

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
УКРАЇНСЬКИЙ НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРАКТИЧНОЇ  
ПСИХОЛОГІЇ І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ  
ВСЕУКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ПРАКТИКУЮЧИХ ПСИХОЛОГІВ

**Науково-методичні основи  
психологічного супроводу діяльності  
вчителя в умовах реформування освіти  
(діагностика і корекція)**

ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК

*За редакцією члена-кореспондента НАПН України В. Г. Панка*

Київ  
УНМЦ  
практичної психології і соціальної роботи  
2022

УДК 159.9

Н 34

Авторський колектив:

**В. Г. Панок** (вступ, післямова), **І. В. Марухина** (розділ 1), **В. В. Рибалка** (розділ 2), **В. М. Горленко** (розділ 3), **Д. Д. Романовська** (розділ 4), **В. В. Предко** (розділ 5), **С. К. Шандрук** (розділ 6), **М. В. Саврасов** (розділ 6), **Н. В. Сосновенко** (розділ 7)

За редакцією члена-кореспондента НАПН України **В. Г. Панка**

*Рекомендовано до друку вченою радою*

*УНМЦ практичної психології і соціальної роботи НАПН України*  
(протокол № 11 від 28.11.2022 р.)

**Рецензенти:**

**Барко В. І.**

доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник Державного науково-дослідного інституту МВС України;

**Митник О. Я.**

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри практичної психології НПУ імені М. П. Драгоманова

**Н 34 Науково-методичні основи психологічного супроводу діяльності вчителя в умовах реформування освіти (діагностика і корекція). Практичний посібник.** / авт. кол.: В. Г. Панок, І. В. Марухина, В. В. Рибалка, В. М. Горленко, Д. Д. Романовська, В. В. Предко, С. К. Шандрук, М. В. Саврасов, Н. В. Сосновенко; за наук. ред. В. Панка. Київ: УНМЦ практичної психології і соціальної роботи НАПН України, 2022. 192 с.  
ISBN 978-617-7118-36-6

Практичний посібник розроблено в рамках виконання наукового дослідження «Науково-методичні основи психологічного супроводу реформування освіти в діяльності психологічної служби» (номер державної реєстрації 0120U101213).

У виданні вміщені методики і технології надання психологічної і соціально-педагогічної допомоги педагогічним працівникам закладів освіти у виконанні їхньої професійної діяльності в умовах війни. Зокрема, приділено увагу проблемам діагностики, профілактики і терапії емоційного (професійного) вигорання педагогів, підвищенню рівня їхньої психологічної культури, формуванню навичок безконфліктного спілкування і мирного розв'язання конфліктів, формуванню життєстійкості/стресостійкості та ін.

Посібник розроблено на основі методології проектно-технологічного підходу та містить конкретні результати досліджень авторів сучасного стану вчительства.

Практичний посібник призначено для працівників психологічної служби – практичних психологів і соціальних педагогів, методистів, викладачів інститутів післядипломної педагогічної освіти, студентів, науковців.

УДК 159.9

Відповідальність за якість і достовірність матеріалів, а також за відсутність у них відомостей, що становлять державну таємницю та інформацію для службового користування, покладається на авторів.

ISBN 978-617-7118-36-6

© УНМЦ практичної психології  
і соціальної роботи НАПН України, 2022  
© Колектив авторів, 2022

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
<i>В. Г. Панок</i>	
1. Психологічна підтримка вчителя в умовах впровадження Державного стандарту базової середньої освіти.....	11
<i>І. В. Марухина</i>	
2. Психологічний супровід становлення демократичної школи.....	22
<i>В. В. Рибалка</i>	
3. Психологічний супровід подолання антиінноваційних бар'єрів у педагогічних працівників.....	37
<i>В. М. Горленко</i>	
4. Розвиток емоційної саморегуляції як технологія збереження і зміцнення психічного здоров'я педагога.....	54
<i>Д. Д. Романовська</i>	
5. Психотехнологія розвитку життєстійкості особистості вчителя.....	69
<i>В. В. Предко</i>	
6. Професійна креативність педагога (діагностика, формування).....	105
<i>С. К. Шандрук, М. В. Саврасов</i>	
7. Впровадження відновного підходу в освітній процес.....	132
<i>Н. В. Сосновенко</i>	
ПІСЛЯМОВА.....	146
<i>В. Г. Панок</i>	
ДОДАТКИ.....	148

## ВСТУП

Вчитель сучасної української школи. Постать, про яку, здавалося б говорять і пишуть науковці, журналісти, політики. І здавалося б сказано доволі багато. І здавалося б зроблено для нього доволі багато – розроблено і запропоновано нові методики освітнього процесу, проведено і проводиться доволі багато навчальних курсів, тренінгів, майстер класів. І здавалося б і нагороджують і відзначають кращих професіоналів у цій царині. Але.

Тут хотілося б звернути увагу в першу чергу не на саму роботу вчителя і її результати, не на досягнення сучасної педагогічної практики як суспільно важливої діяльності, а на особистість вчителя, його внутрішній світ, його ставлення до професії, його мотивацію, його життєві плани, його ставлення до інших учасників освітнього процесу, в решті решт – до самого себе і свого місця у цьому світі.

Думка про те, що педагог є головною фігурою в школі дуже довго побутувала у вітчизняній, та й не тільки у вітчизняній, педагогіці. Численні реформи освітньої галузі традиційно декларували підвищення, вивищення, значення педагогічної праці та особистості педагога. Але останні десятиліття фігура педагога почала відходити в «тінь». Головна увага приділялась вдосконаленню методик викладання, управління освітою, цифровізації освітнього процесу, реалізації Концепції нової української школи і т.п. Дійшло до того, що педагог (Педагог у розумінні просвітителів і гуманістів ХІХ-ХХ століть) поступово перетворився у «надавача освітніх послуг». Це свідчить, на нашу думку, не тільки про знецінення змісту і результатів педагогічної праці, а й про власне приниження самої особистості педагога. Більше того, риторика про піднесення професії педагога фактично залишилась незмінною, а практика – нормативні документи, інструкції і, головне – реальний стан, соціальна роль, суттєво змінилась, усе звелось ледь не до обслуговуючого персоналу, гувернантки, репетитора. Мабуть, у процесі практичної реалізації ідей і принципів «саморозвитку особистості учня в освітньому процесі», «самодетермінації поведінки особистості», «вільного вибору учнем власної освітньої траєкторії» і т.п. як то кажуть – «передали куті меду».

В результаті, маємо цілком прогнозовані явища: знецінення у суспільній відомості професії вчителя, втрата авторитету вчителя в очах учнів, батьків, широких кіл громадськості, відтік учительських кадрів з професії, збільшення випадків репетиторства і корупції, збільшення відсотку учнів, що здобувають неформальну освіту або здобувають її у приватних чи закордонних закладах освіти та ін.

Довший час, практично від самого її заснування, основна увага працівників психологічної служби була спрямована на учнів, як головних бенефіціарів освітньої діяльності, що цілком природньо. Разом з тим, поза увагою психологів увесь час були педагоги, педагогічні працівники, на яких, фактично, й тримається увесь освітній процес.

Разом з тим, для здійснення ефективного психологічного супроводу діяльності педагога необхідно, перед усім, з'ясувати особливості його професійної діяльності в сучасних умовах та ідентифікувати основні психологічні проблеми, які ускладнюють цей процес.

Методологічним засновком теоретичного аналізу стану сучасного вчительства для нас може бути категорія життєвої ситуації. Категорія життєвої ситуації особистості була обґрунтована нами у попередніх роботах і має, на нашу думку, значний пізнавальний потенціал. Життєва ситуація особистості – це сукупність соціальних, індивідуально-психологічних, соціально-економічних, навіть географічних факторів, що обумовлюють актуальну життєву проблематику особистості, її життєвий шлях та життєві перспективи. Вважаємо цілком продуктивним застосування категорії життєвої ситуації особистості до розуміння психологічних особливостей професійної діяльності сучасного вчителя як основи організації психологічного супроводу його професійної діяльності. Отже, розглянемо особливості життєвої ситуації сучасного педагога та найбільш актуальні психологічні проблеми, що в ній виникають.

Передусім необхідно звернути увагу на стан вчительства в цілому, як великої професійної групи.

Агресія росії проти України, окупація українських територій, знищення великої кількості міст і селищ, вбивства мирного населення, безпринципна російська пропаганда, руйнація інфраструктури нашої держави включно з закладами освіти – усе це кардинальним чином вплинуло й на наше вчительство. Педагоги, як і увесь український народ, стали на захист Батьківщини, зголосилися до Збройних сил і Територіальної оборони, інших силових структур. У лавах Збройних сил воюють приблизно 900 освітян з усієї України. З них 513 є педагогами, а 377 ще здобувають освіту. Такі дані озвучив міністр освіти і науки Сергій Шкарлет 20 червня. (<http://life.pravda.com.ua/society/2022/06/20/249192/>) Українська правда 20.06.22 Заява Міністра).

В Офісі генпрокурора зазначають, що унаслідок щоденних бомбардувань та обстрілів українських міст і сіл збройними силами РФ пошкоджені 1508 закладів освіти, 102 з них зруйновано повністю. І цифри ці, нажаль, продовжують збільшуватися. Велика кількість закладів освіти зараз

перетворились на притулки для біженців, бомбосховища, пункти розподілу гуманітарної допомоги. Ті педагоги, що не пішли воювати, зараз працюють в різного роду гуманітарних місіях, притулках, шпиталях в якості волонтерів. Разом з цією роботою вони намагаються налагодити освітній процес на неокупованих територіях часто поєднуючи дистанційні і очні форми навчання, надаючи не тільки освіту дітям, але й беручи на себе функцію надання психологічної допомоги постраждалим.

Значна кількість педагогічних працівників була змушена покинути свої міста і села і переїхати в інші регіони країни або за кордон, поповнюючи таким чином велику армію вимушених переселенців. «У нас на сьогодні 22 тис. вчителів, які виїхали за межі території України. Мушу вам сказати, що чотири місяці тому таких вчителів було понад 30 тис.», – сказав очільник Міністерства освіти і науки України Сергій Шкарлет в ефірі національного телемарафону 12.07.2022 р. (<https://vsviti.com.ua/news/139596>).

Евакуація тягне за собою втрату звичних соціальних контактів і звичного соціального середовища, руйнацію або втрату родинних зв'язків, втрату роботи і звичного місця проживання, необхідність налагоджувати побут у незручних, іноді – несприятливих умовах, серед незнайомих людей. Часто головним семантичним конструктором, що характеризує внутрішній стан біженців є поняття «виживання» або «переживання».

Отже, психоемоційна нестабільність, тривога, посттравматичні стресові розлади, сум, депресія, апатія, іноді – немотивована агресія, панічні напади, зниження когнітивних функцій, негативні спогади та ін. є, на жаль, доволі розповсюдженими явищами і в учительському середовищі також. Мабуть, зайве говорити, що відновлення професійних навичок і професійної діяльності при такому психоемоційному стані є вкрай тяжким для особистості вчителя. Вчитель сьогодні як ніколи потребує психологічної підтримки і соціально-психологічної реабілітації, психологічного супроводу своєї професійної діяльності.

Необхідно зазначити, що і до початку широкомасштабної фази російської агресії українське учительство не знаходилось в комфортних умовах. Тут варто згадати пандемію COVID-19, яка докорінно змінила умови професійної діяльності вчителя, ба більше – життєдіяльності в цілому. Раптовий, непередбачуваний перехід до дистанційних форм освітньої діяльності або навчання в умовах жорстких санітарних обмежень зумовили руйнацію усього методичного інструментарію вчителя, який накопичувався і вдосконалювався роками. Водночас вчителі змушені були відмовитись від більшості методик викладання і виховання та швидко, іноді без кваліфікованої і системної допомоги, опанувати методики роботи у віртуальному просторі. Змінився

увесь життєвий уклад. Тепер для багатьох робочим місцем стала домівка, а не школа чи інший заклад освіти. Звичкі роками, вповдовж усього професійного життя, спілкуватися з учнями і колегами особисто (як кажуть зараз – офлайн) вчителі тепер змушені опановувати навички онлайн спілкування яке, з точки зору соціальної психології значно відрізняється.

Необхідно зазначити, що ситуація з дистанційним навчанням суттєво не змінюється і, очевидно, найближчим часом докорінно не зміниться. Так, за даними МОН (<https://vsviti.com.ua/news/139596>), станом на початок липня 2022 року лише 8 % шкіл готові до навчального року в очному режимі. А це, у свою чергу, означає, що труднощі, які відчувають вчителі з упровадженням дистанційного навчання, нікуди не зникнуть.

За даними наших досліджень, які були проведені у 2020-2021 роках, лише третина педагогів вважають себе компетентними в галузі дистанційного навчання та мають необхідні для цього компетенції. Ще третина – зазначили, що переживають значні труднощі і ускладнення у здійсненні освітньої діяльності за допомогою інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ). Суттєво також відмітити, як зазначають самі вчителі, що учні у багатьох випадках, значно краще за них володіють засобами ІКТ. І це, у свою чергу, здійснює суттєвий негативний вплив на авторитет вчителя перед учнями та батьківською громадськістю, обумовлює зниження самооцінки вчителя як професіонала.

Стан вчительства й у «доковідний період» не можна назвати благополучним. Сукупність численних проблем: зниження соціального статусу і авторитету в очах громадськості, низький рівень заробітної плати, недостатня методична підтримка, часта зміна методик викладання, несприятливі побутові умови та ін. обумовили негативні настрої, агресію, невдоволеність умовами праці у педагогічному середовищі, що врешті решт не могло не відбитися на якості освітнього процесу.

Іще у 2018-2019 роках група науковців нашого Центру провела дослідження рівнів професійного вигорання педагогів за методикою В. Бойка. Було опитано 150 педагогічних працівників з різних освітніх закладів однієї з областей. Ось тільки деякі з симптомів професійного вигорання педагогів на стадії «симптом сформований повністю»: «переживання психотравмуючих обставин» – 29 % від усіх опитаних; «тривога і депресія» – 27 %; «неадекватне вибіркове емоційне реагування» – 59 %; «редукція професійних обов'язків» – 48 %; «психосоматичні та психовегетативні порушення» – 31 %. При усій приблизності даних, тенденції, на наш погляд простежуються доволі чітко: близько третини педагогічного складу закладів освіти знаходяться у стані

професійного вигорання. Точніше – знаходилося у «доковідний період» і до активної фази російсько-української війни.

Одержані нами результати дослідження корелюють із даними офіційної статистики (Освіта в Україні: виклики і перспективи. МОН, Інститут освітньої аналітики. 2020 mon.gov.ua). «За даними Держстату, за останні шість років щодо динаміки кількості педагогічних працівників, які викладають окремі предмети в закладах загальної середньої освіти, спостерігається стабільно негативна тенденція. Кількість педагогічних працівників зменшилася на 6,4 % порівняно з 2014/2015 н. р. На кінець 2019-2020 н. р. загальна кількість педагогічних працівників, які викладають окремі предмети у ЗЗСО у 2014-2020 рр. становила 272824 осіб. Проте кількість педагогічних працівників вікової категорії понад 60 років, які викладають окремі предмети в ЗЗСО, зросла на 40,9 %, від 55 до 60 років – на 3,5 %. Кількість педагогів молодше 50 років поступово зменшується». Кількість педагогів, що викладають окремі предмети, і є молодшими за 30 років, за ті ж шість років зменшилась майже на 16 тисяч. Це більше як 2600 на рік! Молоді педагоги-професіонали вимушені покидати свою професію і шукати заробітки в інших професійних сферах. А це люди, які набули сучасну педагогічну освіту, подекуди володіють іноземними мовами, досконало володіють засобами ІКТ, та навчені новим методикам викладання, мають вищий рівень психологічної культури. Натомість заклади освіти змушені запрошувати на роботу або залишати на роботі пенсіонерів щоб хоча б хоч якось забезпечити викладання основних предметів. Зазвичай така категорія педагогів менше схильна підвищувати свій фаховий рівень та оволодівати новими компетенціями, які потрібні сьогодні сучасному вчителю. Отже, педагогічний склад багатьох закладів освіти помітно старішає. Якість освітнього процесу не підвищується. Школа сприймається учнями як щось застаріле. Далеке від життя.

Проаналізувавши ці та інші чинники життєвої ситуації сучасного вчителя маємо зробити однозначний висновок про необхідність і гостру потребу в забезпеченні психологічного супроводу професійної діяльності педагогів фахівцями психологічної служби системи освіти, а, можливо, й не тільки ними.

Враховуючи можливості психологічної служби, стан її розвитку та рівень методичного забезпечення можемо виокремити найбільш пріоритетні напрями діяльності практичних психологів і соціальних педагогів закладів освіти з забезпечення психологічного супроводу педагогічних працівників у цих складних умовах.

У першу чергу необхідно звернути увагу на необхідність розгортання масової психологічної просвіти серед педагогічних працівників. (Ми свідомо не застосовуємо тут термін «психоедукація», оскільки у перекладі на українську



він означає – «психологічна освіта». Як нам відомо, освіта передбачає системний, послідовний і вичерпний виклад і засвоєння навчального предмету з наступним контролем засвоєння знань. Просвіта ж, у свою чергу, передбачає ознайомлення з основами, основними положеннями, окремими темами і розділами предмету, формування зацікавленості в ньому та не передбачає контролю знань).

Отже, просвіта має бути спрямована на ознайомлення педагогів з віковими та індивідуально-психологічними особливостями учнів; специфікою їх психоемоційного стану в умовах війни та особливостями поведінки у посттравматичній життєвій ситуації; особливостями перебігу когнітивних процесів та навчальної мотивації; стосунків з найближчим соціальним оточенням; особливостям поведінки в ситуації конфлікту.

Важливою складовою психологічної просвіти є опанування вчителем методами побудови й розвитку демократичних засад міжособистісної взаємодії між учасниками освітнього процесу, запровадження основ відновного підходу у спілкуванні з колегами.

У цих складних умовах життєвої ситуації необхідно надати педагогам основи знань про їх власні можливості, про специфіку педагогічної праці, про ті психологічні бар'єри і спротив, які можуть виникнути при опануванні нових методів викладання, застосування ІКТ в освітній діяльності, здійсненні різних форм дистанційної освіти.

Психологічна профілактика. Працівникам психологічної служби необхідно у першу чергу звернути увагу на специфіку емоційного стану педагога. Для цього можливо проведення психологічних обстежень, застосовуючи класичний психодіагностичний інструментарій – тести, опитувальники, структуровані інтерв'ю, спостереження. На основі цих даних необхідно організувати різноманітні форми навчання – тренінги відновлення емоційної рівноваги, емоційної саморегуляції, навчання вправам самовідновлення, методам збереження психічного здоров'я, профілактики емоційного вигорання, відновлення емоційної стабільності, підвищення резильєнтності, особистісної і професійної рефлексії.

Соціально-психологічна реабілітація. Вона, у першу чергу, має бути спрямована на відновлення втрачених або порушених внаслідок війни та евакуації соціальних зв'язків, практики ділового і міжособистісного спілкування у найближчому соціальному середовищі, зменшенню рівня конфліктів та непорозумінь з колегами, учнями та їх батьками, формуванню життєстійкості і стресостійкості, допомога у створенні позитивної життєвої перспективи та побудови подальших життєвих і творчих планів.

Значній кількості педагогічних працівників знадобиться й проведення заходів з індивідуально-психологічної реабілітації. Це пов'язано з тим, що у найближчий час, а можливо вже й зараз, ми будемо спостерігати картину посттравматичних стресових розладів (ПТСР). Ці розлади потребують кваліфікованого і систематичного втручання (терапії). Зазначимо, що найважливішим показником результативності соціально-психологічної та індивідуально-психологічної реабілітації вчителів є відновлення їхньої соціальної компетентності і здатності виконувати у повному обсязі свої професійні функції, переживання ними творчої наснаги, життєвого оптимізму, цілеспрямованості, креативності, прагнення професійного самовдосконалення та професійних досягнень.

Саме для досягнення згаданих вище завдань розроблено цей практичний посібник. Психологічний супровід професійної діяльності педагогічних працівників – робота багатогранна і багатоаспектна. У посібнику вміщено тільки окремі методики і методи такої роботи. Сподіваємося, що вони стануть у нагоді для працівників психологічної служби системи освіти – практичних психологів і соціальних педагогів.

*В. Панок*

## ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА ВЧИТЕЛЯ В УМОВАХ УПРОВАДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СТАНДАРТУ БАЗОВОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

**Актуальність та обґрунтування.** Впровадження Державного стандарту базової середньої освіти (далі – Стандарт) є **наступним етапом** реформи «Нова українська школа» в 5-9 класах. Як зазначив міністр освіти і науки України Сергій Шкарлет, Стандарт продовжує ідею компетентнісного підходу та інших реформаторських засад, визначених стандартом початкової освіти, концепцією «Нова українська школа» (далі – НУШ) [5].

Основним ключовим моментом реалізації Стандарту є педагог, роль якого суттєво змінюється: з єдиного джерела знань він перетворюється на фасилітатора, консультанта, модератора, тьютора, едвайзера, менеджера, модератора, наставника, лідера. У цих умовах національна система освіти стала перед необхідністю значного підвищення професійної компетентності вчителів, професійного розвитку та саморозвитку сучасного педагога [1].

Важливу роль у процесі професійної трансформації вчителів базової середньої школи мають відігравати психологи центрів професійного розвитку педагогічних працівників, практичні психологи закладів загальної середньої освіти. Адже поряд з науково-методичним необхідний ґрунтовний психологічний супровід розвитку професійної компетентності особистості педагога в сучасних реаліях запровадження Стандарту. Так, за результатами опитування педагогів пілотних шкіл Сумської області, які протягом 2021/2022 навчального року брали участь в апробації Державного стандарту базової середньої освіти, 73,4 % опитаних зазначили, що потребують психологічної підтримки, метою якої є організована допомога у виробленні необхідних професійних якостей, умінь, навичок, спрямованих на збереження емоційних резервів та підвищення адаптації до напружених ситуацій у роботі.

Тому до тих завдань, що їх на сьогодні вирішують практичні психологи в рамках супроводу базової середньої школи, має додатися кваліфікована психологічна підтримка вчителів на етапі адаптації до нових умов праці, спрямована на сприяння формуванню у них психологічної готовності до роботи за Стандартом, професійному зростанню педагогів відповідно до обраних стратегій професійної діяльності.

У свою чергу ця робота вимагає активної позиції та професійної майстерності фахівців психологічної служби закладів освіти. Практичним психологам необхідно усвідомити свою важливу роль у період змін та впровадження Стандарту, організувати такий психологічний супровід

освітнього процесу, при якому педагоги зможуть якісно по-новому розкрити свій освітній потенціал.

