соціально-психологічної компетентності.

До цього долучено матеріали з психологічної просвіти педагогічних працівників. Мета застосування цієї технології – підвищення знань і формування соціально-психологічної компетентності педагогів. Адже основний зміст роботи вчителя – це спілкування з учнями, батьками, колегами, адміністрацією закладу освіти, практична реалізація різноманітних соціальних ролей

та рольових очікувань учасників комунікативного процесу. У зв'язку з цим, соціально-психологічна підготовка вчителя має непересічне значення.

В умовах складних соціальних процесів, що відбуваються зараз в освіті, підлітки, в силу особливостей індивідуально-психологічного розвитку на даному віковому етапі, потребують особливої уваги. Основна мета запропонованої технології – підвищення рівня життєстійкості особистості молодої людини, створення можливостей для саморозвитку та самовдосконалення, підвищення стійкості до несприятливих соціальних умов і особистісних криз.

Логічним завершенням, на наш погляд, є висвітлення алгоритму роботи працівника психологічної служби з формування безпечного освітнього середовища у закладі освіти. Ця проблема ніби інтегрує в собі усі технології і методики, які тут вміщені. Дійсно, безпечне освітнє середовище це і високий рівень психологічної культури всіх учасників освітнього процесу, це і оптимальне розв'язання конфліктів, це і підвищення рівня життєстійкості та розвиток ініціативи та соціальної активності. Алгоритм створено на основі практичного досвіду та експериментальної апробації окремих його елементів.

Методологічною основою всіх вміщених тут технологій є проектно-технологічний підхід до конструювання методик роботи працівників психологічної служби. Основною рисою цього підходу, що розвивається останніми роками у нашому колективі, є доказовість одержаних результатів психологічного втручання, визначення ефективності застосованих методів і прийомів. Полягає це у діагностиці реального стану проблеми, на вирішення якої спрямовано технологію, перед втручанням і здійснення діагностики тими ж методиками після проведення втручання. Різниця між показниками первинної діагностики та результатами повторного діагностування дає можливість оцінити ефективність як самого втручання, так і рівня кваліфікації працівника психологічної служби. Останнє, у свою чергу, підказує напрями подальшого професійного самовдосконалення і вдосконалення методики.

Подальший розвиток психологічної служби у системі освіти нерозривно пов'язаний з удосконаленням методів і технологій професійної діяльності її працівників, ми цього певні. Тому і надалі будемо працювати у цьому напрямі.

Психологічний супровід формування демократичних засад та профілактики і розв'язання конфліктів у закладі освіти

Практичний посібник. 2021.

За наукової редакції В. Г. Панка

№	Назва розділу	Автор
	Супровід освітніх реформ в діяльності психологічної служби. Замість вступу	В. Г. Панок ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1421-0554
1.	Технологія створення осередку громадянського суспільства при взаємодії об'єднаної територіальної громади і закладу освіти.	В. В. Рибалка ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8279-7468
2.	Технологія формування соціально-психологічної компетентності педагогів	Д. Д. Романовська ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3004-6734
3.	Технологія розвитку життєстійкості як основної умови попередження конфліктної поведінки підлітків	В. В. Предко ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5160-7636
4.	Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу: методика розв'язання конфліктів	Н. В. Сосновенко, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5029-679X В. М. Горленко ORCID: orcid.org/0000-0003-3963-4804
5.	Алгоритм роботи працівника психологічної служби з формування безпечного освітнього середовища у закладі освіти	І. В. Марухина ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3927-1329
	Післямова	В. Г. Панок

Psychological support of the formation of democratic principles and prevention and resolution of conflicts in the educational institution

a practical guide. 2021.

Scientific editing by V. Panok

In the practical manual, the readers are offered innovative technologies for the methodological support of the professional activities of practical psychologists and social pedagogues of educational establishments. Methodological tools have been developed based on the methodology of the project-technological approach, which has been applied in recent years in the Ukrainian SMC of applied psychology and social work. The techniques' contained here will further develop the psychological service and effectively introduce educational reforms in the Ukraine.

For practical psychologists and social pedagogues of educational institutions, teachers of higher educational establishments, and institutes of postgraduate education of pedagogical staff.

CONTENTS

№	The Title of Section	Author
	Supporting educational reforms in the work of the psychological service. Instead of introduction	Vitalii Panok ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1421-0554
1.	Technology for the creation of a civil society cell, with a united territorial community and institution.	Valentyn Rybalka ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8279-7468
2.	Technology for development of hardiness to prevent conflict behaviors among adolescents.	Viktoriya Predko ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5160-7636
3.	A socio-psychological environment of teaching staff: methods of conflict resolution	Nanalya Sosnovenko ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5029-679X Valentyna Horlenko ORCID: orcid.org/0000-0003-3963-4804
4.	Technology for building the socio-psychological competence of educators	Diana Romanovska ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3004-6734
5.	Algorithm for the work of a psychology officer in developing a safe, educational environment in an educational institution	Iryna Marukhyna ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3927-1329
	Afterword	Vitalii Panok

ЕЛЕКТРОННЕ ВИДАННЯ
ВИРОБНИЧО-ПРАКТИЧНЕ ВИДАННЯ

Підготовлено в рамках виконання прикладного дослідження
«Науково-методичні основи психологічного супроводу реформування освіти
в діяльності психологічної служби»,
державний номер реєстрації 0120U101213

Для безкоштовного розповсюдження

ГОРЛЕНКО Валентина Миколаївна,
МАРУХИНА Ірина Володимирівна,
ПАНОК Віталій Григорович,
РИБАЛКА Валентин Васильович,
ПРЕДКО Вікторія Володимирівна
РОМАНОВСЬКА Діана Дорімедонтівна,
СОСНОВЕНКО Наталія Василівна

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ФОРМУВАННЯ ДЕМОКРАТИЧНИХ
ЗАСАД ТА ПРОФІЛАКТИКИ І РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ
У ЗАКЛАДІ ОСВІТИ**

Практичний посібник

Коректор: О. Поліщук
Оригінал-макет: О. Гашенко
Обкладинка: О. Шайніков

Підписано до друку 20.09.2021. Умовн. друк. арк 9,77.
Один електронний оптичний диск (CD-ROM). Об'єм даних 1,1 Мб. Зам. № 3.

Видавець і виготовлювач:

ТОВ «Видавництво «Ніка-Центр». 03142, Київ, вул. Кржижановського, 4.
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців,
виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції ДК №5368 від 27.06.2017