Нормативно-правове регулювання діяльності практичного психолога системи освіти в умовах упровадження Концепції НУШ та реалізації нового Стандарту відбувається відповідно до чинного законодавства: законів України «Про освіту», «Про базову середню освіту», положень «Національної стратегії розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у Новій українській школі», професійного стандарту «Практичний психолог закладу освіти», Положення про психологічну службу системи освіти України, які дають можливість визначити основні напрями діяльності практичного психолога щодо зазначеної проблеми та наповнювати їх необхідним змістом.

Проте на сьогодні бракує практичних наробок щодо роботи спеціаліста психологічної служби з означеного питання.

Зважаючи на це, нами було розроблено технологію підтримки педагогів у період впровадження Стандарту та апробовано в закладах загальної середньої освіти Сумської області.

**Мета технології** полягає у визначенні основних стратегій, форм, методів психологічної підтримки педагогів в умовах впровадження Державного стандарту базової середньої освіти з метою ефективної організації їх професійної діяльності.

#### **Основні завдання технології:**

1. Створення сприятливих умов для активізації мотивації педагогів у роботі за Стандартом.
2. Актуалізація у педагогів потреби в професійно-особистісному саморозвитку.
3. Розвиток стресостійкості та профілактика емоційного вигорання.
4. Розвиток здатності до саморефлексії в професійній діяльності.
5. Підвищення психологічної культури педагогів.

#### **Кінцеві результати впровадження технології.**

У результаті проведеної роботи очікується, що у педагогів закладів загальної середньої освіти підвищиться:

рівень сформованості психологічної готовності як необхідної умови ефективної професійної діяльності педагогів в умовах впровадження Стандарту;

професійні компетентності, зокрема, комунікативна, продуктивна, психологічна;

спрямованість на мотивацію досягнення успіху;

емоційна стійкість педагогів.

У свою чергу це забезпечить успішне функціонування педагога в професійній діяльності, зокрема, буде сприяти творчому саморозвитку, сформує особисту відповідальність за результати професійної діяльності в рамках впровадження Стандарту.

**Цільові групи.** Цільовою групою є вчителі-предметники базової школи і, перш за все, ті, які будуть викладати в 5-х класах. Саме їх чекають суттєві зміни в освітньому процесі, опанування нових підходів до навчання та ще безліч інновацій, адже вони будуть працювати за новим Державним стандартом базової середньої освіти.

Упровадження Стандарту вимагає від вчителів готовності до виконання комплексних ускладнених завдань, серед яких важливе місце посідає формування в дитини впевненості в собі; аналіз реалізації навчальних програм й ухвалення рішень щодо коригування програм і методів освіти, виховання, розвитку і соціалізації дітей та учнівської молоді відповідно до індивідуальних потреб дітей [2]. Зрозуміло, що це вимагає додаткових зусиль від педагогів, що, у свою чергу, підвищує тривожність, викликає напругу, спротив тощо. За таких умов питання надання педагогам психологічної підтримки на етапі впровадження Стандарту набуває особливої актуальності.

#### **Можливі ризики і перешкоди.**

До можливих ризиків та перешкод при реалізації зазначеної технології можна віднести:

1. Значно більша кількість вчителів у порівнянні з початковою школою. При чому, це вчителі-предметники, які одним із основних індикаторів успішності своєї роботи бачать обсяг знань, які вони мають передати дітям. Метою ж сучасного ж навчання є особистість із гнучким розумом, зі швидкою реакцією на все нове, з розвиненими комунікативними здібностями. А тому вчителі мають усвідомити, що:

головним є не предмет, якому вони навчають, а особистість, яку вони формують;

будь-яка людина знайде своє місце в житті, якщо навчиться всього необхідного для реалізації своїх планів;

кожна думка, висловлена учнем, має право на існування й варта уваги.

2. Психологічна неготовність вчителів до роботи за новим Стандартом.

Впровадження Стандарту – це системна інновація, яка, як і будь-які інші інновації, призводить, перш за все, до змін психологічного стану педагогів, впливає на ступінь їх впевненості в собі. На практиці це може призвести до того, що упровадження нової ідеї, проєкту або технології може наштовхнутися на різні перешкоди, або так звані антиінноваційні бар'єри.

Антиінноваційні бар'єри – зовнішні або внутрішні перешкоди, які заважають здійсненню інноваційної діяльності [1].

До зовнішніх бар'єрів належать:

соціальні бар'єри (несумісність нового з наявним досвідом і цінностями, прийнятими в суспільстві; стереотипи мислення педагогічного співтовариства)

організаційні бар'єри (відсутність підтримки з боку керівних органів освіти щодо втілення нововведення; відсутність координаційних центрів розробки та впровадження педагогічних інновацій);

методичні бар'єри (брак методичного забезпечення нововведення, недостатня поінформованість у сфері педагогічної інноватики);

матеріально-технічні бар'єри (навантаження педагогів, побутові умови, рівень заробітної плати, дистанційне або змішане навчання).

До внутрішніх бар'єрів належать психологічні (особистісні), які приховують глибинні особистісно-професійні проблеми.

Психологічні бар'єри – це психічні стани, що виявляються в неадекватній пасивності педагога, яка заважає здійснювати інноваційну діяльність. Вони виникають за необхідності вийти за межі звичних способів розв'язання професійного завдання, надати перевагу іншій точці зору. Вони постають як внутрішні перепони (небажання, боязнь, невпевненість і т. ін.), що заважають людині виконувати певну дію [1].

3. Недостатня мотиваційна готовність педагогів до саморозвитку та вдосконалення.

4. Складність соціально-психологічної ситуації, в якій наразі перебувають вчителі: високий рівень навантаження, пов'язаний з відповідальністю за результати роботи, значною кількістю конфліктних ситуацій, зумовлених особливостями комунікації; висока напруга розумової діяльності, інформаційне навантаження, специфіка режиму праці, дистанційне або змішане навчання; багатофункціональність педагогічної діяльності, що зумовлена необхідністю одночасного виконання принципово різних функцій за відсутності оптимальних для роботи зовнішніх умов; воєнний стан у країні.

5. Несформована культура взаємодії з психологом.

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 [3].

6. Неготовність практичного психолога до роботи з означеного напрямку.

Адміністрація закладу готова долучити практичного психолога до роботи з педагогами, але він сам не бачить своєї ролі, не володіє інструментом або ж не вважає за потрібне йти на таку взаємодію.

### **Теоретико-практичні засади проблеми.**

Стандарт є однією з системних інновацій, яка, як і будь-яка інша інновація, вимагає перебудови психолого-педагогічної структури діяльності вчителя. Така перебудова пов'язана з загальним переструктуруванням ментальної моделі світу людини, причому не тільки в професійному аспекті.

Своєрідність цього процесу провокує неоднозначне ставлення освітян до будь-яких педагогічних інновацій. Розрізняють п'ять категорій учителів за їх ставленням до нововведень (за К. Роджерсом) [1]:

1) новатори – вчителі, які завжди першими сприймають усе нове, сміливо його впроваджують і поширюють;

2) вчителі, які першими здійснюють практичну (експериментальну) перевірку цінностей інновацій у кожній школі;

3) помірковані, які дотримуються правила «золотої середини» і не сприймають нового до того часу, поки його не впровадить більшість колег;

4) вчителі, які більше сумніваються, ніж вірять у нове; вони більш орієнтовані на старі технології, ніж на нові, а сприймають нове лише при загальній позитивній думці;

5) педагоги, в яких дуже сильний зв'язок із традиційним, старим підходом до навчання і виховання, вони консервативні й відкидають усе нове.

А тому психологічна підтримка педагогів під час впровадження інновації може допомогти педагогу зняти «психологічний захист» і відкритися для сприйняття нового.

Словник української мови тлумачить поняття «підтримка» як те, що підтримує кого-, що-небудь, служить опорою комусь, чомусь; те, що вселяє впевненість, підбадьорює; те, що зберігає чию-небудь життєздатність, підкріплює, зміцнює кого-небудь [6]. На наш погляд, саме в цьому і полягає філософія підтримки педагогів фахівцем психологічної служби на етапі впровадження Стандарту. Психолог – це той спеціаліст, який не дає вчителю «впасти» на шляху упровадження Стандарту, а навпаки, сприяє професійному та особистісному зростанню шляхом психолого-педагогічного супроводу педагогів.

Науково-теоретичний аналіз проблеми психологічного супроводу освітньої діяльності в умовах реалізації НУШ виявив відсутність обґрунтованих фахівцями стратегій діяльності практичного психолога з означеного питання. На наш погляд, ефективним у психологічному супроводі діяльності педагогів, є застосування системно-стратегіального підходу,

автором якого є В. Моляко [3]. Відповідно до цього підходу, практичний психолог закладу освіти має визначити основні стратегії психологічної діяльності з учителями та тактики їх реалізації. Д. Романовською визначено 3 стратегії психологічного супроводу освітньої діяльності, необхідні для успішного впровадження інноваційної діяльності з педагогами, відповідно до концепції НУШ [4]:

особистісно-фасилітативна – це емоційна підтримка вчителя в особистісно-професійній трансформації, саморозвитку (пошук ресурсів, професійних інтересів, потреб і мотивів інноваційної діяльності, коучінг, викриття та подолання антиінноваційних бар'єрів);

теоретико-методична – це підвищення рівня професійної обізнаності вчителів у психологічних категоріях, поняттях, які застосовуються в НУШ, Стандарті, співпраця з педагогом щодо вибору методів дитиноцентрованого навчання та виховання, відповідно до психологічних особливостей учнів та ситуації соціального розвитку класу;

практико-конструктивна – це конструювання освітнього середовища на засадах педагогіки партнерства, проведення психологом практичних занять або фрагментів занять з батьками, вчителями та учнями.

Ці стратегії визначають основні напрямки роботи практичного психолога щодо психологічної підтримки педагогів на етапі впровадження Стандарту.

При цьому під психологічною підтримкою ми розуміємо систему соціально-психологічних, психолого-педагогічних способів і методів допомоги педагогу з метою оптимізації його психоемоційного стану в процесі впровадження Стандарту, формування адекватного ставлення до інновації; підвищення впевненості педагогів у власних можливостях.

Вибір форм і методів підтримки здійснюється відповідно до стратегії супроводу педагогів на етапі впровадження НУШ у базовій школі.

### **План реалізації.**

Процес реалізації психологічної підтримки педагогів тривалий і потребує обов'язкового комплексного підходу. Цей процес складається з 2-х етапів:

1. Діагностико-аналітичний.

*Термін:* серпень – вересень.

*Завдання етапу:*

вивчення потреб вчителів у підвищенні рівня психологічної компетентності;

визначення зацікавленості педагогів у творчості та інноваціях;

вивчення мотивації вчителів до педагогічної діяльності;

вивчення пріоритетності стратегій супроводу;



розробка заходів з метою підготовки вчителів до здійснення освітньої діяльності в нових умовах, формування нових професійних компетентностей.

*Методики:*

Мотивація успіху і боязнь невдачі (опитувальник Реана). URL: <https://cutt.ly/f0OnHyY>

Анкета «Готовність вчителя до впровадження нових педагогічних технологій». URL: <https://www.ippo.if.ua/predmety/ocppsr/index.php?r=site/stattya&id=128>

Методика «Фактори, що впливають на саморозвиток». URL: <https://www.ippo.if.ua/predmety/ocppsr/index.php?r=site/stattya&id=124>

Методика «Здатність педагога до саморозвитку». URL: <https://www.ippo.if.ua/predmety/ocppsr/index.php?r=site/stattya&id=119>

Анкета Д. Романовської (додаток 1.1)

2. Інформаційно-просвітницький.

*Термін:* жовтень – травень

*Завдання етапу:*

формування толерантного ставлення до впровадження педагогічних інновацій та їх активного впровадження;

оптимізація психоемоційного стану педагогів у процесі впровадження Стандарту, підвищення впевненості педагогів у власних можливостях;

підвищення психолого-педагогічної компетентності вчителя з питань вікової і педагогічної психології;

усвідомлення педагогами своєї ролі щодо створення сприятливих умов для успішної адаптації учнів п'ятих класів, важливості дотримання наступності основних підходів у викладанні;

усвідомлення педагогами особливостей педагогічної взаємодії з учнями, застосування форм і методів групової та індивідуальної роботи під час навчання;

розвиток здатності до саморефлексії в професійній діяльності тощо;

розвиток стресостійкості та профілактика емоційного вигорання.

Вирішення зазначених завдань може бути реалізовано через такі форми організації взаємодії практичного психолога з педагогами, як:

1) *групові консультації.*

Групове консультування спрямовано на пошук відповідей на питання, що стосуються професійних знань, умінь, навичок, ефективності використання певних методів і прийомів.

Тематика групових консультацій може бути різною: «Ненасильницьке спілкування», «Педагогіка партнерства: психологічні засади», «Особливості психологічного розвитку дітей підліткового віку», «Особливості поведінки та

сприйняття інформації сучасними підлітками», «Закономірності психофізіологічного розвитку в підлітковому віці та вплив цих процесів когнітивний розвиток і формування особистісних структур п'ятикласника», «Особливості соціально-психологічної взаємодії сучасних молодших підлітків з однолітками і дорослими», «Основи побудови ефективної комунікації в п'ятому класі», «Проблеми адаптації дітей під час переходу в базову школу» та інші.

2) *методичні семінари, тренінги.*

Методичні семінари – це творчий процес аналізу різних педагогічних підходів, ідей, технологій роботи з погляду їхнього психологічного змісту, можливих психологічних висновків (і наслідків). Це спільна спроба об'єднати педагогічні знання стосовно конкретного предмета, даної теми, власного стилю викладання і спілкування. Сенс семінарської роботи не тільки у виробленні стратегій щодо створення умов для навчання, виховання і розвитку дитини, а й у взаємному професійному збагаченні педагогів, побудові корисного і важливого для педагогів процесу самоаналізу і саморозвитку (наприклад, психолого-педагогічні семінари з подолання інертності та консерватизму педагогічного мислення, розвитку творчого потенціалу вчителя, підвищення рівня поінформованості педагогів про загальнодоступні методи самопомоги, які є ефективними на перших стадіях розвитку синдрому вигорання тощо). Ці теми можуть бути предметом обговорення і в рамках тренінгових занять (додаток 1.2).

3) *психологічні студії* – універсальна форма взаємодії психолога з учителями, де використовуються інтерактивні методики. Суттєвою ознакою психологічної студії є гармонійне поєднання теоретичного, методичного та технологічного вивчення психолого-педагогічних проблем, підвищення психологічної компетентності. Можлива тематика засідань психологічних студій: методи та прийоми мотивації дитини до навчання; формування позитивного мікроклімату у класі, толерантних міжособистісних взаємин; психологічні прийоми та методи розвитку емоційного інтелекту; методи позитивного підкріплення навчальних успіхів дитини; психологічні прийоми та методи розвитку критичного мислення, розвантаження і зняття емоційної напруги, розвитку креативності; закономірності психофізіологічного розвитку в підлітковому віці та вплив цих процесів як на когнітивний розвиток, так і на формування особистісних структур п'ятикласника; особливості соціально-психологічної взаємодії сучасних молодших підлітків з однолітками і дорослими, основи побудови ефективної комунікації в п'ятому класі; проблеми адаптації дітей під час переходу у базову школу та інші;

4) *інтервізійні групи*, на яких кожен вчитель може висловитись про те, що переживає емоційно, про свої успіхи чи труднощі в роботі, отримати зворотній зв'язок від колег, поради від психолога;

5) *релаксаційно-розвантажувальні заняття для педагогів*: проведення занять з аутотренінгу, розвитку навичок застосування медитативних технік, прийомів емоційної саморегуляції, що спрямовані на стабілізацію психоемоційного стану, відновлення ресурсів, попередження професійного вигорання;

6) *Психологічний клуб* – неформальне зібрання вчителів, де вони разом із психологом обговорюють проблемні ситуації, що виникають у роботі, обмінюються досвідом. Тема кожного засідання Психологічного клубу народжується як запит вчителів до психолога, як результат їх сумісного творчого спілкування. Така форма організації не потребує попередньої розробки програми занять;

7) *психологічні ігри*, які надають можливість глибоко усвідомити власні потреби, бажання, можливості щодо самореалізації та самоактуалізації особистості;

8) *індивідуальні консультації, бесіди* з метою емоційної підтримки, пошуку ресурсів та мотивів діяльності, зняття внутрішніх та зовнішніх антиінноваційних бар'єрів, усвідомлення власних професійних успіхів і досягнень тощо;

9) *платформа «Вільні діалоги»*.

Основна мета: створити простір підтримки, здобути навички опанування складними ситуаціями

Рекомендації щодо проведення «Вільних діалогів»:

- Отримайте запит від вчителя або допоможіть сформулювати цей запит вчителю, який відчуває труднощі й має складну ситуацію в професійному полі.
- Обговоріть з вчителем можливість групової зустрічі для обговорення цієї проблеми.
- Запропонуйте вчителям провести онлайн-групу «Вільні діалоги» на визначену тему (опрацювання складного кейсу, складнощі з класом тощо) впродовж 1,5 год.
- Запросіть вчителів у групу (кількість учасників має бути не більше ніж 12 осіб).
- Визначте день та час проведення.
- Надайте чіткі інструкції щодо використання онлайн-платформи та правил створення безпечного простору.
- Запросіть бажуючого поділитися історією та представити випадок.

- Створіть простір для запитань учасників тому, хто представляв випадок.

- Проведіть обговорення досвіду в загальній групі.
- Група ділиться варіантами вирішення та пропозиціями.

10) *робота з кейсами* (обговорення реальних проблемних ситуацій педагогічної практики та спільний пошук шляхів їх вирішення);

11) *відвідування уроків* з метою психологічного аналізу ефективності застосування педагогічних технологій, особливостей організації діяльності учнів під час уроку, способів розвитку навчальної мотивації, стилю проведення уроку тощо; надання рекомендацій за результатами спостереження та аналізу.

Важливою умовою реалізації заходів на цьому етапі є наявність підтримки з боку адміністрації, внесення форм роботи до плану 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.

**Критеріями ефективності застосування технології** слід вважати:

успішність та задоволеність педагога власною професійною діяльністю;  
позитивна динаміка професійної активності педагогів, підвищення рівня їх адаптованості до нових освітніх умов, удосконалення процесу викладання;  
підвищення самооцінки учасників освітнього процесу щодо якісних змін у міжособистісній комунікації між педагогами, здобувачами освіти.

### **Висновки.**

Психологічна підтримка – важлива ланка у системі психологічної допомоги педагогам на етапі впровадження Стандарту.

Значна роль у психологічній підтримці педагогів належить практичним психологам, бо саме на них лежить відповідальність за психологічне забезпечення освітнього процесу та випереджальне зростання кваліфікаційного рівня педагогічних кадрів.

Запропонована технологія дозволяє вирішити питання психологічної підтримки педагогів, усвідомити спеціалістам психологічної служби нові ролі, що виникають у взаємодії з педагогами: фасилітатор, який надає впевненість у своїх силах і підтримує, спираючись на психологічне знання; співрозмовник, який бачить педагогічну ситуацію з іншої позиції, але розуміє і приймає позицію вчителя; ігротехнік, який створює для педагога ситуацію рефлексивного аналізу його досвіду; партнер у педагогічній діяльності, який бере участь у проектуванні освітнього процесу [7].

### Список використаних джерел

1. Готовність педагогів до змін в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа». *Педагогічний пошук*. 2017. № 2. С. 3-6. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedp\\_2017\\_2\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedp_2017_2_3)
2. Нова українська школа: путівник для вчителя 5 – 6 класів : навчально-методичний посібник / за ред. А. Л. Черній ; відп. за вип. В. М. Салтишева. Рівне : РОІППО, 2022. 168 с. С. 14
3. Романовська Д. Д. Особистісні стратегії професійної діяльності психологів : монографія / Д. Д. Романовська. Чернівці : Технодрук, 2014. 246 с.
4. Романовська Д. Д., Ящук М. Г. Стратегії психологічного супроводу освітнього процесу на етапі розбудови нової української школи. *Сучасна освіта в контексті нової української школи: Збірник тез за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (11-12.10.2018)*. Чернівці : М-во освіти і науки України, ІППОЧО, 2018. С. 183-186.
5. Сергій Шкарлет: Стандарт базової середньої освіти – основа для реалізації реформи «Нова українська школа» в 5-9 класах [Електронний ресурс] / офіц. веб-сайт Міністерства освіти і науки України. Електрон. дані. Київ. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/sergij-shkarlet-standart-bazovoyi-serednoyi-osviti-osnova-dlya-realizaciyi-reformi-nova-ukrayinska-shkola-v-5-9-klasah> Дата публікації: 08.10.2020. Назва з екрана.
6. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970 – 1980. Том 6, 1975. С. 516.
7. Чемодурова Юлія. Психологічний супровід реалізації Державного стандарту базової середньої освіти [Електронний ресурс] / веб-сайт освітнього порталу «Знайшов». Електрон. дані. Київ. URL: [https://znayshov.com/News/Details/naukovo-metodychnyi\\_posibnyk\\_nova\\_ukrainska\\_shkola\\_u\\_bazovii\\_serednii\\_osviti](https://znayshov.com/News/Details/naukovo-metodychnyi_posibnyk_nova_ukrainska_shkola_u_bazovii_serednii_osviti) Дата публікації: 15.08.2022. Назва з екрана.

## ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД СТАНОВЛЕННЯ ДЕМОКРАТИЧНОЇ ШКОЛИ

У Конституції України, в першій її статті, стверджується, що «Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава». Тому всі інститути держави і суспільства мають зосередити свої зусилля на забезпеченні розвитку в країні саме цих, вказаних в Основному Законі України ознак – її демократизації, соціалізації, зростанню правової культури її громадян тощо.

Дана проблема постає як стратегічна в контексті реформи децентралізації влади та створення об'єднаних територіальних громад по всій Україні. Психолого-педагогічній науці слід взяти до виконання видані до цього офіційні документи, зокрема затверджений 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 на здійснення цього Указу.

На виконання цих заходів висуваються ініціативи освітянської громади, зокрема прийнята у червні 2017 року Всеукраїнська програма «Демократична школа», що підтримана МОН і НАПН України і урядовими структурами рядом зарубіжних країн, зокрема Норвегії.

Психологічний супровід становлення демократичної школи і громадянського суспільства як проблема має спиратися при своєму вирішенні, з одного боку, на вказані офіційні документи, а з іншого боку – на реальні потреби й інтереси громадян України у вирішенні цієї проблеми, їх обізнаність і компетентність у відповідних питаннях, наявний рівень демократичної культури, розуміння демократії як оптимального політичного устрою суспільства, науки і мистецтва, філософію буття людини, світогляд і спосіб покращення життя суспільства і громадянина.

Разом з тим, практичні психологи і соціальні педагоги системи освіти мають краще усвідомлювати існуючу соціальну, правову реальність, можливий зміст і послідовність процесів демократизації закладів освіти в різних її ланках, враховуючи при цьому дійсний стан її розвинутої у країні, особливості менталітету політиків, керівників освіти, педагогів, учнів та їх батьків, зокрема наявність стійких елементів авторитарності і лібералізму, консерватизму тощо. Останнє може гальмувати, а в деяких випадках чинити опір демократизації. В цьому плані слід розуміти реальні, доволі тривалі часові перспективи здійснення процесу демократизації у країні.

Науково-дослідна робота автора (як і інших науковців країни) при вирішенні даної проблеми в період 2013-2022 рр., здійснювалася, в доповнення

до вказаних обставин, також в умовах децентралізації управління освітою, запровадження концепції Нової української школи, радикальної зміни соціальної ситуації, спочатку внаслідок пандемії COVID-19, а з 24 лютого 2022 року введення воєнного стану. Звичайно, що в цих умовах реально склалася і продовжує формуватися певна модель організаційного, концептуального і методичного забезпечення демократизації школи і технології діяльності психологічної служби в цьому напрямку.

Дана теоретико-методологічна концептуальна модель передбачає вирішення таких нагальних аспектів проблеми, як вивчення і практичне засвоєння психологами і педагогами й учнями принципів і процедур демократії, конкретних технологій створення і функціонування осередків громадянського суспільства в територіальних громадах у сільській місцевості і територіальних центрах соціального обслуговування у містах тощо. На вирішенні цих та багатьох інших аспектів даної проблеми, враховуючи роботу в умовах пандемії, воєнного стану та дистанційного режиму праці, була зосереджена наукова діяльність виконавця й у 2020-2022 роках, коли на перший план висунулися питання психологічного супроводу. В даному місці слід зазначити, що психологічний супровід має саме супроводжувати офіційний процес демократизації країни, процес демократичного провладу українського народу обраною ним владою.

Концепція психологічного супроводу становлення демократичної школи і громадянського суспільства включає у вказаний період наступні теоретичні та методологічні положення, принципи, зокрема:

– принцип цивілізаційної, суспільної та особистісної **актуальності й значущості** психологічного супроводу процесу демократизації школи для кожної людини та народу в цілому, для особистості будь-якого віку – дитячого, юного, молодого, зрілого, похилого та старечого;

– принцип **різнобічної функціональної доцільності** психологічного супроводу, відповідно до якого він може виступати в своїй мотивуючій, стимулюючій, інформаційній, інформологічній (за висловом академіка І. А. Зязюна), дорадчій, рекламній, програмуючій, компетентнісній, проєктній, продуктивній, емоційній тощо формах;

– принцип **паралельності, неперервності або епізодичного включення й інтеграції** супроводу з основними, провідними, видами діяльності людини: грою, навчанням, особистісним, громадянським і професійним самовизначенням, працею, громадською поведінкою, творчістю, генеративною діяльністю, самообслуговуванням тощо;

– принцип **науково обґрунтованого вибору доцільної форми** психологічного супроводу – інформологічної, психодіагностичної,

психопрогностичної, психопрофілактичної, просвітницької, профорієнтаційної, консультативної, навчальної, тренінгової, корекційної, психотерапевтичної, психореабілітаційної тощо форми на різних етапах і видах особистого та суспільного життя людини;

– принцип **доцільності локального чи тотального, епізодичного або неперервного, внутрішнього та зовнішнього** тощо психологічного супроводу становлення демократичної школи та навчання, підготовки особистості, зокрема педагогічних працівників, вчителів та учнівської молоді різного віку до його кваліфікованого проведення;

– принцип **рефлексивного поглиблення самосвідомості** педагогічних працівників і учнів в процесі їх занурення у психологічний процес постановки й вирішення проблем демократизації власного та іншого, індивідуального й громадського життя в ході психологічного супроводу процесу демократизації освіти;

– принцип **результативності, продуктивності та інноваційності** психологічного супроводу демократичного навчання особистості;

– принцип **неперервності розвитку, навчання і праці** особистості впродовж усього її життя як психологічний чинник і спосіб самостійного психологічного супроводу демократизації власного життя;

– принцип **суб'єктності** при здійсненні психологічного супроводу та підключення ресурсів особистості як факторів гармонічного духовного демократичного розвитку особистості.

Цей перелік принципів не є завершеним, він може бути доповненим або уточненим в ході розгортання й конкретизації змісту і форм самого процесу психологічного супроводу.

Нами були апробовані в період з 2015 до 2022 рік наступні **види** психологічного супроводу:

1. **Інформаційно-організаційний супровід** з включеними в його склад історико-психологічним, юридично-психологічним, міжнародно-психологічним тощо складовими.

2. **Програмно-навчальний** або **курикулюмний демократичний психолого-педагогічний супровід.**

3. **Науково-методичний супровід** – у вигляді передачі навчальним закладам, бібліотекам, соціальним педагогам методичних рекомендацій і посібників демократичного спрямування.

4. **Консультативно-психологічний, дорадчий супровід.**

5. Демократично орієнтований **навчально-дистанційний супровід.**

6. **Семінарсько-тренінговий супровід** демократичної підготовки на замовлення керівників і співробітників закладів освіти.



**7. Експедиційний психолого-педагогічний супровід** з демократичної підготовки соціальних педагогів на місцях.

**8. Конференціальний супровід** на всеукраїнському, регіональному, шкільному та індивідуальному рівнях проведення публічних заходів з демократизації освіти.

**9. Соціально-психолого-реабілітаційний супровід** постраждалих під час війни учнів, батьків, вчителів, шкільних психологів, на основі втілення у консультативну і психотерапевтичну роботу з ними оздоровчих принципів і процедур демократії.

Розглянемо ці види психологічного супроводу докладніше.

**1. Інформаційно-організаційний супровід** передбачає надання необхідної вихідної інформації керівникам і викладачам закладів освіти щодо основних принципів і процедур демократії, досвіду проведення Інститутами НАПН України, вишами та іншими освітніми установами України відповідних досліджень різних проблем становлення демократичної школи, що представлено на сайтах Національної академії педагогічних наук України, приміром, таких її інститутів, як Український науково-методичний центр практичної психології і соціальної роботи, Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна, Інститут соціальної та політичної психології, Інститут психології імені Г. С. Костюка, Інститут педагогіки, Інститут проблем виховання, НАН України – Інститут філософії ім. Г. Сковороди, Інститут соціології та Інститут держави і права ім. В. М. Корецького, а також Київський Інститут громадянського суспільства, Всеукраїнська програма «Демократична школа» тощо.

Клієнтам і користувачам психологічного супроводу часто буває важливо знати, що в Україні є установи, які займаються різними проблемами становлення демократичної школи і суспільства і є можливість отримати відповідну інформацію на певних сайтах цих установ.

На жаль, слід констатувати, що уявлення про демократію більшості українців ще недостатньо сформовані, вони значною мірою викривлені під впливом авторитарних або ліберальних стереотипів, для них часто властиве неадекватне ставлення до можливостей демократизації освіти, що заважає розвитку країни.

Тому виникає потреба у формуванні у громадян України не тільки обізнаності і компетентності у відповідних питаннях, але і стійкої демократичної культури, розуміння демократії як оптимального політичного устрою суспільства, науки і мистецтва, філософії буття людини, світогляду і способу життя особистості громадянина.

Важливо знати, що демократизація української освіти відбувається не на пустому місці, а навпаки, в Україні існують цікаві історичні прецеденти, випробувані у минулому форми демократії, що є прототипами функціонування сучасного громадянського суспільства, – від народного віча, козацьких рад, сільських і міських громад до майданів і об'єднаних територіальних громад тощо. Рух до демократичного громадянського суспільства України безумовно пов'язаний із діяннями її духовної еліти, таких її 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.

Події останніх років у країні свідчать про те, що становлення громадянського суспільства та зростання демократичної активності громадян вступає в нову фазу і має перейти із епізодичної, спонтанної, дрібногрупової, гострої емоційної, радикалізованої, революційної форми у повсякденну, добре організовану, масову, інтелектуалізовану поведінку громадян з утвердження справжньої демократії.

До цікавого історико-психологічного прецеденту слід віднести соціально-психолого-педагогічну систему А. С. Макаренка, яку сучасні зарубіжні спеціалісти (Німеччини, Японії, Італії тощо) все більше розуміють як демократичну за своєю суттю, а його колонію та комуну – як демократичні утворення, прообраз громадянського суспільства як інституту прямої демократії, що виявилися найкращими вихователями молоді. Ось чому його система привертає увагу демократичних країн світу.

Важливою складовою інформаційно-психологічного супроводу є юридично-психологічна складова. Тому вдумливим читачам пропонується зануритися у правовий світ статей Конституції України, певних законів і офіційних документів, які розкривають сутність свобод, прав і обов'язків українського громадянина, що сприятиме більш демократичному самовизначенню юної та дорослої особистості. Під впливом цієї складової вони можуть ознайомитися із сучасними процесами децентралізації влади, особливостями створення об'єднаних територіальних громад, побудови сучасного громадянського суспільства як інституту прямої демократії тощо.

Старшокласникам, студентам, вчителям, спеціалістам різних професій і громадянам, які хочуть самостійно опанувати основи демократичної поведінки в умовах громадянського суспільства, пропонуються інформація про різноманітні демократичні методи роботи, зокрема такі, як дискусії, дебати, мозкова атака, алгоритм роботи осередків громадянського суспільства за швейцарською моделлю та американська технологія деліберації, техніка голосування та референдуму, проектування, прийоми контролю та шляхи

накладання відповідальності за виконання прийнятих рішень. Читачі самі, при відповідній самопідготовці, можуть провести тренінг демократичного розвитку первинного осередку громадянського суспільства, що може складатися із представників їх найближчого соціального оточення. Демократія виступає як певна філософія, наука, мистецтво, світогляд та спосіб життя людини.

**2. Програмно-навчальний або курикулумний супровід,** який представлений демократично-орієнтованими планами навчання і виховання населення європейських країн, який доцільно використати і в українській освіті.

Проведене нами вивчення європейського досвіду демократизації освіти, зокрема на прикладі перекладу, аналізу та узагальнення курикулумів для різних ланок освіти Швеції, дозволило сформулювати певні положення, які можна покласти в основу демократизації української освіти, навчальних планів її закладів освіти

Наведемо показові положення типових планів дошкільної та шкільної освіти Швеції (див. далі), які містять у своєму змісті поняття демократії, демократичних цінностей, методів, демократичного способу життя учнівської молоді. Це стосується також і освіти дорослих. Якщо врахувати цей європейський досвід, то в українських навчальних планах могли би стояти такі ж самі положення, яких поки що в них немає:

[див. джерела: [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se) (Curriculum for Preschool Lpfo 98. Revised 2010), [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se) (Curriculum for the upper secondary school), [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se) (Curriculum for Adult Education Programmt 2012)]

– **демократія** формує фундамент освіти та суспільства;

– освіта забезпечує розуміння молоддю і дорослими того, чим є **демократія**;

– метою освіти є те, щоб всі учні могли свідомо визначати свої погляди, спираючись на знання своїх людських прав і фундаментальних **демократичних цінностей** настільки, наскільки особистість знає це на власному досвіді;

– найважливіше завдання освіти є передати і сформувати повагу, поважне ставлення молоді та дорослих до прав людини і основних **демократичних цінностей**, на яких базується суспільство;

– виховання має активно і свідомо впливати й стимулювати учнівську молодь до розвитку їх розуміння та прийняття ними **демократичних цінностей**, що поширені у суспільстві;

– освіта має формувати в учнів стійкі форми знань, що конституціують структуру громадянських стосунків у суспільстві, котрі базуються на фундаментальних **демократичних цінностях** і правах людини, які розділяють усі громадяни;

– позиція дорослих впливає на розуміння та повагу дітей до прав і обов'язків, що діють у **демократичному суспільстві**;

– освіта повинна передавати учням інформацію, відповідно до фундаментальних **демократичних цінностей** і прав людини, що захищають недоторканність, свободу і цілісність індивіда, рівноправ'я всіх людей, гендерну рівність і солідарність між людьми;

– вчителі мають ясно використовувати фундаментальні **демократичні цінності** суспільства й права людини і разом з учнями обговорювати конфлікти, що можуть виникнути між їх цінностями і правами та реальними подіями;

– освіта дорослих презентує такі знання, що визначають структуру громадських стосунків у суспільстві, більш того, ці знання базуються на системі цінностей, що включає як фундаментальні **демократичні цінності** і повагу до прав людини;

– освіта дорослих повинна передавати – і закріплювати серед них – повагу до прав людини та **базові демократичні цінності**, на яких ґрунтується суспільство;

– національна система освіти базується на **демократичних принципах**;

– освіта розвиває здатність учнів розуміти суспільну ситуацію і діяти відповідно до **демократичних принципів**;

– мета освіти полягає в тому, щоб кожний учень міг індивідуально, на основі знання **демократичних принципів**, розвивати далі свою здатність працювати **демократичним шляхом**;

– всі, хто працює в освіті, мусять прищеплювати кожному учневі повагу й уміння застосовувати **демократичні підходи**;

– дії працівників освіти мають здійснюватися **демократично**;

– освіта використовує **демократично діючі методи**, у застосуванні яких учні беруть активну участь;

– освіта має формувати не лише знання про фундаментальні цінності, вона повинна забезпечувати досконале застосування **демократично діючих методів, процедур** і розвивати у юних та дорослих громадян здатність й готовність приймати на себе особисту відповідальність й брати активну участь у громадській суспільній діяльності;

– педагогічні колективи освітніх закладів мають готувати учнівську молодь до участі у прийнятті відповідальності, прав і обов'язків, що притаманні **демократичному суспільству**;

– освіта відповідає за те, щоб у всіх учнів формувалися передумови для задовільної участі у **демократичному прийнятті рішень** у громадянському і трудовому житті;

– освіта дорослих відповідає за те, щоб кожний учень включався у процес навчання за своїм навчальним планом, маючи в якості передумови участь у прийнятті **демократичних рішень** у суспільстві та у трудовому житті.

Звичайно, що практичні психологи і соціальні педагоги мають вміти ґрунтовно обговорювати із замовниками психологічного супроводу зміст і послідовність процесів демократизації освіти в різних її ланках, враховуючи при цьому реальний стан її розвинутої в країні, особливості менталітету учнів, які можуть сприяти або чинити опір демократизації, часові перспективи здійснення цього процесу тощо. Спеціалісти по психологічному супроводу можуть рекомендувати клієнтам, зокрема керівникам і вчителям закладів освіти також самостійне вивчення демократичного досвіду освіти інших країн Європи та Америки, таких як Швейцарія, Швеція, Фінляндія, Франція, Німеччина, США, Канада та ін.

**3. Науково-методичний супровід** здійснюється у вигляді передачі навчальним закладам, шкільним бібліотекам та окремим особам методичних рекомендацій і посібників, виданих в Центрі та Інститутах НАПН України. Серед них представлені також наукові праці автора даного розділу [див. зокрема 4; 5; 6; 7; 8 тут та на відповідних сайтах].

**4. Консультативно-психологічний супровід** включає безпосередні або дистанційні консалтингові зустрічі спеціалістів, зокрема автора розділу, із замовниками. Контакти можуть здійснюватись як через відповідні сайти Центру та Інститутів НАПН України, зокрема через Консультативно-тренінговий центр при Інституті педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, так й індивідуально через електронну й телефонну адресу автора даного розділу (див. у наст. пункті).

**5. Навчально-дистанційний супровід** включає роботу педагогів та учнів у Дистанційній школі демократії, відкритій та працюючій в Українському науково-методичному центрі практичної психології і соціальної роботи та Інституті педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України.

Школа створена спільними рішеннями Вчених рад:

Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна Національної академії педагогічних наук України, директор – доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, Лук'янова Лариса Борисівна. Дистанційна школа затверджена на засіданні Вченої ради ІПООД 16 вересня 2019 року (протокол № 10) та

Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи, директор – доктор психологічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України Панок Віталій Григорович. В УНМЦ практичної

психології і соціальної роботи Дистанційна школа затверджена на засіданні Вченої ради 26 вересня 2019 року (протокол №10).

Дистанційна школа працює в координації з Консультаційно-тренінговим центром, що діє на базі відділу психології праці ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України, директор – доктор психологічних наук, професор Помиткін Едуард Олександрович.

Завідувачем науково-методичної частини ДШДГС є Почесний академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор Рибалка Валентин Васильович.

*Метою* роботи Школи є ознайомлення та оволодіння учнівської молоді й дорослих, педагогів навчальних закладів, вчителів, працівників різних установ і представників різних гілок влади та різноманітних громадських об'єднань з принципами, процедурами і умовами здійснення демократії та діяльності громадянського суспільства як інституту прямої демократії.

*Форми навчання:* очно-заочна, самостійна та лекційна, індивідуальна та групова, консультативна, дорадча, в онлайн-режимі, самонавчання і навчання, виїзна, що завершується заліком в очному діалоговому режимі у вигляді співбесіди по вибраному викладачем розділу посібників: Рибалка В. В. Самонавчання демократії юної та дорослої особистості. Київ: Талком, 2019. 208 с. або Рибалка В. В. Самовчитель демократії для юної та дорослої особистості: метод. посіб. Київ: Талком, 2019. 208 с., які виставлені на сайтах ІПОД ім. Івана Зязюна і УНМЦ практичної психології і соціальної роботи НАПН України, та по вибраному самим слухачем посібнику із списку рекомендованої літератури. За результатами заліку слухачі отримують сертифікат; школа працює на громадських засадах, але із відшкодуванням накладних витрат у випадку передачі слухачу навчальних матеріалів, наявності транспортних витрат при замовленні на виїзні заняття, консультування, витрат на виготовлення сертифікату тощо.

*Методи навчання:* самостійна робота у вигляді самонавчання на основі опрацювання самовчителя демократії, електронних та паперових підручників і навчальних матеріалів. В процесі роботи з посібниками передбачаються індивідуальні та колективні консультації спеціалістів з питань демократії та роботи громадянського суспільства, в тому числі – через Інтернет в онлайн-режимі (скайп), а також через мобільний зв'язок. Заплановано проведення на замовлення тренінгів демократичної роботи первинного осередку громадянського суспільства (при комплектуванні достатнього складу тренінгових груп), виїзні заняття на замовлення навчальних закладів, установ освіти дорослих, профспілок та об'єднаних територіальних громад. Для отримання сертифікату обов'язковою є здача заліку за змістом вивченого

базового посібника та при ознайомленні з рекомендованою навчальною літературою. Залік може відбуватися на вибір слухача Школи в очному чи заочному вигляді, при безпосередньому контакті з викладачем або через мобільний телефонний зв'язок, Інтернет чи скайп. Приміром, якщо використовується Інтернет, то залік передбачає написання стислого звіту на 1-2 сторінки, в якому у письмовій формі подаються: а) загальне враження від змісту опанованого базового посібника; б) стислий аналіз якогось одного його розділу, який найбільше сподобався слухачеві; в) опис конкретних демократичних дій слухача у найближчому соціальному оточенні. Письмовий звіт висилається на електронну адресу викладача, після чого отримується електронний сертифікат.

У тематичному навчальному плані Школи наводяться теми занять, в ході ознайомлення з якими учні самостійно та за допомогою кваліфікованих викладачів оволодівають основами демократії, побудови та діяльності громадянського суспільства як інституту прямої демократії. Кожна тема занять починається із тематичного запитання до учня як суб'єкта демократичної громадянської поведінки, а у відповідному розділі тексту базового посібника подається відповідь щодо різних аспектів самоорганізації громадянської поведінки на демократичних засадах. Наводяться принципи, процедури та умови здійснення демократії та роботи громадянського суспільства.

Призначено для учнівської молоді та педагогів, студентів і аспірантів різних навчальних закладів, наукових працівників і службовців, практичних психологів і соціальних педагогів, вчителів і викладачів, для всіх громадян, хто хоче самостійно опанувати основи демократичної поведінки в умовах громадянського суспільства.

*Термін навчання* гнучкий, але не менше 1 місяця від дня подачі заявки на навчання (див. далі бланк заявки).

Отримання сертифікату дає право його володарю поширювати ідеї Дистанційної школи демократії у найближчому громадянському, освітньому та виробничому середовищі.

У Додатку 2.1 наводяться докладні дані про Дистанційну школу демократії і громадянського суспільства (тематичний навчальний план, рекомендована література, порядок вступу та роботи слухачів, заявка, сертифікат).

**6. Семинарсько-тренінговий супровід** здійснюється у формі проведення на замовлення керівників і співробітників закладів освіти науково-практичних семінарів з відповідної тематики безпосередньо у закладах освіти та спеціального тренінгу громадянського суспільства як інституту прямої демократії. Даний вид супроводу є центральним серед усіх наявних його видів, оскільки в ньому виражається головна продуктивна сутність демократії. Адже,

за Дж. Дьюї, в демократії найголовнішим є ті позитивні внутрішні зміни у житті народу і кожного громадянина, до яких призводять процедури демократії, а не зовнішні формальні імітації цих змін. І ці зміни концентруються у понятті готовності до формування проекту.

У Додатку 2.2 наводиться конкретна характеристика тренінгу освітянського осередку громадянського суспільства.

**7. Експедиційний психолого-педагогічний супровід становлення демократичної школи** складається з проведення спеціальних психолого-педагогічних експедицій по навчальним закладам різних регіонів України і здійснювався нами в порядку апробації у вигляді поїздок на запрошення по регіональним закладам освіти України. Так, у серпні 2019 року автором була проведена психолого-педагогічна експедиція у загальноосвітній заклад освіти села Світязь Шацького району Волинської області, а у вересні 2019 року – у загальноосвітній навчальний заклад села Пирого Глобинського району Полтавської області (разом з професором А. П. Самодриним), у Чугуєво-Бабчанський технікум лісового господарства Харківської області (разом з професором А. П. Самодриним), у Педагогічний коледж ім. А. С. Макаренка м. Кременчук Полтавської області (разом з професором А. П. Самодриним), у Полтавським обласний науковий ліцей в селі Ковалівка Полтавського району (разом з професорами В. Ф. Моргуном і А. П. Самодриним), у Новомосковський колегіум №11 Дніпропетровської області (разом з професором А. П. Самодриним).

Експедиція проводилась за певною схемою, коли спочатку відбувався регіональний науково-практичний семінар «Психолого-педагогічне забезпечення розвитку школи як осередку демократизації, становлення громадянського суспільства і громадянина України», а після нього – тренінг освітянського осередку громадянського суспільства.

18-19 травня 2022 року експедиційний вид супроводу здійснювався в умовах воєнного стану у вигляді науково-педагогічній очно-заочної експедиції по таким пунктам Полтавщини і Кіровоградщини, як Кременчук, Горішні Плавні, Світловодськ. Автор цих строк, як член самоврядної Науково-дослідної лабораторії з вивчення і розроблення гуманітарних ідей академіка В. І. Вернадського брав участь в роботі експедиції в онлайн-режимі (оскільки військовий стан обмежив кількість учасників заходу і район експедиціювання) і виступив з декількома доповідями [1].

Отриманий в ході проведених в період 2018-2022 рр. експедицій до загальноосвітніх шкіл, колегіуму, коледжу, ліцею, методичних об'єднань вчителів тощо досвід дозволив удосконалити програмне та методичне забезпечення громадянської освіти старшокласників, студентів та викладачів



навчальних закладах. Це знайшло своє відображення зокрема у відкритті на базі УНМЦ практичної психології і соціальної роботи та Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України Дистанційної школи демократії та громадянського суспільства.

**8. Конференціальний супровід** відбувався зазвичай у формі численних виступів автора та його колег на масових заходах міжнародного, всеукраїнського, регіонального та шкільного рівнях. Серед заходів останнього часу автор може назвати ті, що мають безпосереднє відношення до тематики психологічного супроводу становлення демократичної школи. Це:

Рибалка В. В. Доповідь «Демократична, соціальна держава» як серцевина конституційно визначеного національного ідеалу і психологічні та педагогічні умови його втілення у життя українського народу» на Всеукраїнській конференції з міжнародною участю «Українська національна ідея: генеза, сутність та реалізація», Національний університет «Острозька академія», 28 липня 2022 року та

Рибалка В. В. Доповідь «Психологія і педагогіка втілення у життя конституційно визначених демократичних засад державотворення» на Всеукраїнському круглому столі «Українська національна ідея як основа державотворення в Україні», Національний університет «Львівська політехніка», 24 серпня 2022 р.

**9. Соціально-психолого-реабілітаційний супровід** постраждалих під час війни учнів, їх батьків, вчителів, шкільних психологів, на основі втілення у консультативну та психотерапевтичну роботу з ними принципів і процедур демократії.

Психологічні реалії війни призводять до виникнення негативних станів психіки у дітей, їх батьків, вчителів і самих шкільних психологів. Мова йде про зростання випадків гострих хронічних стресів, панічних настроїв, депресій, гострих психосоматичних відхилень тощо. Це ставить перед психологічною службою нові завдання, зокрема по соціально-психологічній реабілітації членів освітянської громади. Психологічний супровід постраждалих від війни людей включає як вже відомі традиційні технології консультативної і психотерапевтичної роботи, так і нові їх види, що виникають зокрема в умовах дистанційного навчання і праці.

Ми можемо виділити серед них такі, що відповідають новим демократичним за свою сутністю дистанційним технологіям професійної діяльності психологів. Ці технології були визначені нами в ході участі у методологічних і психоконсультативних семінарах на базі соціальних платформ ZOOM, MEET по наданню допомоги передусім самим психологам і педагогам, які потрапили в зону бойових дій, пережили стресові ситуації – внаслідок

повітряної тривоги, артилерійських і ракетних обстрілів, евакуації, поранення і втрати близьких людей тощо. Така форма концентрованої психоконсультативної допомоги може здійснюватись за схемою «тренінгу навпаки», або консиліумного плюралістичного консультування, коли в центрі оздоровчого процесу в соціальній платформі знаходиться потерпілий з гострою проблемою військового походження, а з ним працюють по черзі декілька консультантів, бажано заздалегідь підібраних представників різних психотерапевтичних напрямків. Вони виступають експертами з визначення та вирішення різних гострих і складних проблем. Ми вважаємо таке колективне, концентроване навколо клієнта психологічне консультування і психотерапію групою спеціалістів постраждалих під час військових дій дуже ефективними.

Вказана форма роботи дещо нагадує організацію медичного консиліуму або проведення хірургічних операцій, коли навколо одного пацієнта концентруються зусилля декількох лікарів – хірурга, його асистента, консультанта, анестезіолога, реаніматолога, хірургічної сестри, а за операцією за монітором спостерігають колеги та студенти. Перенос цієї форми роботи у психологію та педагогіку робить професійну діяльність психотерапевтів або вчителів більш ефективною та оперативною, оскільки таким чином розкриваються та соціосамоактуалізуються, при вирішенні малознайомих гострих проблем, компетенції, колегіальний консультативний саногенний потенціал спеціалістів. Значення даного методу виходить за межі лише соціально-психолого-реабілітаційного супроводу. Завдяки йому, за припущенням, можуть бути змодельовані інтегративні міждисциплінарні та міжпредметні зв'язки у виробництві, науці та освіті, зокрема перспективні технології роботи Нової школи.

**Отже,** накопичений досвід роботи дозволяє сформулювати науково обґрунтовані принципи, методи і види психологічного супроводу становлення демократичної школи України, які враховують надзвичайні реалії військового стану та перспективи реформування, демократизації української освіти у післявоєнний період. Сучасне громадянське суспільство України та його освітянський осередок повинно оволодівати продуктивними демократичними формами правової самоорганізації, розумного генерування актуальної суспільної думки, обговоренням нагальних проблем і 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.

Автор ставить перед собою мету допомогти політикам і громадським активістам, соціальним педагогам і практичним психологам, вчителям у становленні в навчальних закладах первинних освітянських осередків громадянського суспільства – як органічної складової і генетичного джерела всеукраїнського громадянського суспільства. При цьому визнається необхідність обов'язкової відданості лідерів 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 негативних цінностей – темряви, смерті, нелюдства, зневір'я, розпачу, ненависті, зла, спотворення, брехні.

Лідери і члени реального 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, вчителів, що сприяють розвитку громадянського суспільства як інституту прямої демократії й особистості юних громадян.

На цьому шляху необхідна співпраця всіх інститутів НАПН, НАН України та закладів освіти різного рівня.

### **Список використаних джерел**

1. Кременчуччина – основа проектування освіти регіону під час випробувань і надалі: матеріали III-ї науково-педагогічної експедиції Науково-дослідної лабораторії з вивчення і розроблення гуманітарних ідей академіка В. І. Вернадського: методичний посібник / За наук. ред. А. П. Самодріна. Кременчук: Видавництво «НОВАБУК», 2022. 226 с.

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

3. Психологічний супровід формування навичок здорового способу життя у дітей і підлітків / Упорядник Романовська Д. Д. Чернівці, 2008. 248 с.

4. Рибалка В. В. Самонавчання демократії юної та дорослої особистості: метод. посіб. Київ: Талком, 2019. 2008 с.

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

6. Рибалка В. В. Соціально-психологічний тренінг розвитку первинного освітнянського осередку дієвого громадянського суспільства у партнерській взаємодії з представниками державної влади. *Андрогогічний вісник: Науковий електронний журнал*. 2017. Вип. 8. С. 150-158.

7. Рибалка В. В., Самодрин А. П., Моргун В. Ф. Психопедагогічні експедиції шляхами демократизації життя особистості, освіти та громадянського суспільства: метод. посіб. / за ред. В. В. Рибалки. Київ: ТАЛКОМ, 2019. 280 с.

8. Рибалка В. В., Самодрин А. П., Моргун В. Ф., Басанець О. М., Третьякова Т. М., Конюхова Н. М., Гривачевська А. А. Школа – духовний осередок розвитку особистості, місцевої громади та держави: посібник / за наук. ред. Рибалки В. В. і Самодрин А. П. Київ: Талком, 2018. 452 с.

## ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПОДОЛАННЯ АНТИІННОВАЦІЙНИХ БАР'ЄРІВ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Розвиток і розбудова освітньої сфери в сучасних умовах характеризується висуванням до неї нових вимог українського суспільства: від побудови освітнього процесу на загальнолюдських принципах демократизму, гуманізму і людиноцентризму/дитиноцентризму, переходу від знанієвої парадигми освіти до компетентнісної, впровадження концепції Нової української школи до використання нових форм і видів надання освітніх послуг, засобів навчання тощо. Реалізація цих вимог відбувається через неперервне впровадження нововведень або інновацій (із пізньолатинської *innovation* – оновлення, новизна, зміна). Аналіз досліджень, наукових джерел, практики в даній галузі свідчить, що впровадження інновацій в освітній процес ускладнюється, наштовхуючись часто на опір учасників педагогічної спільноти, так званні **антиінноваційні бар'єри**.

Антиінноваційні бар'єри науковці визначають, погоджуючись з думкою І. Дичківської [6, 255], таким чином: антиінноваційні бар'єри (франц. *barriere* – перешкода, перепона) – зовнішні або внутрішні перешкоди, які заважають здійсненню інноваційної діяльності. [3; 11, 45; 30, 187; 32]

До зовнішніх бар'єрів відносять:

соціальний бар'єр – несумісність нового з наявним досвідом і цінностями, прийнятими в суспільстві; стереотипи мислення педагогічного співтовариства;

організаційний бар'єр – протидія керівних органів освіти втіленню нововведень; відсутність координаційних центрів з розроблення та впровадження педагогічних інновацій;

методичний бар'єр – брак методичного забезпечення нововведення, недостатня поінформованість основних учасників процесу в галузі педагогічної інноватики;

матеріально-технічний бар'єр – відсутність або недостатня кількість необхідного обладнання, наочних посібників, приміщень, навантаження педагогів, побутові умови, рівень заробітної платні.

Внутрішній бар'єр визначається як **психологічний** чи особистісний, який є соціально-психологічним особистісним утворенням, що приховує глибинні особистісно-професійні проблеми [3; 6, 256; 25; 26; 32].

З огляду на цілі і завдання, які стоять перед психологічною службою системи освіти, в подальшому ми зосередимо свою увагу саме на

психологічному бар'єрі в інноваційній діяльності педагогів, і в подальшому у даній праці розглядатимемо терміни «антиінноваційний бар'єр» і «психологічний бар'єр» як синонімічні.

Зазвичай виокремлюють 6 підходів до розуміння психологічного бар'єру (за А. Массановим [14]):

1. психологічний бар'єр – це мотив, який перешкоджає виконанню певної діяльності або дії;

2. психологічний бар'єр – це ускладнення, що пов'язане з психічним станом, упередженнями;

3. психологічний бар'єр – психічний стан, що виявляється в неадекватній пасивності суб'єкта й перешкоджає виконанню ним тих чи інших дій;

4. психологічний бар'єр – внутрішня перешкода психологічної природи (небажання, боязнь, невпевненість тощо), яка заважає людині успішно виконувати певні дії;

5. психологічний бар'єр – негативний вплив минулого досвіду, який перешкоджає розумінню й правильній оцінці ситуації, фактів, закономірностей, вибору способів дій, стратегії вирішення проблеми, інноваціям;

6. психологічний бар'єр – це обмеження, що накладаються суб'єктом на власну індивідуальність і філософські, моральні, ціннісні переконання, що утримують від більш повного її виявлення.

Тобто, психологічний бар'єр розглядається як «особливий психологічний стан, який виявляється в неадекватній пасивності суб'єкта та перешкоджає йому у виконанні певних дій, а зокрема неадекватна пасивність педагога, яка заважає здійснювати інноваційну діяльність» [3; 6; 20, 24; 30, 188; 32].

До внутрішніх бар'єрів належать:

бар'єр некомпетентності – невпевненість працівників у своїх силах;

бар'єр навички, звички, традиції – прив'язаність до сформованого способу роботи;

бар'єр ідилії – задоволеність працівників їх теперішнім становищем та статусом;

бар'єр збільшення психофізіологічного навантаження – страх збільшення норм, завдань;

бар'єр компенсації – невпевненість в тому, що додаткові зусилля отримають відповідну компенсацію;

бар'єр винагородження – страх зниження винагород після практичної реалізації нововведення;

бар'єр зміни місця роботи – страх переміщення на нову роботу;

бар'єр партнера – невіра у можливості безпосереднього ділового партнера після нововведення;

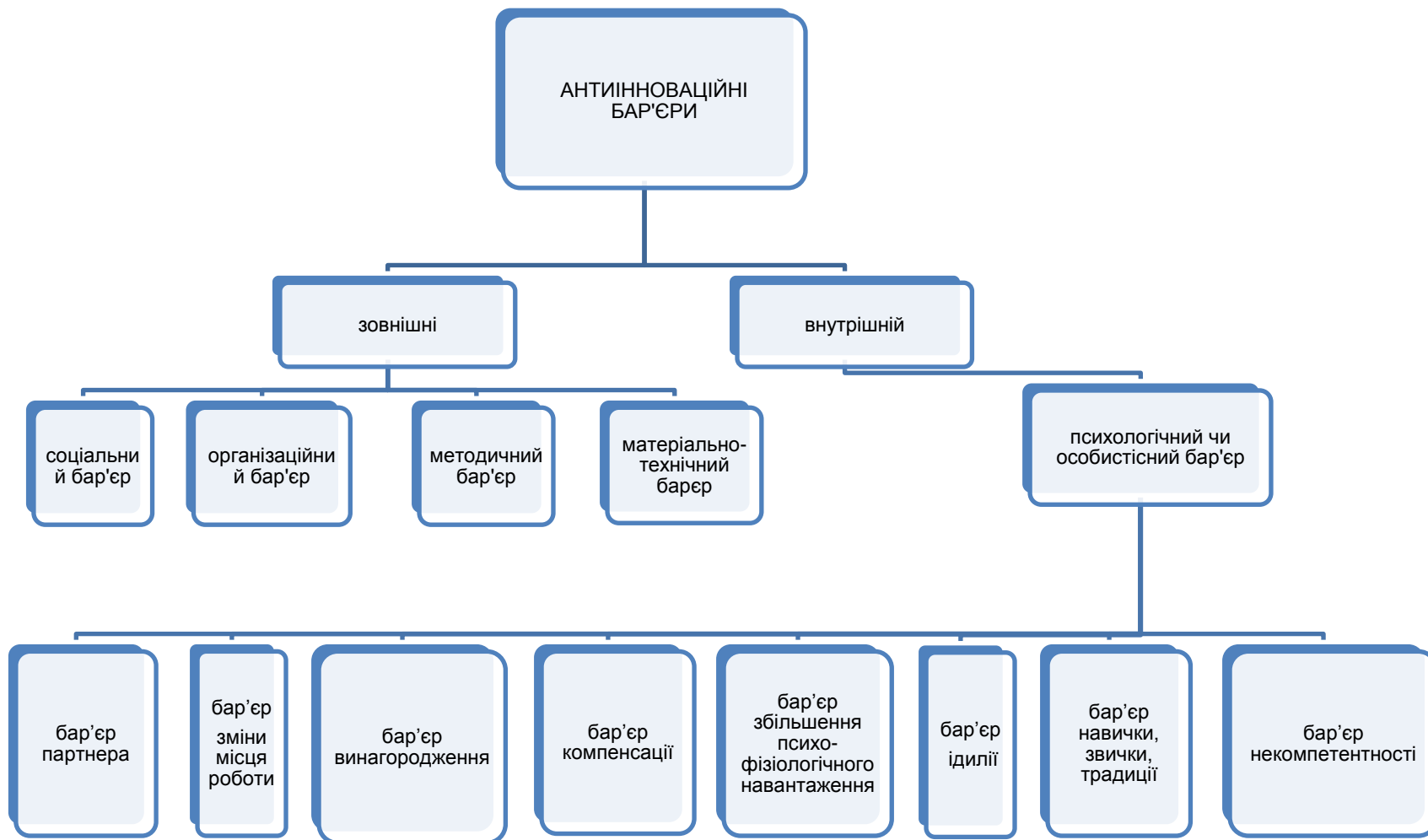
бар'єр творчості – перешкоду, яка заважає особистісному вияву творчої діяльності. У сфері виховання вона проявляється як: низький рівень педагогічної креативності; ригідність мислення; схильність до конформізму – прагнення бути подібним до інших людей, не відрізнятись від них своїми судженнями і вчинками; боязливість видатися нерозумним і смішним у своїх судженнях; боязливість видатися надто екстравагантним у своєму неприйнятті і критиці чужих думок; невміння реалізовувати нові способи і форми здійснення освітньої діяльності; недостатня розвиненість індивідуального творчого потенціалу окремих педагогів; відсутність потреби впроваджувати нове; особистісна тривожність, невпевненість у собі, негативне самосприйняття, що характеризується заниженою самооцінкою особистості, небажанням висловлювати свої ідеї [6; 25]. Див. рисунок 3.1.

У педагогічному середовищі вирізняють такі типи психологічних бар'єрів як: організаційно-психологічні, соціально-психологічні, когнітивно-психологічні [3; 6; 32]. Див. таблицю 3.1 [6, 257-258].

*Таблиця 3.1*

**Типи психологічних бар'єрів активного неприйняття нововведень  
(за І. Дичківською)**

Тип	Основні характеристики	Причини формування
Організаційно-психологічні	Активне неприйняття нововведення через невідповідність цінностям особистості в суб'єктно-об'єктних стосунках	– невідповідність ціннісних орієнтацій особистості і цілей інновацій; – неправильний розподіл прав і відповідальності; – накладання функції однієї структури на іншу; – невідповідність уявлень про професійно-рольову позицію реальному функціонуванню організації
Соціально-психологічні	Реакція на наслідки нововведень, обумовлена особистісними й груповими особливостями в суб'єктних відношеннях	– відносини між людьми, особистісні й групові особливості; – невідповідність ціннісних орієнтацій; – спосіб життя, своєрідність розподілу часу на різні види робіт, смаки; – відмінності у вчинках та оцінках дій.
Когнітивно-психологічні	Реакція на різні підходи, напрями в аналізі предмета нововведення (в умовах невизначеності)	– розходження в знаннях із приводу предмета нововведень; – різне розуміння проблеми; – критичний підхід до ситуації; – індивідуально-психологічні властивості людей, пов'язані із сенсорними характеристиками (моторними вміннями)



*Рисунок 3.1 Класифікація антиінноваційних бар'єрів*



Проявляються психологічні бар'єри як: сукупність дій, суджень, понять, очікувань і емоційних переживань педагогів, у яких усвідомлено чи не усвідомлено, приховано чи неприховано виражаються негативні психічні стани; форма прояву соціально-психологічного клімату колективу в умовах інновацій у вигляді негативних психічних станів педагогів, спричинених нововведенням. За таких умов спотворюється звичайна поведінка людини, про що можуть свідчити немотивована нерішучість, невпевненість у собі, недовіра.

Окреслення даної проблеми дає підстави стверджувати, що профілактика та подолання психологічних бар'єрів до інноваційної діяльності у педагогічних працівників є необхідною умовою ефективного впровадження інновацій в освітній процес.

Основою, на якій ґрунтується розвивальна, корекційна і профілактична робота працівника психологічної служби є діагностичний інструментарій. Від точності результатів діагностики у повній мірі залежить ефективність подальшої роботи практичного психолога і соціального педагога [7]. Психодіагностику використовують для побудови психологічного портрету особистості педагога для максимального ефективного використання потенціалу кожного члена педагогічного колективу і збереження психологічного здоров'я особистості педагога. Також, психодіагностика дозволяє прийти йому на допомогу в пошуках ресурсів подолання психологічних бар'єрів до інноваційної діяльності та подальшої самоактуалізації і саморозвитку особистості [32].

Аналіз сутності антиінноваційних бар'єрів в педагогічній діяльності, різноманітності їх проявів, емпіричних досліджень українських вчених з даного питання, науково-методичної літератури дозволяє визначити методики діагностики внутрішніх (психологічних/особистісних) станів педагогів, які дозволяють визначити рівень вираженості антиінноваційних/психічних бар'єрів. [2; 4; 5; 6; 7; 8; 10; 12; 17; 18; 19; 21; 31]. Вважаємо доцільним систематизувати данні методики за сферами особистості. Див. таблицю 3.2.

Таблиця 3.2

**Методики діагностики деяких внутрішніх станів особистості**

№ п/п	Сфера особистості	Назва методики, автор	Джерело	Для вирішення якого завдання застосовується
1.	Мотиваційна	Опитувальник «Аналіз мотивації діяльності молодого педагога»	Туріщева Л. В. Настільна книга практичного психолога: Навчально-методичний посібник для вчителя. Х.: Вид. група	Дослідження провідних мотивів діяльності молодого вчителя

			«Основа», 2009. 256 с	
2.	Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана)	Бордовская Н. В., Реан А. А. Педагогика. Учебник для вузов. СПб : Издательство «Питер», 2000. 304 с. URL: <a href="http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod/elektr_zbirn/Prumitku/P.htm">http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod/elektr_zbirn/Prumitku/P.htm</a>		Дослідження мотивації професійної діяльності, у тому числі мотивації професійно-педагогічної діяльності.
3.	Методика «Визначення ієрархії мотивів професійної діяльності педагогічних працівників навчальних закладів» О. Бондарчук та Л. Карамушки	Бондарчук О. І., Пінчук Н. І., Рождественська Д. Б. Розвиток мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах очно-дистанційної форми навчання: спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навчання в системі після диплом. пед. освіти. К.: НАПН України, Ун-т менедж. освіти, Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти. , 2012. 32 с.		Дослідження мотивації професійної діяльності
4.	Методика вивчення цінностей особистості (за Ш.Шварцем)	Павленко В.М., Мельничук М.М. Психологія толерантності особистості (на матеріалі дослідження студентів) : монографія. Полтава : ФОП Мірон І.А., 2014. 244 с.		Визначення значущості кожного з десяти мотиваційних типів цінностей на рівні нормативних ідеалів та на рівні індивідуальних пріоритетів
5.	Діагностика спрямованості особистості В. Смекала і М. Кучера	.Психологу для . Діагностичні методики для роботи з підлітками та молоддю : збірник / уклад.: М. В. Лимак, В. Ю. Петрище. Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, 2011. 616 с.		Вивчення основної життєвої орієнтації
6.	Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса	Готовність учнів і педагогів до навчально-дослідницької та винахідницької діяльності. Психологічний практикум: методичні рекомендації / Укл. : В. В. Білецька. Миколаїв: ОІППО,		Діагностика особистості на мотивацію до успіху (мотивація до успіху чи до уникнення невдач)

			2013. 18 с.	
7.		Методика «Оцінка професійної діяльності педагога» Є. І. Рогов	Туріщева Л. В., Гончаренко О. В. Вивчення особистості школяра і педагога. Х.: «Основа», 2007. 144с.	Дослідження особливостей професійних функцій педагога
8.		Методика «Вивчення задоволеності педагогів своєю професією і роботою» Н. В. Журіна, Є. П. Ільїна	Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб : Питер, 2000. 512 с. URL: <a href="http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod/elektr_zbirn/Prumitku/P.htm">http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod/elektr_zbirn/Prumitku/P.htm</a>	Виявлення ступеня задоволеності педагогів своєю професією й різноманітними аспектами фахової діяльності.
9.	Емоційно-вольова	Дослідження наявності стресу у педагогічних працівників за методикою Шеффера.	Психологічний клімат колективу / Упоряд. О. Марінушкіна, За заг. ред. С. Максименко, О. Главник. К.: Главник, 2004. 96 с.	Визначення наявності стресу у педагогічних працівників.
10.		Синдром емоційного вигорання вчителя Х.Маслач	Емоційне вигорання. / Упоряд.: В. Дудяк. К.: Главник, 2007. 128. с.	Призначена для вимірювання ступеня «емоційного вигорання» в професіях типу «людина-людина».
11.		Дослідження професійної тривоги. Опитувальник Є. Ейдемільера, В. Юстицького.	Туріщева Л. В., Гончаренко О. В. Вивчення особистості школяра і педагога.	Дослідження професійної тривоги.
12.		«Емоційне вигорання» В.Бойко	Емоційне вигорання. / Упоряд.: В.Дудяк. К.: Главник, 2007. 128. с.	Дослідження рівня сформованості психологічного захисту у формі «емоційного вигорання»
13.		Тест життєстійкості (Hardiness Survey С. Мадді в адаптації Д. Леонтєва	Леонтєв Д. А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. Москва : Смысл, 2006. 63 с. URL: <a href="http://ni.biz.ua/1/1_5/1_51709_test-zhiznestoykosti-s-maddi.html">http://ni.biz.ua/1/1_5/1_51709_test-zhiznestoykosti-s-maddi.html</a>	Визначення ресурсів подолання складних ситуацій
14.		Методика SACS («Стратегії подолання стресових ситуацій»)	ЗБІРНИК МЕТОДИК рекомендованих для проведення психологічного діагностування під час заступання у добовий наряд зі зброєю (для використання	Діагностика ресурсів подолання складних ситуацій

			офіцерами-психологами та психологами). Київ. 2020. URL: <a href="http://ni.biz.ua/11/11_12/11_129688_oprosnik-strategii-preodoleniya-stressovih-situatsiy-Strategic-Approach-to-Coping-Scale-SACS-s-hobfoll-.html">http://ni.biz.ua/11/11_12/11_129688_oprosnik-strategii-preodoleniya-stressovih-situatsiy-Strategic-Approach-to-Coping-Scale-SACS-s-hobfoll-.html</a> <a href="https://dovidnykmpz.info/wp-content/uploads/2020/04/Zbirnyk-metodyk-dobovuy-nariad.pdf">https://dovidnykmpz.info/wp-content/uploads/2020/04/Zbirnyk-metodyk-dobovuy-nariad.pdf</a>	
15.		Опитувальник «Особистісна готовність до змін» (PCRS в адаптації Н. Бажанової)	Готовність учнів і педагогів до навчально-дослідницької та винахідницької діяльності. Психологічний практикум: методичні рекомендації / Укл. : В. В. Білецька. Миколаїв: ОІППО, 2013. 18 с.	Дослідження рівня адаптації до змінюваних умов життєдіяльності, толерантність до невизначеності
16.		Опитувальник толерантності до невизначеності (С. Баднера в адаптації Г. Солдатової)	сайт кафедри педагогіки і психології Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» імені Ігоря Сікорського. URL: <a href="http://psy.kpi.ua/studentam/personal-growth/badner/">http://psy.kpi.ua/studentam/personal-growth/badner/</a>	Дослідження рівня адаптації до змінюваних умов життєдіяльності, толерантність до невизначеності
17.	Пізнавальна	Методика «Бар'єри у педагогічній діяльності» (Т. М. Шамова)	Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: Навчальний посібник. К.: Академвидав, 2004. 352 с.	Вивчення здатності педагога до саморозвитку
18.		Опитувальник «Самоаналіз стимулів і перешкод» (С. Рогов)	Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: Навчальний посібник. К.: Академвидав, 2004. 352 с.	Вивчення здатності педагога до саморозвитку
19.		Методика «Тест дивергентного (творчого) мислення Ф. Вільямса		Дослідження рівня дивергентного мислення та особистісних характеристик людини
20		«Віддалені асоціації» (Невербальна модифікація тесту А. Медкіна)	Богуславська Л, Гончаренко С., Кондратенко Л. Готовність дитини до школи. К.: Главник, 2004. 122с.	Дослідження рівня розвитку креативних умінь.

Науковці зазначають, що впливаючи на окремі регулятори поведінки (мотивацію, емоційні та раціональні оцінки, волю), можна досягати необхідного психічного стану особистості, усуваючи тим самим її психологічні бар'єри [13].

У подоланні психологічних бар'єрів в інноваційній діяльності педагога ефективними є різноманітні групові психотехнології. Група є ефективним інструментом соціально-психологічного впливу на особистість:

- присутність інших підсилює мотивацію кожного учасника до опанування певних норм і принципів, стратегії та стилю поведінки;

- збагачує особистісний репертуар рішень, допомагає обрати найадекватніші;

- сприяє формуванню й розвитку комунікативних навичок, підвищенню самооцінки, подоланню тривожності, агресивності, підсиленню позитивної мотивації поведінки. [6; 8; 28; 32; 33]. Особливе місце в груповій роботі з профілактики і подоланні антиінноваційних бар'єрів займають корекційно-розвивальні заходи. Найбільш поширеним і ефективним засобом реалізації цього напрямку є тренінг [8; 28; 32; 33, 122].

### **Тренінг внутрішньої мотивації**

В основі ефективності будь-якої діяльності лежить мотивація. У психології важлива роль відводиться саме внутрішній мотивації. На думку науковців, внутрішня мотивація має такі позитивні характеристики, як підвищення ефективності діяльності, зростання рівня успішності навчання, покращення психологічного комфорту.

Разом з тим, зовнішня мотивація супроводжується зниженням рівня креативності, негативним емоційним станом, зниженням успішності виконання завдань. Тренінг внутрішньої мотивації передбачає формування внутрішніх мотивів, завдяки яким людина отримує задоволення безпосередньо від самої поведінки, від самої діяльності. Чинниками успішної реалізації тренінгу внутрішньої мотивації є: переживання тими, хто навчається, власної автономії або особистісної причетності; відчуття власної компетентності; можливості власного вибору [9; 22, 129].

Метою самого тренінгу є усвідомлення важливості самомотивації для виконання складної педагогічної діяльності, вдосконалення пізнавальних процесів, розвиток рефлексивних здібностей, формування творчого ставлення до життя.

Мотиваційний тренінг може мати таку структуру [15]. Див. таблицю 3.3.

## Структурні компоненти заняття мотиваційного тренінгу

Компонент заняття	Частина заняття	Зміст	Методи, методики
Мотиваційно-організаційний	вступна	актуалізація знань і досвіду з теми заняття та формування інтересу до нього	короткі тематичні історії-притчі; інтерактивні лекції
Розвиток почуттєво-особистісної сфери	основна	самопізнання та самоаналіз можливостей та обмежень, формування адекватної самооцінки, відповідальності, вольових якостей, вміння мотивувати себе виконувати складну діяльність, готовності до кооперації та співтворчості; толерантності до інших	вправи на усвідомлення власних чинників мотивації до діяльності; пошук внутрішніх ресурсів, джерел сили, вправи на творче розроблення способів самомотивації тощо
Пізнавально-творчий		виконання спеціально відібраних вправ, спрямованих на розвиток пізнавальних процесів	вправи на активізацію розумової діяльності, творчого мислення, робота з уявою, експрес-розминки, «мозкові штурми»
Рефлексивний	завершальна	обговорення результатів участі у тренінгу	Порівняння з очікуванням, обговорення результатів роботи
Домашнє завдання		застосування набутих під час тренінгу знань, умінь і навичок у реальних життєвих ситуаціях	творча праця

Для реалізації тренінгу застосовуються такі інтерактивні техніки: експрес-розминки, «мозкові штурми», міні-лекції, міні-дискусії, рольове програвання ситуацій, каузометричне дослідження життєвого шляху, метод особистісних конструктів Дж. Келлі, елементи терапії фіксованих ролей Дж. Келлі та ін. [9; 15; 22].

До ефективних способів розвитку внутрішньої мотивації, зокрема, самомотивації (за С. В. Івановою) належать:

– створення карти мотивів, відібравши мотиви, що спонукають до професійної діяльності;

– диференціювання мотивів на такі, що «за» і «проти» виконання професійної діяльності, та знайти мотиви «за», що є протилежними і долають мотив «проти»;

– здійснення рефреймінгу – психологічно подіяти на власне світосприйняття, змінивши бачення факту дії під новим кутом зору: а) у власній свідомості «Я маю» перетворити на «Я хочу і буду»; б) подолати негативну інформацію; в) розглянути проблеми крізь призму «що робити» і «хто винен»;

- відчуття повноти власних можливостей – «Я знаю, Я можу»;
- усвідомлення себе (і тільки себе) причиною всіх дій, завдяки чому з’явиться відчуття самотійності, задоволення діяльністю – «Я – “джерело”» тощо [22].

### **Тренінг емоційної компетентності**

Психологічні бар’єри пов’язані з посиленням негативних переживань і установок — сорому, почуття провини, станами страху, тривоги, невпевненості в собі, незадоволеності собою та оточуючими [1]. Відповідно, створення загального позитивного настрою попереджає виникнення бар’єрів, та нівелює існуючі психологічні бар’єри особистості [13]. Готовність і здатність людини гнучко управляти емоційними реакціями: власними та інших людей, адекватно до ситуацій і умов, що змінюються складають емоційну компетентність [16]. Вона є важливим чинником ефективного здійснення професійної діяльності та вирішення соціальних завдань [16; 24].

Питання концепції і методики формування емоційної компетентності розроблені І. М. Матійків. Вчена визначає мету тренінгу емоційної компетентності таким чином: розвиток внутрішньоособистісних емоційних компетенцій, досягнення осмисленої гнучкості в управлінні власними емоційними реакціями та інших, що дозволяє усвідомлено рухатися в світі емоційного вибору, підвищення толерантності до невдач та невизначеності (конструктивне ставлення до помилок та розвиток здатності до ризику).

Запропонована така структура заняття тренінгу емоційної компетентності (за І. М. Матійків) [16]:

*Таблиця 3.4*

### **Структурні компоненти заняття тренінгу емоційної компетентності**

Компонент заняття	Частина заняття	Зміст	Методи, методики
Мотиваційно-організаційний	Вступна	рефлексія учнями попереднього заняття, аналіз домашнього завдання, актуалізація знань та досвіду з теми заняття та формування інтересу до нього	короткі тематичні історії-притчі; вправи для зняття емоційної, тілесної і поведінкової скутості
Розвиток почуттєво-особистісної сфери	Основна	спрямована на самопізнання можливостей й обмежень, емоційний самоаналіз	вправи на поглиблення емоційного самоусвідомлення,

Компонент заняття	Частина заняття	Зміст	Методи, методики
			формування умінь управляти емоціями, компетентності у часі, позитивного мислення, соціальної чуйності, толерантності до інших, асертивності поведінки, готовності до кооперації і співтворчості; розвиток особистісної автентичності, експресивності та емоційної виразності, підвищення емоційної свободи учасників тощо.
Рефлексивний	завершальна	підбиття підсумків	обговорення результатів роботи учнів, труднощів під час заняття, а також можливостей застосування набутого досвіду в житті.

Рекомендований склад групи: 15 – 18 учасників. Зазначена кількість людей забезпечує необхідну різноманітність форм взаємодії, а також надає кожному учаснику можливість особисто проявитися і водночас відчувати себе невід’ємною частиною групи.

Для проведення тренінгових занять І. М. Матійків пропонує використовувати активні та інтерактивні методи навчання: «криголами», інтерактивні міні-лекції, міні-дискусії, фасилітація, мозковий штурм, гронування, модерація, рольова гра, «акваріум», практичні методи, творча праця, самодіагностика, мотивувальний контроль, а також технології організації груп: робота в колі, в малих групах (або парами), індивідуальна робота.

Показниками ефективності тренінгу вченою визначено:

1. Досягнення учасників: обсяг засвоєних знань, якість набутих компетенцій, зміни у переконаннях, емоційних реакціях, поведінці тощо. Джерелом інформації про досягнення учасників є цілеспрямоване, постійне і безпосереднє спостереження ведучого, яке здійснюється упродовж періоду навчання через висловлення ними думок, вирішення конкретних завдань, зворотного зв’язку.

2. Результати мотивуючого контролю наприкінці кожного заняття.

3. Якість виконання домашніх завдань.

4. Позитивна реакція учасників за результатами анкетування, опитування, інтерв’ювання.



5. Результати самодіагностики, тестування до і після тренінгу.

6. Оцінка особистісних змін учасників тренінгу іншими людьми (колеги, вчителі, близькі тощо).

Рекомендована тривалість програми тренінгу емоційної компетентності – 40 год. (10 занять при режимі роботи один раз на тиждень). Проте авторка методики зазначає: часовий формат занять може бути творчо зміненим ведучим залежно від можливостей їх проведення [16].

### **Тренінг особистісного зростання**

Тренінг особистісного зростання, за визначенням В. М. Федорчук, – це певна психологічна дія заснована на активних методах групової роботи. Це форма спеціально організованого спілкування у ході якого вирішуються питання розвитку особистості, формування навичок спілкування з людьми, надання психологічної допомоги і підтримки, що дозволяють знімати стереотипи й вирішувати особистісні проблеми учасників [29].

Основне завдання тренінгу особистісного зростання полягає в гармонізації особистості, подоланні внутрішніх перешкод, що заважають ефективному самовизначенню, використанню внутрішніх ресурсів, розвитку спонтанності й розкриттю творчого потенціалу людини. Учасники тренінгу особистісного зростання за допомогою різних завдань, психотехнік намагаються усвідомити і подолати свої психологічні проблеми, які перешкоджають розв'язанню їх життєвих і професійних завдань, зрозуміти свої неусвідомлені комплекси, позбавитися внутрішніх бар'єрів [23;29].

Кожен тренінг має чітку структуру, зокрема і тренінг особистісного зростання (за В. М. Федорчук) [29]. Див. таблицю 3.5.

При проведенні тренінгів особистісного зростання застосовують методи, які умовно поділяють на чотири групи: 1) методи, спрямовані на діагностику ситуації, знайомство з учасниками, встановлення взаєморозуміння; 2) методи, спрямовані на інформаційне забезпечення тренінгу (лекції, презентації, фільми); 3) методи, які застосовуються у груповій роботі (ділові і рольові ігри, дискусії, мозковий штурм, психодрама); 4) методи, пов'язані з викликанням зворотного зв'язку тренера з учасниками, так і навпаки (відповіді на запитання, розбір і аналіз виконаних завдань, підбиття підсумків) [29].

Явними результатами успішного тренінгу повинні бути: збільшена (адекватна) самооцінка, зміна стратегій поведінки, зняття бар'єрів у спілкуванні. Все це створює умови для внутрішнього особистісного зростання.

Таким чином, застосування тренінгів, які складають цілісну систему і базуються на застосуванні адекватних методів психологічної діагностики, може забезпечити усунення або подолання антиінноваційних бар'єрів у педагогічних працівників в умовах реформування освіти. Застосування наведених методик і

технологій потребує від працівників психологічної служби ґрунтовної методичної підготовки та проходження попереднього підвищення кваліфікації саме у цій царині.

Таблиця 3.5

**Структурні компоненти заняття тренінгу особистісного зростання**

Компонент заняття	Частина заняття	Зміст	Методи, методики
Мотиваційно-організаційний	вступна	оцінка рівня засвоєння матеріалу попереднього тренінгу (отримання зворотного зв'язку); актуалізація теми поточного тренінгу і виявлення очікувань	опитування, перевірка домашнього завдання, короткі тематичні історії-притчі; самопрезентація, взаємопрезентація
Теоретично-практичний	основна	розвиток навичок самоаналізу і подолання психологічних бар'єрів, які заважають повноцінному вираженню, впевненості у собі, творчого потенціалу, критичного ставлення до себе	вправи і прийоми, спрямовані на розвиток пізнавальних процесів, формування соціальних навичок, встановлення взаємин між учасниками групи у поєднанні з вправами на зняття м'язового і психологічного напруження, міні-лекції, презентації, взаємонавчання, робота в групах
Рефлексивний	завершальна	підбиття підсумків; отримання зворотного зв'язку за тематикою поточного тренінгу; релаксація і процедури завершення тренінгу	обмін думками і почуттями про проведені заняття

**Список використаних джерел**

1. Бар'єр психологічний [Електронний ресурс] / веб-сайт «Фармацевтична енциклопедія» . Режим доступу: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/1853/bar-yer-psixologichnij>
2. Большакова А. М. Особистісні ресурси подолання складних ситуацій як предиктори інноваційної готовності майбутніх правоохоронців. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. 2020. Вип. 62. С. 68-80.

3. Вітюк В. В. Готовність педагогів до змін в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа». *Педагогічний пошук*. 2017. № 2. С. 3–6. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedp\\_2017\\_2\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedp_2017_2_3)

4. Громова Г. М. Інструменти вимірювання толерантності до невизначеності. Адаптація тесту «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н. Карлетона. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2021. Вип. 47 (50). С. 115-130.

5. Громова Г. М. Методики дослідження зв'язків інтолерантності до невизначеності з наслідками травматичного життєвого досвіду. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2020. Вип. 45 (48). С. 88-99.

6. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: Навчальний посібник. К.: Академвидав, 2004. 352 с.

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. Інноваційна діяльність педагога: від теорії до успіху. Інформаційнометодичний збірник / Упорядник Г. О. Сиротенко. Полтава: ПОППО, 2006. 124 с.

9. Климчук В. О. Тренінг внутрішньої мотивації: результати апробації та структура. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. №10. С. 52-59.

10. Кузікова С. Б. Толерантність до невизначеності: теоретико-емпіричні розвідки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. В.3. Т.1. С.67-72.

11. Мармаза О. І. Інноваційний менеджмент. Харків: ТОВ «Планета-принт», 2016. 197 с.

12. Массанов А. В. Діагностика психологічних бар'єрів у творчій діяльності особистості. *Наука і освіта*. 2011. №10. С. 41-44.

13. Массанов А. В. Основні підходи до аналізу процесу подолання психологічних бар'єрів у професійному самовизначенні особистості. *Наука і освіта*. 2009. № 1-2. С. 84-89.

14. Массанов А. Психологічні бар'єри у професійному самовизначенні особистості. *Психологія і суспільство*. 2014. № 2. С.73-89.

15. Матійків І. М. «Все починається із самомотивації»: структура та результати апробації тренінгу. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2010. № 1 (2). С. 137-148.

16. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник / І. М. Матійків. К.: Педагогічна думка, 2012. 112 с.

17. Моргун В. Ф., Тітов І. Г. Основи психологічної діагностики. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Видавничий Дім «Слово», 2009. 464 с.
18. Омельченко Л. М. Психологічна готовність майбутніх керівників навчальних закладів до інноваційної діяльності. *Наука і освіта*. 2015. № 8. С. 90-94.
19. Павленко В. М., Мельничук М. М. Психологія толерантності особистості (на матеріалі дослідження студентів) : монографія. Полтава : ФОП Мірон І.А., 2014. 244 с.
20. Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Тернопіль, Україна, 5-6 квітня 2017 року). / укладачі: В.Є. Кавецький, А.В. Вихрущ, О.Я. Жизномірська, Т. Г. Дідух. Тернопіль: СМП «Тайп», 2017. 318 с
21. Психологічний супровід професійного удосконалення педагогічних працівників. Методичний посібник для практичних психологів і соціальних педагогів. / за ред. Д. Д. Романовської, С. І. Собкової. Чернівці, 2009. 232 с
17. Психологу для . Діагностичні методики для роботи з підлітками та молоддю : збірник / уклад.: М. В. Лимака, В. Ю. Петрище. Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, 2011. 616 с.
22. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч. посіб. / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; За заг. ред. М. В. Артюшиної. К.: КНЕУ, 2008. 336 с.
23. Родіонова М. Тренінг особистісного зростання здобувачів вищої освіти : навч.-метод. посіб. LAP Lambert Academic Publishing, 2019. 144 с.
24. Розвиток емоційної компетентності педагога засобами тренінгу: [навчально-методичний посібник] / уклад. О. М. Молчанова. Кропивницький: КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського», 2017. 44 с.
25. Соцька М. В. Подолання психологічних бар'єрів при впровадженні інновацій у навчальних закладах. *Таврійський вісник освіти*. 2013. № 3. С. 264-267. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tvo\\_2013\\_3\\_46](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tvo_2013_3_46)
26. Старовойт О. Проблема подолання соціально-психологічних бар'єрів інноваційної діяльності особистості. *Вісник Інституту розвитку дитини. Сер.: Філософія, педагогіка, психологія*. 2014. Вип. 34. С. 55-63. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vird\\_2014\\_34\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vird_2014_34_11)
27. Стельмащук Х. Р. Психологічні бар'єри працівника на етапі сприйняття інновацій. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. 2020. Volume 6. Issue 5. С. 193-202. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.5>

28. Торба Н. Г. Антиінноваційні бар'єри у професійній діяльності педагога та шляхи їх подолання. *Вісник післядипломної освіти*. 2015. Вип. 14. С. 241-249. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo\\_2015\\_14\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2015_14_24)

29. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. К.: «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.

30. Формування готовності майбутніх вчителів до інноваційної діяльності: теорія і практика : Колективна монографія / авт. кол.: О.І. Огієнко, Т. Г. Калюжна, Л.О. Мільто, Ю. Л. Радченко, К. В. Котун. Київ, 2016. 258 с.

31. Хілько С. О. Психологічні умови формування толерантності до невизначеності у майбутніх психологів : дис.... канд. псих. наук: 19.00.07. Київ. 2018. 279 с.

32. Ягоднікова В. В. Проблема антиінноваційних бар'єрів у виховній діяльності педагогів. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2013. Вип. 13. С. 162-167. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znppo\\_2013\\_13\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znppo_2013_13_33)

33. Ягоднікова В. В. Теорія і практика формування інноваційної спрямованості виховного процесу загальноосвітньої школи : дис.... д-ра пед. наук : 13.00.07. Одеса, 2016. 526 с.

## РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ І ЗМІЦНЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕДАГОГА

**Актуальність та обґрунтування.** Професія педагога відноситься до стресогенних видів праці, оскільки в її основі лежить спілкування з людьми, внаслідок чого вся професійна діяльність педагога пов'язана з емоціями, почуттями, переживаннями. Тривалий час заклади освіти займалися переважно інтелектуальним розвитком дітей, підлітків. Концепція нової української школи, яка запроваджується в освіті з 2017 року, спрямувала педагогів у своїй професійній діяльності приділяти особливу увагу емоційній сфері учасників освітнього процесу, визначила одним із завдань освітнього процесу – розвиток емоційного інтелекту у здобувачів освіти.

До звичних педагогу ситуацій емоційного напруження, які виникли в освітньому процесі у зв'язку із необхідністю перебудувати свою роботу на стандарти нової української школи, додалися нові стресогенні чинники: з березня 2020 року пандемія covid-19, карантин та дистанційне навчання; з 24.02.2022 повномасштабна війна росії проти України. Емоційне перевантаження від війни викликало і викликає гострі стресові реакції, підвищує рівень нервово-психічної напруги, дезорганізує життєдіяльність та роботу будь-якої людини, призводить до виснаження нервової системи, може спричинити емоційні зриви, професійне вигорання.

Усі ці події актуалізували потребу навчити педагогічних працівників управляти своїм емоційним станом з метою забезпечення власного психологічного благополуччя та психологічної безпечної освітнього середовища. Саме завдяки емоційній саморегуляції в складних умовах роботи педагога забезпечується перехід на новий рівень активності, що дозволяє зберегти й навіть підвищити ефективність професійної діяльності.

Саме життя змусило визнати істину: для результативності освітнього процесу, емоції, переживання, почуття і учнів, і самого вчителя є настільки ж значущими, як і їх пам'ять, мислення, знання, судження [13, с.52].

За таких умов істотно зростає роль психологічної служби в закладах освіти, фахівці якої надають підтримку і допомогу педагогічним працівникам, здобувачам освіти, батькам та внутрішньо переміщеним особам, які проживають на території закладів освіти [11, с. 148]. В умовах війни залишається основним завданням діяльності працівників психологічної служби системи освіти – підвищення психологічної культури усіх учасників освітнього

процесу, захист їх психічного здоров'я і надання професійної допомоги у складних (кризових) життєвих обставинах [8].

На практиці виконання вищезазначених завдань обумовлює необхідність посилення процесу психологізації 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 [12].

Елементом цієї системи можуть бути семінари-практикуми, вебінари, тренінги особистісного зростання для педагогів, в тому числі і з розвитку емоційної саморегуляції як складової емоційної компетентності. Практична складова взаємодії психолога та педагогів передбачає системну психоедукацію з оволодіння ними психологічними техніками емоційної саморегуляції, які допоможуть учителю самому бути в ресурсному стані, та здійснювати психологічне розвантаження здобувачів освіти під час освітнього процесу.

Формування емоційної саморегуляції педагогів як і надання будь-якої іншої соціально-педагогічної і психологічної допомоги особистості, яка знаходиться у кризовій життєвій ситуації, має здійснюватись послідовно на основі проектно-технологічного підходу із застосуванням валідних і стандартизованих методів і методик та мати на меті відновлення (захист) психічного здоров'я і соціального благополуччя всіх учасників освітнього процесу [8, с. 327].

Зважаючи на це, ми розробили технологію розвитку емоційної саморегуляції як складової збереження і зміцнення психічного здоров'я педагога, яку апробовано в закладах освіти Чернівецької області із врахуванням процесів децентралізації та як складову системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників при Інституті післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області.

**Мета технології** створення необхідних психологічних умов для саморозвитку педагогічних працівників в контексті формування, або розвитку емоційної саморегуляції педагогів закладів освіти.

**Основні завдання технології:**

- мотивувати педагогів до самопізнання, самоспостереження, позитивної самооцінки у питаннях вольової саморегуляції емоційних проявів;
- сприяти поглибленню саморозуміння у сфері почуттів, думок, професійних дій та усвідомленню ролі саморегуляції в структурі фахової компетентності;
- розвивати здатність та практичні навички свідомого самокерування емоційною сферою, професійною комунікацією, діяльністю;

- забезпечити оволодіння методами, способами ефективної саморегуляції в ситуаціях підвищеного емоційної напруги;
- сформувати у педагогів уміння проводити психологічні хвилинки на уроках із використанням методик, вправ для зняття стресу та психоемоційного напруження.

**Терміни реалізації технології** передбачають оптимізований процес розвитку емоційної саморегуляції протягом чотирьох тижнів, в цілому не менше 14 годин (очна або онлайн форма) взаємодії фахівця психологічної служби з педагогами.

**Кінцеві результати впровадження технології:** в результаті проведеної роботи очікується, що педагогічні працівники опанують ознайомляться із способами емоційної саморегуляції, опанують алгоритмами їх застосування. Сформовані навички емоційної саморегуляції будуть сприяти відновленню та збереженню психічного здоров'я педагога, успішному функціонуванню в умовах війни у професійній діяльності.

**Критеріями ефективності технології** будемо вважати позитивну динаміку за результатами повторної діагностики за допомогою опитувальника «ЕМІН» (додаток 4.1) у порівнянні з первинною діагностикою; оволодіння навичками емоційної саморегуляції; вміння обирати та застосовувати психологічні вправи, методи, техніки для самопомоги та застосування в освітньому процесі під час проведення «Психологічних хвилин»; підвищення рівня емоційної саморегуляції у педагогів, визначеного учасниками за допомогою самооціночної шкали (0-10).

#### **План реалізації технології.**

Технологією передбачено 2 етапи:

1. Проведення просвітницько-профілактичного 8-годинного тренінгу (2 дні по 4 години, або 4 дні по 2 години) протягом першого тижня впровадження технології (інваріантна складова);
2. Проведення груп підтримки та супервізії щотижня (3 заходи по 2 години) після тренінгового навчання (варіативна складова).

Кількість учасників групи – 8-12, остаточна кількість залежить від готовності практичного психолога до взаємодії, та потреб педагогів. Найкраще буде реалізовуватись технологія за підтримки адміністрації, важливо зазначити заходи з реалізації у плані роботи закладу освіти. Варіативна складова технології передбачає проведення з педагогами, що пройшли навчання 3-х щотижневих груп підтримки, або супервізій, або змішаний формат, що визначає фахівець психологічної служби після проведення навчального тренінгу, опираючись на потреби і побажання педагогів.



## **Науково-теоретичний кейс з розвитку емоційної саморегуляції педагогів для використання у інформаційних блоках.**

**Саморегуляція** є когнітивною характеристикою людини, яка забезпечує здатність оцінювати і корегувати власну поведінку на основі внутрішніх стандартів [6, с. 52]. У психологічній науці виділяють різні види саморегуляції: психічну, емоційну, вольову, поведінкову. Багато вчених виділяють саморегуляцію як важливу структурну складову емоційного інтелекту людини, розвиток якого визначений як важлива складова освітнього процесу в умовах нової української школи.

**Емоційна саморегуляція** полягає у системі розумових і вольових дій, спрямованих або на активізацію емоційних процесів, або на їх гальмування, стабілізацію. Це дає можливість людині більш ефективно управляти своїм емоційним станом та адекватно поводитися в умовах стресогенної ситуації відповідно до прийнятих в суспільстві морально-етичних норм. Емоційна регуляція включає два компоненти: внутрішню емоційну регуляцію (саморегуляція інтенсивності, тривалості прояву емоцій) та зовнішню емоційну регуляцію (контроль експресії) [6, с. 54]. Емоційна саморегуляція є різновидом психічної саморегуляції. Вона забезпечує емоційне регулювання життєдіяльності людини та її корекцію з урахуванням актуального стану. Вона є необхідною умовою успішної адаптації людини до навколишнього середовища і залежить як від індивідуально-психологічних особливостей людини, так і від соціального контексту ситуації [6, с. 53].

Варто зауважити, що зовнішнє стримування емоцій, коли всередині відбувається бурхливий емоційний процес не призводить до заспокоєння, а, навпаки, підвищує емоційне напруження і негативно позначається на здоров'ї. Слід виокремити здоров'яформуючі емоції, почуття, настрої, які ведуть до здоров'я і щастя: інтерес, радість, ніжність, задоволення, спокій, співчуття, здивування, захоплення, розчулення, замилювання. А також існують здоров'яруйнуючі емоції: гнів, лють, смуток, заклопотаність, печаль, страх, тривожність, смуток, відчай тощо. Переважання тих чи інших емоцій в житті людини веде до здоров'я або до хвороби [2, с.14].

Емоційна саморегуляція включає в себе такі вміння: змінювати емоційний стан, стримувати гнів, роздратування, образу; викликати спокій, робочий настрій; демонструвати впевненість, доброзичливість та оптимізм. Прийоми саморегулювання емоційним станом покликані допомогти особистості керувати своїм настроєм, впливати на нього [1].

**Емоційна саморегуляція особистості** має три рівні: 1) несвідома емоційна саморегуляція; 2) свідомі вольові емоційна саморегуляція; 3) свідомі смислові емоційна саморегуляція [5, с. 54]:

**Перший рівень** – забезпечується механізмами психологічного захисту, які діють на рівні підсвідомості і спрямовані на те, щоб захистити свідомість від неприємних, травмуючих переживань, пов'язаних з внутрішніми і зовнішніми конфліктами, станами тривоги і дискомфорту. Тут виділяють такі психологічні механізми: заперечення, витіснення, придушення, ізоляція, проекція, регресія, знецінення, інтелектуалізація, раціоналізація, сублімація та ін.

**Другий рівень** – свідомо вольова емоційна саморегуляція. Вона спрямована на досягнення комфортного емоційного стану за допомогою вольового зусилля. На цьому рівні емоційної саморегуляції свідомо воля спрямована не на вирішення мотиваційного конфлікту, що лежить в основі емоційного дискомфорту, а на трансформацію його суб'єктивного та об'єктивного проявів.

**Третій рівень** – свідомо смислова емоційна саморегуляція – спрямована на усунення причин емоційного дискомфорту, що досягається шляхом осмислення та переосмислення власних потреб і цінностей, а також породження нових життєвих смислів. Для здійснення емоційної саморегуляції на даному рівні необхідні вміння чітко мислити, розпізнавати і описувати за допомогою слів найбільш тонкі відтінки своїх емоційних переживань, усвідомлювати власні потреби, що стоять за почуттями та емоціями, знаходити сенс в переживаннях.

Під час навчального тренінгу важливо пройти з педагогами шлях від несвідомої емоційної саморегуляції до усвідомлення її цінності у збереженні власного психічного здоров'я через оволодіння базовими психологічними техніками, прийомами та свідомим їх використанням. При цьому варто розуміти, що здатність до саморегуляції не дається людині від народження, а розвивається у процесі життя, тобто піддається формуванню і удосконаленню [14, с. 28].

Навчитися керувати своїми емоціями – це прояв психологічної культури, психологічної та емоційної компетентності педагогічного працівника, крок до самовдосконалення. У процесі формування емоційної саморегуляції важливими є самоспостереження, самооцінка, самовідповідь, самоконтроль. Тому, реалізуючи практичні вправи, методики роботи з педагогами, які запропоновані далі у методичному кейсі, психолог закладу освіти обов'язково проводить «коло рефлексії» після кожної та пояснює особливості їх самостійного застосування з подальшим самоспостереженням, самооцінкою їх дієвості, впливу.

### **Методичний кейс для проведення навчання педагогів.**

#### **1. Інформаційне повідомлення для педагогів [3, с. 192-194]**

Усе, що відбувається в нашому житті, ми спочатку оцінюємо емоційно, а вже потім раціонально. Іноді наша реакція випереджає думку, і ми діємо майже рефлекторно, зокрема коли виникає несподівана загроза життю. У таких випадках швидка реакція корисна – може навіть врятувати. Однак часто вона неадекватна, і ми розуміємо, що так не слід було чинити («Це був необдуманий вчинок, я діяв під впливом емоцій»). Такі дії можуть мати небажані наслідки – конфлікт, зіпсовані стосунки, підірвана репутація. Емоції є мовою нашої підсвідомості. Якщо нічого не загрожує життю або не існує конфлікту між нашими думками і діями, з одного боку, та цінностями, переконаннями і звичками – з іншого, ми відчуваємося спокійно і зрівноважено. А коли виникає загроза і ми діємо всупереч своїй підсвідомості, то відчуємо неприємні емоції: від легкого душевного дискомфорту до афекту – дуже сильних і руйнівних емоцій. Вміння регулювати свої емоції – дуже залежить від розуміння своїх емоцій, мимовільних думок і невимовних вголос внутрішніх тверджень. Мудрі люди кажуть: «Навчися керувати емоціями, бо вони почнуть керувати вами».

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

Ефективне управління емоціями має на увазі наступне: уміння втішати і заспокоювати себе, якщо це необхідно; уміння контролювати себе; уміння управляти гнівом; уміння контролювати пориви; уміння виражати емоції в потрібному місці і в потрібний час; уміння не приховувати гнів, занепокоєння і депресію; уміння справлятися з неминучими невдачами; уміння запобігати негативним емоціям, не дозволяючи їм взяти гору над вами, коли ви виносите судження і вирішуєте проблеми. Потрапляючи в стресову або конфліктну ситуацію, людина сама обирає, що їй робити зі своїми почуттями. Перед людиною стоїть вибір (Див. рис. 4.1):

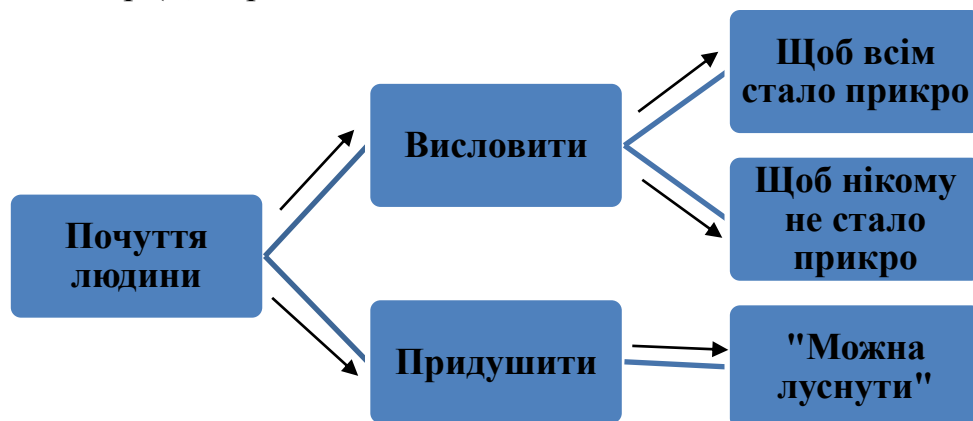


Рисунок 4.1 Схема «Почуття людини»

«Можна луснути» означає, що ніхто так і не дізнається, що саме хвилювало вас або розгнівало людину. Щоб всім стало прикро – висловити свої почуття агресивно та жорстоко, щоб всім стало погано. Щоб нікому не було прикро – висловити свої почуття конструктивно, тобто так, щоб нікому не було прикро. Як правило, найефективнішим способом є відкрите спілкування за схемою «Щоб нікому не було прикро», коли сторони говорять про свої потреби і почуття. Проте, щоб цього досягти треба володіти навичками емоційної саморегуляції. Навчитися керувати емоціями вам допоможе знання стратегій і прийомів емоційного самоконтролю, які ми опануємо на тренінгу.

## **2. Вправа «Самоаналіз почуттів» [13, с. 139].**

*Мета:* розвиток саморозуміння педагогами своїх власних почуттів.

*Інструкція.* Попросіть педагогів зафіксувати відповіді на запитання, які їм будуть запропоновані та свої думки, що виникатимуть під час виконання вправи.

Дайте максимально чесні відповіді на наступні запитання:

1.3 яким настроєм ви йдете на роботу? Що вас найбільше надихає або найбільш засмучує? 2. Чи відчуваєте ви застій і відсутність перспективи в роботі? 3. Чи є у вас проблеми у стосунках з дітьми, колегами? 4. Ваша сімейна ситуація сприяє вашій роботі чи заважає їй? 5. Визначтесь, яка проблема викликає у вас негативні почуття, подумайте, що ви можете зробити для її вирішення. 6. Якщо проблем виявиться декілька, визначте пріоритетний порядок, у якому ви маєте намір їх вирішувати. Не плануйте все робити одночасно, така поспішність може бути прихованим мотивом до збереження проблеми.

*Рекомендації до виконання вправи.* Після завершення цієї роботи уважно перегляньте свої записи. Будьте особливо уважні до своїх почуттів, спробуйте їх назвати, записати, а потім озвучити. Якщо у вас виник план дій щодо корекції вашої професійної діяльності чи стосунків, намагайтесь його максимально конкретизувати, і скажіть, що з цього плану ви можете зробити вже сьогодні.

## **3. Технологія діагностики та керування власними емоційними траєкторіями у стресових ситуаціях [9, с. 29-31, модифікація автора]**

Першим кроком на шляху керування власними емоційно-почуттєвими станами є пізнання своїх емоційних траєкторій, особливостей їх перебігу в стресових ситуаціях. Це завдання значно полегшується з використанням типової диференціальної шкали емоційно-почуттєвих станів особистості, у якій здійснено їх розподіл на позитивні та негативні в межах 4-х модальностей: естетичної, морально-гуманістичної, інтелектуально-творчої та інтимно-особистісної. Виокремлені модальності окреслюють перебіг емоційно-

почуттєвих станів у 4 межах: «Захоплення – відраза»; «Єдність – самотність»; «Натхнення – відчай»; «Любов – ненависть».

Відповідно до розробленої шкали, стан спокою особистості змінюється під дією зовнішніх впливів емоційною реакцією, яка в загальному вигляді коливається у координатах «задоволеність (позитивні стани) – незадоволеність (негативні стани)». Активність проявів задоволеності чи незадоволеності за наведеними модальностями може коливатися за шкалою від +10 до -10 балів в емоційно напружених ситуаціях.

*Інструкція та алгоритм виконання:* згадайте будь-яку (можна останню) емоційно напружену, або стресову ситуацію, в якій ваші емоції вийшли з під контролю (1 хв.); знайдіть у таблиці (див. таблицю 4.1) типові емоційно-почуттєві стани, в яких Ви перебували під час та після ситуації, позначте їх (1 хв.); проаналізуйте рівень прояву негативних емоцій за шкалою від 0 до -10 (1 хв.); визначте загальний показник негативізму за допомогою сумування позначених емоцій, залишивши мінус (2 хв.); розкажіть про ваші думки та вчинки (дії) у згаданій вами ситуації, вербальні та невербальні прояви зазначених вами негативних емоцій (до 5 хв.); відзначте як зараз ви себе відчуваєте (1 хв.); змодельуйте іншу траєкторію поведінки у згаданій ситуації, яка би свідчила про те, що ви володієте навичками емоційної саморегуляції, і вмiєте опанувати негативні емоції (до 5 хв.); які позитивні емоційно-почуттєві стани (назвіть їх) могли би врівноважити негативні емоції в цій ситуації (ваші припущення), обґрунтуйте (3 хв); відзначте як зараз ви себе відчуваєте (1 хв.).

Таблиця 4.1.

**Типова шкала емоційно-почуттєвих станів особистості**

	Рiвeнь	Естетичні	Бал	Морально-гуманістичні	Бал	Інтелектуально-творчі	Бал	Інтимно-особистісні	Бал
<b>П</b>	+10	Захоплення		Єдність		Натхнення		Любов	
<b>О</b>	+9	Естетична насолода		Самовідданість		Впевненість		Ніжність	
<b>З</b>	+8	Благоговіння		Великодушність		Осяяння		Відданість	
<b>И</b>	+7	Гармонія		Співчуття		Передчуття		Прив'язаність	
<b>Т</b>	+6	Співзвучність		Вдячність		Зосередженість		Закоханість	
<b>И</b>	+5	Піднесення		Гідність		Ентузіазм		Дружба	
<b>В</b>	+4	Краса		Відповідальність		Інтерес		Повага	
<b>Н</b>	+3	Урочистість		Справедливість		Зацікавленість		Довіра	
<b>І</b>	+2	Милювання		Добррозичливість		Здивування		Симпатія	
	+1	Задоволеність		Задоволеність		Задоволеність		Задоволеність	
	0	Спокій		Врівноваженість		Врівноваженість		Спокій	
	-1	Невдоволення		Невдоволення		Невдоволення		Невдоволення	
<b>Н</b>	-2	Упередженість		Неприятність		Сумнів		Роздратування	

<b>Е</b>	-3	Буденність		Провина		Байдужість		Обурення	
<b>Г</b>	-4	Потворність		Сором		Нудьга		Засудження	
<b>А</b>	-5	Низькість		Приниження		Смуток		Образа	
<b>Т</b>	-6	Дисонанс		Нехтування		Розгубленість		Суперництво	
<b>И</b>	-7	Дисгармонія		Зловтіха		Жаль		Ревнощі	
<b>В</b>	-8	Цинізм		Заздрість		Апатія		Помста	
<b>Н</b>	-9	Огида		Страх		Приреченість		Лють	
<b>І</b>	-10	Відраза		Самотність		Відчай		Ненависть	

*Для діагностичного визначення наявності позитивного емоційного життєвого тла* можна скористатися алгоритмом, запропонованим нижче.

Ознайомтеся з її змістом та оцініть частоту прояву наведених емоційно-почуттєвих станів: 0 балів – дуже рідко, ніколи; 1 бал – іноді; 2 бали – часто.

*Обробка результатів.* Підрахуйте загальну суму балів у верхній частині шкали за 4 модальностями (позитивні стани) та порівняйте її із загальною сумою балів, отриманих за 4 модальностями у нижній частині (негативні стани). Переважання позитивних емоційно-почуттєвих станів свідчить про емоційну стійкість особистості. Переживання негативних емоційно-почуттєвих станів свідчить про незадоволеність життям, психосоматичні розлади.

Загальна кількість балів у верхній частині шкали інтерпретується так: 51-72 бали – духовна зрілість особистості, естетична, моральна та творча спрямованість, емоційна сила, оптимізм, здатність отримувати задоволення від життя; 21-50 балів – часткове переважання позитивних емоційно-почуттєвих станів, епізодичність прояву піднесених почуттів і емоцій; 0-20 балів – недостатність позитивних емоцій і почуттів у житті людини, обмежений спектр емоційного реагування, незадоволення власним становищем або взаєминами з близькими.

По завершенню діагностики, рекомендується спільно з респондентом визначити шляхи досягнення емоційної рівноваги, зміни власних траєкторій емоційного реагування. Конкретизувати засоби, які можна для цього використати: через спілкування, музику, кіно, віртуальні подорожі або роботу з психологом. Важливо пам'ятати, що позитивні емоційні стани сприяють підвищенню імунітету, а отже є дієвим засобом протидії пандемії.

#### **4. Вправа «Самовідчуття» [3, с. 300]**

*Мета.* Психоемоційна стабілізація, розвиток навичок саморегуляції стану.

*Інструкція.* Зараз ми будемо виконувати маленькі завдання. Вам необхідно звертати увагу на ваші відчуття всередині вашого тіла (самовідчуття) і давати короткі відповіді на два запитання. Які самовідчуття ви помітили у

своєму тілі? Вони приємні, неприємні чи нейтральні? Відповіді запишіть у таблицю. (див. таб. 4.2)

Таблиця 4.2

<i>Завдання</i>	<i>Які самовідчуття ви помітили у своєму тілі?</i>	<i>Вони приємні, неприємні чи нейтральні?</i>
Полічіть про себе від 10 до 1.		
Зверніть увагу на три різні звуки у кімнаті/класі та за його межами.		
Назвіть шість кольорів у класній кімнаті.		
Тепер давайте пошукаємо предмети певного кольору в кімнаті/класі. Почнімо з червоного. Озирніться довкола: чи знайдете ви три червоні предмети?		
Міцно стисніть до купи дві долоні або потріть одна об одну, щоб нагрілися.		
Торкніться меблів або поверхні поруч. Зверніть увагу на їхню температуру і текстуру.		
Озирніться довкола себе: на чому зупиняється ваша увага?		
Повільно натисніть на стіл долонями або спиною на стілець, зверніть увагу на відчуття у м'язах.		

### **5. Вправа «Квадратне дихання» [12, с. 54]**

*Мета:* зняття психоемоційної напруги, відновлення стану, заспокоєння.

*Інструкція.* Управління емоціями через дихання – ефективний засіб впливу на тонус м'язів і емоційні центри нашого мозку. У цій вправі використовується різна психофізіологічна роль вдиху і видиху: вдих – збуджує, мобілізує, підсилює м'язову напругу, супроводжується почуттям прохолоди; видих – заспокоює, розсіює негативні емоції, допомагає розслабленню м'язів, супроводжується відчуттям тепла. Сядьте зручно, розслабте м'язи тіла і зосередьте увагу на диханні. На рахунок 1-2-3-4 зробіть глибокий вдих. На наступні чотири рахунки попросіть учнів затримати дихання. Потім зробіть плавний видих на рахунок 1-2-3-4. Знову затримайте дихання перед наступним вдихом на рахунок 1-2-3-4. Можна закрити очі. Робимо глибокий видих, і починаємо дихати за принципом квадрату: ритмічно, спочатку на 4x4, потім можна 5\*5, і так далі збільшувати рахунок (кількість циклів 4-6 – тривалість вправи не менше 2 хв.).

### **6. Тематична вправа «Психологічна скульптура» [7, С. 29]**

*Мета:* усвідомлення зв'язку між емоцією і тілесним самовираженням.

*Інструкція.* Завдання для малих груп полягає у тому, щоб побудувати по дві скульптури протилежних емоцій, наприклад: оптимізм – песимізм; радість – смуток; натхнення – знесилення; любов – ненависть. Потім кожна група презентує результати спільної роботи, починаючи зі скульптури негативної емоції і завершуючи позитивною. Можна запропонувати бажаючим побути в скульптурі позитивної емоції.

*Обговорення.* Як відбувався процес побудови скульптур? Чи змінювався емоційний стан, коли знаходилися в різних скульптурах? Як впливають позиції тіла на емоції?

### **7. Техніка впливу на емоційний стан через зміну позицій тіла [7, с. 30]**

*Мета:* розвиток навичок емоційної саморегуляції.

*Інструкція.* Наше тіло є ніби провідником емоцій. Коли боїмося або хвилюємося, це видно неозброєним оком: тіло стискається, голова втягується в плечі, плечі піднімаються, спина сутулиться. Якщо емоції так впливають на наше тіло, чи можлива зворотна залежність? Так, зміна позицій тіла впливає на емоційний стан. Знання цієї закономірності може допомогти навчитися викликати бажані емоції. Цю техніку, яка дозволяє за секунди змінити внутрішній стан, використовують актори. Встаньте рівненько, зробіть глибокий вдих, розпрямте плечі, підніміть голову, дивіться прямо перед собою. Створіть внутрішнє відчуття емоційної стабільності (можливо згадайте реальний стан). Постійте так декілька секунд, вимовіть щось впевнено, спокійним тоном. Завершіть вправу тоді, коли відчуєте упевненість, силу, власну гідність, спокій або емоційну стійкість. Запам'ятайте цей стан.

### **8. Гра «Заморожені» [3, 4].**

*Мета.* Оволодіння навичками емоційної саморегуляції.

*Інструкція.* Запропонуйте учасникам сісти в коло і зобразити «заморожених» – людей без емоцій, які не реагують на жодні події (заплющувати очі й відводити погляд не можна). Ведучий виходить у центр кола і намагається «розморозити» когось із групи жестами або мімікою. Не варто лише торкатися учасників і розмовляти. Той, хто «розморозиться» (будь-яка реакція), приєднується до ведучого. Тепер вони разом намагаються «розморозити» інших учасників. Хто протримається довше за всіх?

*Запитання до переможця:* Що найбільше допомагало у цій грі?

*Запитання для обговорення:* Коли було важче триматися – коли був один ведучий чи кілька? У яких життєвих ситуаціях може знадобитися таке вміння? Чи використовували техніки емоційної саморегуляції під час ігри (назвіть які)?

### **9. Вправа «Усмішка Будди» [7, с.45]**

*Мета.* Оволодіння технікою впливу на емоційний стан, формування позитивного емоційного фону.



*Інструкція.* Повністю розслабте м'язи обличчя, уявляючи, що вони наливаються теплом, стають важкими. Зосередьтесь на куточках губ, відчуваючи лише їх. Уявіть (не докладаючи м'язових зусиль), ніби губи починають злегка розтягуватися в сторони, утворюючи ледь помітну усмішку. Цей вираз обличчя називають «подихом вітерця радості», коли лише народжується усмішка, а мимічні м'язи рефлекторно викликають легке відчуття блаженства і спокою усередині. Запам'ятайте цей емоційний стан, викликаний «усмішкою Будди», і повертайтеся до нього для створення позитивного настрою, а також коли схвильовані, напружені та скуті.

#### **10. Техніка роботи з емоціями «7 – П» [7, с. 49]**

*Мета.* формування психологічної готовності до емоційно розумної поведінки в стресових ситуаціях.

*Інструкція.* Ознайомтеся з алгоритмом відреагування негативної емоції, який передбачає 7 кроків. Програйте усі кроки в групі. Кожний крок супроводжується жестом, що допомагає краще засвоїти цю техніку – тому повторюйте за мною. 1. **Піймай**, схопи емоцію (наприклад, злість). *Жест:* двома руками щось вхопити. *Зміст:* фіксація наявності переживання, розпізнання емоції. 2. **Продихати** негативну емоцію. *Жест:* руки на животі. *Зміст:* глибоке дихання має заспокійливий вплив. 3. **Попий** водички. *Зміст:* прохолодна вода допомагає прийти до тями. 4. **Потягнутися**, розтягнутися. *Рухові дії:* потягнутися до гори, у сторони, окремо витягнути ноги, руки. *Зміст:* потягування, розтягування зменшує м'язову напругу, послаблює емоцію. 5. **Подумай**, проаналізуй! *Жест:* руки покласти на маківку голови. *Зміст:* подумки дати відповіді на запитання: «Що зараз відбувається?», «Звідки моя емоція?», «Що я хочу?», «Як вчиню наступного разу в аналогічній ситуації?». 6. **Поклади** у серце позитив, наповни його іншою емоцією. Подумайте, яку емоцію ви хотіли б пережити та наповніть нею серце. *Жест:* руки до серця. *Зміст:* природа не любить порожнечі, тому звільнене від негативної емоції місце краще заповнити позитивом. 7. **Подякуй!** *Жест:* разом скласти долоні й подякувати долі за можливість здобувати цінний досвід. *Зміст:* формування позитивного мислення, уміння бути вдячними.

*Обговорення.* Які алгоритми дій в ситуаціях емоційного напруження ви використовуєте?

#### **11. Малюнок «Почуття» [10, с. 36]**

*Мета:* розвиток навичок регуляції негативних емоцій та усвідомлення особливостей переживання почуттів.

*Інструкція.* Аркуш формату А4 складається так, щоб на ньому утворилось 8 клітинок, у яких учасники повинні олівцем намалювати свої почуття гніву, радості, спокою, депресії, енергійності, задоволення (мрійливості), хвороби та

будь-якого стану на власний вибір. Кожен малюнок виконується лініями. Ви можете використовувати для малюнка одну лінію, багато ліній, можете покрити всю клітинку лініями, якщо вважаєте, що саме так зможете передати свої почуття. Ви самі обираєте, наносити довгі штрихи чи короткі, тонкі чи широкі, натискати на олівець сильно чи легко. Якщо потрібно, користуйтеся гумкою. У кожній клітинці по черзі намалюйте те, з чим асоціюється написане внизу слово.

*Обмеження.* Не малювати жодних картинок і не користуватись будь-якими символами (зірки, серця, блискавки, геометричні фігури тощо). Використовуйте тільки лінії (швидкі, повільні, світлі, темні, тонкі, ламані, плавні), які допоможуть передати ваш емоційний стан.

*Обговорення.* Ваш малюнок робить ваші почуття видимим. Опишіть, якими лініями ви висловили ваші почуття? Порівняйте всі малюнки гніву, радості тощо.

## **12. Техніка звільнення від небажаних емоцій «Десять кроків» [7, с. 54]**

*Мета.* Оволодіння технікою звільнення від негативних емоцій, розвиток навичок саморегуляції, психоемоційна стабілізація.

*Інструкція.* Виконуйте запропоновані завдання щодо звільнення від небажаних емоцій. Будьте уважні, сконцентруйтеся на самовідчуттях у тілі.

**1.** Увійдіть у стан рівноваги (дихання, м'язова релаксація тощо). **2.** Сконцентруйтеся на проблемній ситуації. Пригадайте ситуацію, яка викликає неприємні емоції. **3.** Визначте емоцію, яку переживаєте у зв'язку з цією ситуацією, від якої хочете звільнитися. Оцініть інтенсивність емоції за 10-бальною шкалою. Ще раз подумайте, чи насправді хочете відпустити емоцію. Як почуватиметеся, якщо ця емоція зникне. Якщо готові попроситися з емоцією, переходьте до наступних кроків. **4.** Прислухайтеся до фізичних відчуттів у тілі. Що ви відчуваєте (порожнечу, холод, задерев'яніння, тиск, напругу, спазм, відчуття важкості, серцебиття, змінене дихання тощо) і де (у голові, горлі, грудях, животі, спині, руках, ногах...)? Наприклад, тиск в грудній клітці, спазм у шлунку, клубок у горлі тощо. **5.** Які асоціації, образи пов'язані з цими тілесними відчуттями (камінь, палка, змія, їжак тощо). **6.** Відокремте ваше «Я» від емоції. Емоція є лише частиною вас, належить вам, від неї можете звільнитися. Коли відчуєте, що «Я» – це «Я», а емоції – це лише емоції, якими ваше «Я» може управляти, тоді з'явиться можливість відпустити їх. **7.** Відпустіть емоцію на свободу. Просто відпустіть. Виберіть найбільш прийнятний для себе спосіб. А) Продихайте емоцію, спостерігаючи за образом. Уявляйте собі, ніби з потоком дихання на видиху образ поступово покидає вас, ваше тіло. Або трансформуйте образ з негативного в позитивний: міняйте форму (закругляйте гострі кути, згладжуйте виступи), забарвлення (агресивні

кольори перефарбовуйте в спокійні, створюйте гармонійну колірну гамму), робіть його легким, теплим, приємним на дотик, таким, що приносить вам задоволення. Поверніть змінений вами образ в себе і розчиніть його в глибинах свого організму. Відчуйте, як змінилися ваші переживання. Б) Починайте переживати свої емоції. Нехай вони заповнять ваше тіло і розум. Якщо це горе, можете заплакати, гнів – відчуйте, як «закипає кров», змінюється дихання і напружується тіло. Переживіть свої почуття та емоції. Переживайте і спостерігайте. Будьте в контакті з диханням. Відчуйте, як змінюються ваші переживання. В) Висловіть емоцію в русі (наприклад, протанцюйте її під музику). Г) Висловіть емоцію мовою малюнку або в іншій творчій діяльності. **8.** Перевірте результат. Критерій, ознака звільнення від емоції: фізичне й емоційне полегшення. Ви можете відчутти, ніби тягар впав з плечей; раптову хвилю холоду по тілі; чи стало смішно. Така реакція означає, що накопичена емоційна енергія звільнилася. **9.** Виміряйте знову інтенсивність емоції за 10-бальною шкалою. Повторюйте техніку до тих пір, поки інтенсивність не зменшиться до найменшої цифри. **10.** Похваліть себе. Скажіть щось таке: «Я це зробив/ла», «Я – молодець».

*Обговорення.* Як змінювався емоційний стан, відчуття у процесі виконання техніки?

### Список використаних джерел

1. Бекіньова Л. Б. Теоретичні підходи до проблеми емоційної саморегуляції особистості. URL: [http://distance.dnu.dp.ua/ukr/conference/2015/osvitniy\\_dosvid/Bekinova.pdf](http://distance.dnu.dp.ua/ukr/conference/2015/osvitniy_dosvid/Bekinova.pdf) (дата звернення: 29.08.2022).

2. Богуца Ю. М., Войтенко І. О. Профілактика виникнення стресів у педагогічній діяльності. *Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (28 лютого – 1 березня 2019 року, м. Суми)*. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019. С. 13-16. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/715403/1/%D0%9A%D0%A0%D0%98%D0%97%D0%98-2019%20%3D03-21.pdf> (дата звернення: 30.08.2022).

3. Васильківський І. П. Виховання емоційного інтелекту учнів середнього шкільного віку: дис. ... д-ра. філософії : 13.00.01. Київ, 2021. 361 с. URL : [https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u145/dis\\_vasilkivskiy.pdf](https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u145/dis_vasilkivskiy.pdf). (дата звернення: 29.08.2022).

4. Воронцова Т. В., Пономаренко В. С. Вчимося жити разом. Посібник для вчителя з розвитку соціальних навичок у курсі «Основи здоров'я». К. : Видавництво «Алатон», 2017. 376 с.
5. Гаврилькевич В. К. Методи та методики дослідження особливостей емоційної саморегуляції дорослих із ішемічною патологією серця. *Теоретичні і прикладні проблеми психології : збірник наукових праць / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля*. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля. 2009. № 1 (21). С. 53-61.
6. Журавльова М., Шпак М. Саморегуляція в структурі емоційного інтелекту молодших школярів. *Педагогічний процес: теорія і практика*. Серія: Психологія. 2016. № 3 (54). С. 52-57.
7. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник. К.: Педагогічна думка, 2012. 112 с.
8. Панок В. Г. Алгоритми діяльності практичного психолога як інструмент психологічної допомоги особистості у закладах освіти. *Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (28 лютого – 1 березня 2019 року, м. Суми)*. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019. 476 с.
9. Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19: Інтернет-посібник / за наук. ред. В. Г. Кременя; [координатор інтернет-посібника В. В. Рибалка; колектив авторів]. Київ: ТОВ «Юрка Любченка», 2020. 243 с.
10. Розвиток емоційної компетентності педагога засобами тренінгу: навчально-методичний посібник / уклад. О.М. Молчанова. Кропивницький: КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського», 2017. 44 с.
11. Романовська Д. Д. Психологічна допомога у закладах освіти в період війни: запити, методики, алгоритми дій. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Психологія. 2022. № 1. С. 148-152. DOI : <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.1.28>.
12. Романовська Д. Д. Технологія формування соціально-психологічної компетентності педагогів. *Психологічний супровід формування демократичних засад та профілактики і розв'язання конфліктів у закладі освіти* / авт. кол.: В. М. Горленко та ін.; за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : Ніка-Центр, 2021. С. 43-56.
13. Становських З. Л. Мотиваційно-сміслові детермінанти саморегуляції професійної діяльності педагогів : методичний посібник. Кіровоград : Імекс – ЛТД, 2014. 168 с.
14. Чунихина Л. В. Формирование способности к эмоциональной саморегуляции у будущих практических психологов в процессе профессиональной подготовки. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 5. С. 27-29.

## ПСИХОТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ ВЧИТЕЛЯ

**Актуальність та обґрунтування.** Життєдіяльність сучасної особистості пронизана численними труднощами. Коронавірусна пандемія, російська агресія, війна, постійна невизначеність вимагають пошуку внутрішніх ресурсів для врегулювання емоційної напруги, подолання сенситивної тривоги та мінімізації стресу. Особливої актуальності набуває питання щодо можливості особистості ефективно виконувати свою професійну діяльність. Зокрема, професія педагога все частіше потрапляє до найбільш стресогенної групи, яка спричинена щоденним навантаженням, високим ступенем відповідальності за учнів, великим обсягом праці, складними міжособистісними стосунками в колективі, конфліктною поведінкою учнів, завищеними вимогами та очікуваннями батьків, недостатньою матеріальною забезпеченістю, зниженням навчальної мотивації учнів та постійною необхідністю професійного самовдосконалення. Більшість вчителів працюють у режимі постійного зовнішнього та внутрішнього контролю через посилену відповідальність за долю майбутнього покоління. Крім того, професія вчителя потребує значної творчості й таланту [29].

Відомо, що здорову особистість може виховати лише здоровий педагог. У зв'язку з цим, професія вчителя вимагає особливої емоційної стійкості в процесі роботи з дітьми, колегами та батьками [9]. Однак, результати численних досліджень свідчать, що педагоги відрізняються вкрай низькими показниками фізичного та психічного здоров'я, які знижуються зі збільшенням стажу роботи в школі [8]. У більшості вчителів зі стажем 15—20 років було виявлено ознаки емоційного вигорання, неврози, психічне виснаження і навіть деформації особистості, а третина з них продемонструвала низькі показники ступеня соціальної адаптації [38]. У деяких дослідженнях було виявлено тенденцію до вигорання у осіб не лише старшого, а й молодшого віку [19]. У численній кількості вчителів стрес досягає критичної точки, внаслідок чого відбувається втрата самоконтролю та самовладання, погіршується робота когнітивних функцій, зокрема знижується увага та звужується обсяг пам'яті [31]. Таким чином, існує безліч ризиків пов'язаних з професійною діяльністю педагога, які спричиняють погіршення психічного здоров'я та негативно впливають на психоемоційний стан, спричиняють появу внутрішнього дискомфорту, депресії, зневіри, страху та невпевненості, впливають на розвиток професійної деформації, байдужості, втоми, створюють відчуття загальної незадоволеності роботою, що супроводжується високою напругою та

стресом. При цьому, різке погіршення здоров'я учнів багато в чому детерміновано невротизуючим оточуючим середовищем, яке часто створюється самими ж вчителями [1]. Саме тому, сучасному вчителю потрібна не просто психологічна підтримка, а постійний психологічний супровід задля розвитку необхідних навичок накопичення функціональних резервів в психіці, а також формування ефективного уміння вчасно ними користуватися.

Варто зазначити, що ефективність навчання виходить за межі простих академічних знань, воно ґрунтується на внутрішніх метаконструктах, психологічних установках та поведінці вчителів [24]. Особливого значення набуває вивчення ролі особистісних ресурсів у професійному розвитку вчителя. У контексті професійного розвитку особистісним ресурсом є сукупність індивідуальних характеристик, які сприяють досягненню високих результатів професійної діяльності, зокрема уміння протистояти труднощам, несприятливим обставинам, тиску оточуючого середовища. Широкомасштабні дослідження підтвердили, що існує певна психологічна характеристика, яку мають вчителі, що досягнули високих показників ефективності в своїй професійній діяльності, зокрема було виявлено, що саме вона забезпечує конструктивними навичками міжособистісного спілкування, допомагає змістовно та захоплююче провести урок, залучаючи більшість учнів, створити дружню, сприятливу атмосферу під час навчання, а також формує толерантність до помилок у класі [32]. Таким внутрішньоособистісним ресурсом вчителя є життєстійкість.

Останнім часом поняття життєстійкість перебуває в центрі уваги все більшої кількості дослідників. Вони визначають її як провідну особистісну рису, яка допомагає людині справлятися зі стресовими подіями шляхом конструктивного реагування на них, надає можливість застосовувати сприятливі копінг стратегії, а також забезпечує здатністю перетворювати несприятливі ситуації на нові можливості [27]. В рамках теоретичного аналізу підходів до вивчення життєстійкості А. Н. Фомінова вказує, що дослідники розглядають життєстійкість у різних напрямках: як «відвагу бути», «ключовий ресурс», «здатність діяти всупереч», «вкоріненість у бутті», «здатність подолання самого себе», «здатність перетворювати проблемні ситуації на нові можливості» [14]. С. Мадді операціоналізував поняття «мужність бути» в модель життєстійкості і описав три її структурні компоненти: залученість (переконання у тому, що тільки завдяки своїй активності людина зможе знайти у світі щось цікаве, відчує інтерес та захоплення до власної життєдіяльності), контроль (переконаність у своїй здатності досягти результату, вчасно врегулювати негативні емоції, усвідомлення наявності причинного зв'язку між власними зусиллями та результатом вирішення проблемної ситуації), прийняття

ризикі або виклику (готовність активно діяти всупереч невизначеності ситуації, відкритість новому досвіду та різноманітним ситуаціям, вміння ставитися до них як до основного джерела необхідного життєвого досвіду, а також готовність діяти без надійних гарантій успіху).

Протилежністю цих переконань є відчуття занепокоєння, невдоволеності, безпорадності та зневіри у власних силах, безініціативності, пасивності, прагненні уникнути невдачі та залишатися у безпеці. С. Мадді пояснює поняття життєстійкості як трансформаційний копінг, спрямований на пошук оптимальних способів реагування, віру у сприятливе вирішення ситуації, можливість витримувати напругу, на відміну від регресивних реакцій уникання проблеми. При цьому рівень життєстійкості відповідно до даної моделі може варіювати від низького до високого [23].

Структурні компоненти життєстійкості можуть проявлятися суто в професійному контексті, зокрема залученість постає відчуттям спорідненості, почуттям причетності до школи, бажанням виявити турботу про учнів. Вона сприяє розвитку комунікативної компетентності вчителя, його вміння розвивати дружній, позитивний і демократичний клімат у класі. Вони також забезпечує вчителя лідерськими якостями, які проявляються в організаторських вміннях, зокрема можливості залучити шкільний колектив до спілкування і позанавчальною діяльністю, а саме у формі неформальних заходів, наприклад, під час спортивних чи культурних заходів. Вчителі з розвиненим компонентом життєстійкості залученості використовують стратегії відкритого спілкування, які зменшують фізичну та емоційну дистанцію в класі. Основною їх особливістю є шанобливий і гуманний тип академічних стосунків з учнями, висока емпатія та готовність до прислухатися до проблем [18]. Вони орієнтовані на прояв відкритості та щирості з учнями, що в свою чергу, привносить багато позитивних результатів в академічному навчанні [37].

Розвиток цього компоненту може покращити професійну роботу вчителів, підвищити їх продуктивність, вміння керувати класом, сформувати здатність до конструктивного міжособистісного спілкування, надасть можливість замотивувати учнів на навчання. Крім того, це сприяє навчанню учнів, підвищує їх психологічне благополуччя, розвиває навички міжособистісного спілкування, мотивує до саморозвитку [28].

Структурний компонент життєстійкості «залученість» також сприяє прийняттю вчителя своїх професійних обов'язків, забезпечує ідентифікацію себе з професією, своєю професійною роллю. Він формує переконаність в тому, що професійна діяльність надає максимальний шанс знайти щось важливе та цікаве для себе, забезпечує емоційне заглиблення в освітній процес, розуміння

поточних завдань професійної діяльності, виявлення особистісної відповідальності за його процес та результат.

Структурний компонент життєстійкості «контроль» сприяє переконаністю в тому, що людина як професіонал може вплинути на результат того, що відбувається, нехай навіть цей вплив не абсолютний і успіх не гарантований. Людина з сильно розвиненим компонентом контролю відчуває, що сама вибирає власну діяльність, свій шлях. Такі люди знижують значущість трагічних подій і зменшують тим самим ризик психотравмуючих ситуацій. Вони впевнені, що будь-яку важку ситуацію можливо вирішити, узгодити її з власними життєвими планами, знайти в ній щось позитивне, корисне для загального особистісного розвитку.

Структурний компонент життєстійкості «виклик» сприяє переконаністю людини як професіонала в тому, що все, що з нею трапляється, сприяє її професійному розвитку та призводить до зростання, формування нових знань та вмій. Так, будь-яка подія переживається як стимул для розвитку власних можливостей. Педагоги з вираженим компонентом «виклик», вірять, що справжнє задоволення можна знайти не в легкому комфорті, безпеці та стабільності, навпаки, постійному зростанні, досягненні мудрості завдяки новим знайденим рішенням під час негативного досвіду. Таким чином, життєстійкість – психологічна здатність людини конструктивно реагувати на стресові події, можливість швидко знаходити оптимальний вихід, перетворюють складні ситуації у професійній діяльності на нові можливості.

Феномен життєстійкості можна розглядати як мислення, через яке людина сприймає будь-які труднощі як нову, додаткову можливість для розвитку, а не перешкоду. Дослідження підтверджують що життєстійкість значною мірою впливає на педагогічну діяльність, а саме визначає її продуктивність, мотивацію, оптимізм, ініціативність та перфекціонізм [33]. Вона характеризується розвиненою рефлексією, саморегуляцією та готовністю до змін, постійного самовдосконалення. Сприяє активності особистості, відповідальності, ефективній можливості усвідомлено протистояти стресу, швидкій здатності відновлюватися та знаходити сенс в будь-якій ситуації власного життя [11]. Тобто, вона є інтегративною особистісною якістю, яка надає можливість позитивно та впевнено реагувати на негативні події в професійній життєдіяльності. Життєстійкість є продуктивною здатністю людини боротися з негативом, зменшуючи його вплив на власну продуктивність, можливість мінімізувати негативний вплив стресу [21]. Вона концептуалізується як психологічна властивість особистості, певний ресурс, який забезпечує максимальну здатність проявляти адаптивність у будь-яких умовах підвищеної складності.



Д. О. Леонтьєв розглядав життєстійкість особистості як внутрішній ресурс професіонала, його особистісний потенціал. Своєрідну екзистенційну мужність, яка є істинною ознакою психічного здоров'я [4]. Життєстійкість є провідним механізмом буферизації, можливість сприятливо перенести наслідки стресу [23].

Під час психологічних досліджень було виявлено, що індивіди з високим рівнем життєстійкості рідше хворіють і мають здатність до адаптивної поведінки коли відчують стрес [25]. Таким чином, життєстійкість можна розглядати як психологічну установку завдяки якій людина конструктивно ставиться до труднощів та стресових обставин, зокрема вбачає в них можливість самовдосконалення та особистісного зростання. Вона впливає на ефективність праці вчителів у складних життєвих ситуаціях, перешкоджає перфекціонізму, емоційному вигоранню, сприяє розвитку оптимізму та рішучості [34]. Крім того, життєстійкість вчителя покращує встановлення психологічного зв'язку з учнями [38]. Встановлено, що ця особистісна якість учителя позитивно впливає на академічні результати учнів, а також сприяє їх залученості, вияву мотивації, загальному досягненню успіху та добробуту [35].

Як зазначив Фрісбі [16], життєстійкість, зокрема вияв такого її структурного компоненту як «залученість» є прикладом для позитивної поведінки, конструктивного міжособистісного спілкування, які додають життєвої сили учням. Вона також сприяє задоволенню психологічних потреб учнів, зокрема забезпечує їм відчуття належності до класного колективу, того, що їх приймають, цінують та підтримують. Життєстійкість забезпечує загальний позитивний психологічний клімат класу, який зумовлює швидке підвищення педагогічної продуктивності, академічної активності учнів, їх добробуту, академічних досягнень, сприятливих міжособистісних стосунків та комунікативних навичок, почуття належності [36]. Вона є основною, найважливішою характеристикою високоякісної освіти. Життєстійкість характеризує здатність особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість, не знижуючи при цьому загальну успішність діяльності [15].

М. В. Логінова, визначає життєстійкість як внутрішній ключовий ресурс особистості, систему переконань, яка сприяє розвитку внутрішньої готовності до перебування в умовах підвищеної складності [5]. Стосовно динаміки розвитку життєстійкості професіонала А. Н. Фомінова вказує, що життєстійкість формується в процесі професіогенезу особистості і надає їй можливість протистояти професійно-особистісної дезадаптації [14].

Отже, життєстійкість постає особистісно-психологічним ресурсом, який дозволяє протистояти стану особистісної та професійної дезадаптації,

допомагає людині бути ефективною в її професійній активності. Так, людина з високим рівнем життєстійкості здатна оцінити потенційно стресові умови ще на початку їх появи і відповідно знизити негативні наслідки їх впливу. Таким чином, життєстійкість надає можливість людині завчасно підготуватися до стресової ситуації, обрати найбільш прийнятну адаптивну копінг стратегію.

Феномен життєстійкості, наразі найчастіше розглядається як провідний особистісний ресурс у контексті професійної діяльності фахівців, найбільш схильних до стресів, в силу особливостей професії. Низка досліджень підтверджує, що представники професій спектру «людина-людина» найбільшою мірою схильні до вигорання, що, у свою чергу, знижує захопленість роботою та загальну задоволеність від трудової діяльності. Так, практична значимість психологічної ролі життєстійкості педагога у професійному розвитку полягає у тому, що в системі підвищення кваліфікації вчителю необхідно надавати не лише методичну підтримку, а й актуалізувати особистісні ресурси педагога, які сприятимуть ефективній професійній діяльності, розвитку уміння швидко знаходити вихід з важких професійних ситуацій, сформулюють мотивацію до саморозвитку.

Зарубіжні дослідники приділяють значну увагу проблемі життєстійкості педагогів, зокрема вони визначають її як складне, динамічне та багатовимірне явище [20]. Серед особистісних ресурсів, що сприяють розвитку життєстійкої поведінки вони виокремлюють внутрішню мотивацію або «внутрішній потяг», почуття впевненості в собі та самоефективність.

Н. Рахімі-Дадкан і Н. Настієзаї застосовують системний підхід для розуміння життєстійкості вчителів [30]. Так, серед основних критеріїв життєстійкості особистості вони виокремлюють самоаналіз, саморегуляцію та самовизначення. Ванг і Дегол вважають, що життєстійкість – це процес, який ініціює особистість задля успішної адаптації до складних обставин [34]. Життєстійкість запобігає професійному вигоранню, забезпечує високу адаптивність викладачів до професійного середовища, здатність справлятися з невдачами, зводячи до мінімуму небезпеку емоційного виснаження. Життєстійкість виступає психологічним імунітетом, який надає можливість людині запобігти труднощам та невдачам в процесі виконання трудових обов'язків [22]. Життєстійкість сприяє психологічній ідентифікації з конкретною роботою, яка проявляється високим ступенем задоволення, який людина отримує на робочому місці, значному підвищенні продуктивності та ефективності виконаної роботи. Крім того, були проведені дослідження, результати яких підтвердили, що низький рівень життєстійкості значною мірою впливає на сприйняття вчителів різних професійних факторів, зокрема він поставав демотивуючим фактором під час виконання трудової діяльності,

порушував психологічний клімат в колективі, зумовлював дискримінацію, тривогу, знижував автономію та спроможність приймати самостійно рішення [10]. Найпоширенішими симптомами низького рівня конструкту життєстійкості є відсутність енергійності, нетерплячість, підвищена підозрлість та песимізм, відсутність ентузіазму до роботи, загальний професійний стрес.

Розглядаючи цей конструкт не можливо не торкнутися його взаємозв'язку з іншими психологічними і соціальними феноменами. Так, у концепції професійного довголіття Л. М. Мітіна розглядає професійне здоров'я вчителя як здатність організму зберігати та активізувати компенсаторні, захисні, регуляторні механізми, що забезпечують працездатність, ефективність та розвиток особистості [6]. Зокрема, в її концепції визначено показники професійного здоров'я та професійного довголіття педагога, серед яких – полірольова поведінка вчителя, педагогічна спрямованість, компетентність та гнучкість, готовність до ризику у ситуаціях невизначеності, що значною мірою пов'язано з життєстійкістю [6]. Згідно до поглядів вченої, внутрішніми ресурсами професійного довголіття педагога можуть стати такі характеристики особистості, як мотивація до педагогічної діяльності, високий рівень професійної самосвідомості, здатність проектувати своє майбутнє, емоційна гнучкість та комунікативна компетентність, що цілком збігається з основними проявами життєстійкості особистості. Автор зазначає, що проблема професійного здоров'я вчителя в даний час настільки значуща, що необхідно створення нового напрямку психолого-медико-соціальної профілактики задля відновлення здоров'я педагога, уникнення його професійного вигорання та зміцнення психічного та професійного здоров'я [6]. Таким напрямком може стати психологічна технологія розвитку життєстійкості педагога.

Згідно з ідеями С. Мадді, виражена життєстійкість забезпечує прояв трансформаційного копіngu, а занижена життєстійкість – регресивне подолання [27]. Відповідно, вчителям з різним рівнем життєстійкості властиво по-різному реагувати та структурувати навчальний процес. Загалом, варто зазначити, що, вчителі починають задіяти ресурс життєстійкості у разі зниження загальної комфортності і психологічної безпеки.

Цікаво, що стратегії прийняття рішення тісно пов'язані з ресурсом життєстійкості. Респонденти з високою життєстійкістю сприймають власну життєдіяльність як сповненою можливостей для реалізації власного потенціалу та досягнення цілей. В той час як недостатньо розвинена життєстійкість свідчила про домінування фаталістичною життєвої орієнтації, зниження ефективності діяльності на тлі труднощів і невдач [17].

Життєстійкість також пов'язана з почуття власної гідності, підвищенням мужності, компетентності та почуттям гумору. Життєстійкі вчителі віддані

своїй роботі, здатні регулювати та підвищувати власну успішність, виявляють готовність розглядати кожне завдання як виклик і можливість для навчання [1]. Під час досліджень було отримано результати взаємозв'язку життєстійкості та захопленості роботою. Зокрема, вчені підтверджували в своїх дослідженнях наявність позитивного взаємозв'язку життєстійкості з таким параметром як захопленість роботою [26]. Життєстійкість зумовлює відчуття максимального задоволення від своєї професійної діяльності, здатність насолоджуватися своєю діяльністю, завдяки чому починає відчувати енергійність та ентузіазм у процесі виконання професійних завдань. Життєстійкість формує у людини здатність знаходити та вирішувати загальні життєві проблеми, водночас вона надає бадьорість у вирішенні академічних питань, які є невід'ємним компонентом професійної діяльності.

Дослідження показали, що життєстійкості можна навчити [22]. Завдяки розвитку життєстійкості можна подолати внутрішню конфліктність, забезпечити конструктивну взаємодію, налагодити міжособистісні стосунки, гармонізувати сприйняття зовнішньої дійсності, знизити агресивність, здобути впевненість та позитивне самосприйняття, досягнути порозуміння в будь-якій ситуації, навчитися контролювати свої емоційні реакції.

Методологічним засновком психологічної технології розвитку життєстійкості є проєктно-технологічний підхід, який формує зміст та забезпечує методику роботи, застосування різних методів та методик для реалізації поставленої мети [12]. Великого значення у формуванні та розвитку життєстійкості мають психологічні установки, вони обумовлюють внутрішній стан особистості, постають провідними чинниками прийняття рішень в складній життєвій ситуації, визначають поведінку, впливають на взаємодію з іншими суб'єктами [13].

Так, формуючи у педагогів сприятливі, життєстверджуючі психологічні установки можна вплинути на їх внутрішню налаштованість, зумовити конструктивні способи поведінки, спрямувати на розвиток. Психологічна технологія розвитку життєстійкості ґрунтується на формуванні системи сприятливих психологічних установок є надзвичайно важливим напрямом роботи з педагогами, який здатний забезпечити підвищення ефективності їх професійної діяльності. При цьому, такий вид роботи повинен відрізнятися тонким впливом, шанобливістю, створенням особливого, доброзичливого, рефлексивного середовища, в якому кожен учасник-педагог знаходить свій спосіб ефективного вирішення труднощів.

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» [12].

Загалом, психотехнологія розвитку життєстійкості у педагогів здійснюється шляхом розширення можливостей подолання труднощів, удосконалення варіацій конструктивних способів поведінки, які реалізуються за рахунок цілеспрямованого навчання конструктивним способам поведінки у важких ситуаціях професійної діяльності завдяки участі педагогів у тренінгу розвитку життєстійкості.

**Мета тренінгу:** здійснити розвиток життєстійкості особистості вчителя задля підвищення ефективності його професійної діяльності.

Для реалізації поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання**:

1. За допомогою валідної психодіагностичної методики визначити актуальний рівень життєстійкості особистості вчителя.

2. Забезпечити сприятливі умови для поетапного формування кожного структурного компонента життєстійкості особистості вчителя.

3. За допомогою спеціальних занять підвищити загальний рівень життєстійкості особистості вчителя.

4. На основі розвитку життєстійкості особистості вчителя забезпечити підвищення ефективності їх професійної діяльності.

**Цільова аудиторія:** педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти, які мають низький рівень життєстійкості.

**Терміни виконання:** жовтень-листопад

**План реалізації:** форма роботи-групова (діагностика та тренінг), 8 занять, кожне з яких тривалістю 1 година 20 хвилин. Психотехнологія розвитку життєстійкості містить три етапи: діагностичний, формувально-розвивальний і контрольний. Періодичність занять – 2 рази на тиждень, кількість учасників – 15 осіб. До кожного заняття входять наступні елементи: привітання; основний зміст заняття (виконання вправи); обговорення (рефлексія); підведення підсумків, прощання. Загальну структуру занять психологічної технології розвитку життєстійкості вчителя представлено у Таблиці 8.

На першому етапі (діагностичному) здійснюється групова психологічна діагностика з метою виявлення актуального рівня життєстійкості вчителів. Для цього застосовується методика на виявлення рівня життєстійкості «Тест життєстійкості» в адаптації Д. О. Леонтєва та О. І. Рассказової [3], (Додаток 5.1). Після обробки та інтерпретації діагностичних результатів, формується група вчителів, з низьким рівнем життєстійкості для яких необхідно здійснити тренінгові заняття для підвищення загального рівня життєстійкості.

На другому етапі (формуально-розвивальному) проводиться тренінг

розвитку життєстійкості, а саме трьох структурних компонентів життєстійкості: а) залученості; б) контролю; в) виклику.

На третьому етапі (контрольний) здійснюється повторна психологічна діагностика з метою визначення ефективності застосованої психотехнології розвитку життєстійкості. Якщо на контрольному етапі виявлені особи з низьким рівнем життєстійкості, то з ними рекомендовано провести психологічну консультацію, яка передбачає індивідуальний підбір відповідних психологічних заходів для поліпшення рівня життєстійкості.

Обов'язковими умовами реалізації психологічної технології є світле приміщення, з необхідним обладнанням, зокрема столи, стільці, папір, питна вода, фліпчарт, ручки та ін..

**Кінцеві результати:** Високий рівень життєстійкості педагога з подальшим підвищення ефективності його професійної діяльності. Зокрема, прояву здатності до подолання негативних професійно-особистісних змін, а також актуалізації особистісних характеристик, які надають можливість перетворювати труднощі у нові перспективні можливості, а саме позитивна професійна «Я-концепція», здатність цілісно та адекватно сприймати свою професійну діяльність, виявляти сприятливі психологічні установки щодо професійної діяльності, мотивація до професійно-особистісного розвитку; цілеспрямованість, емоційна саморегуляція, позитивне мислення, конструктивні стратегії поведінки, здатність отримувати задоволення від виконання своїх професійних обов'язків.

**Критерії ефективності:** Критерієм ефективності психологічної технології розвитку життєстійкості виступає підвищення загального рівня життєстійкості, а також так окремих її структурних компонентів. Зокрема, підвищення рівня залученості, який свідчить про активну професійну позицію, зацікавленість у власній професійній діяльності, психологічну адаптованість, соціальну компетентність, яка супроводжується вмінням встановлювати конструктивну міжособистісну взаємодію задля ефективного здійснення виховного впливу.

Підвищення рівня контролю, який свідчить про розвинену самосвідомість вчителя, внутрішню впевненість, здатність до рефлексивного аналізу особливостей своєї професійної діяльності, уміння знаходити ресурси для подолання труднощів, обирати конструктивні стратегії поведінки в важких професійних ситуаціях, знаходити позитив в складних професійних ситуаціях, мінімізувати емоційну напругу, вчасно здійснювати емоційно-вольову регуляцію.

Підвищення рівня виклику, який свідчить про актуалізацію особистісних характеристик, які допомагають подолати важкі професійні ситуації, а саме

професійний ентузіазм, здатність до усвідомленого планування власного професійного розвитку, фрустраційна толерантність, відкритість до нового досвіду, психологічна зрілість, здатність ефективно використовувати здобуті знання під час психологічної технології у повсякденному житті.

А також загальне підвищення ефективності професійної діяльності вчителів.

**Ресурси (співпраця):** психотехнологія здійснюється практичними психологами, працівниками психологічної служби системи освіти, шкільними психологами, які мають необхідну для цього кваліфікацію.

**Можливі ризики і перешкоди:** Наявність різноманітних факторів, які не залежать від фахівців, а також низька мотивація вчителів.

Таблиця 5.1.

### Структура занять з розвитку життєстійкості педагогів

Етапи	№	Стимульний матеріал	Зміст	Тривалість
Діагностичний	1	Методика: «Тест життєстійкості» в адаптації Д.О. Леонтєєва та О.І. Рассказової [3], (Додаток 5.1).	Групова психодіагностика задля виявлення рівня життєстійкості особистості вчителя. Обробка та інтерпретація діагностичних результатів вчителів з метою формування групи вчителів, для яких необхідно здійснити тренінгові заняття. Побудова індивідуального психологічного профілю.	1 заняття
Формувально-розвивальний	2	Залученість Вправа: «Моє професійне Я» Вправа: «Ластик» Вправа: «Мої професійні ресурси» Вправа: «Валіза в дорогу» Вправа: «Професійні й особисті стани» Вправа: «Моя професійна роль» Вправа: «Моя перша вчителька» Вправа: «Інтенація»	Застосування комплексу тренінгових вправ спрямованих на розвиток рівня життєстійкості	2 заняття, два рази на тиждень

		Контроль	<p>Вправа: «Плюси і мінуси моєї професії».</p> <p>Вправа: «Контроль та управління»</p> <p>Вправа: «Пошук позитиву»</p> <p>Вправа: «Корабель»</p> <p>Вправа: «Проблема»</p> <p>Вправа: «Кошик сміття»</p> <p>Вправа: «Топ-3»</p> <p>Вправа: «Дихання за квадратом»</p> <p>Вправа: «Дзеркало»</p>		2 заняття, два рази на тиждень
		Виклик	<p>Вправа: «Налаштування»</p> <p>Вправа: «Мій найважчий учень»</p> <p>Вправа: «Терези»</p> <p>Вправа: «Портрет ідеального вчителя»</p> <p>Вправа: «Мої професійні якості»</p> <p>Вправа: «Я – вдома, я – на роботі»</p> <p>Вправа: «Все одно ти молодець, бо...»</p> <p>Вправа: «Трансформація тривожності»</p> <p>Вправа: «Розмова з професією»</p>		2 заняття, два рази на тиждень
Контрольний	3		<p>Методика: «Тест життєстійкості» в адаптації Д. О. Леонтєва та О. І. Рассказової [3], (Додаток 5.1).</p>	<p>Здійснення повторної психодіагностики задля порівняння результатів отриманих до і після реалізації тренінгу.</p> <p>Здійснюється задля оцінки ефективності застосованої психотехнології розвитку життєстійкості.</p> <p>Надання подальших індивідуальних рекомендацій спрямованих на підвищення ефективності професійної діяльності окремого вчителя.</p>	1 заняття



## РОЗГОРНУТИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ

### Заняття 1

Здійснення психологічної діагностика задля виявлення рівня життєстійкості серед вчителів [3]. Обробка та інтерпретація отриманих результатів (Додаток 5.1). Формування групи вчителів, з якими необхідно здійснити психологічну тренінгову роботу задля розвитку життєстійкості.

## РОЗВИТОК СТРУКТУРНОГО КОМПОНЕНТУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ: «ЗАЛУЧЕНІСТЬ»

### Заняття 2

#### **Вправа: «Моє професійне «Я» [2].**

**Мета:** підвищити самооцінку педагога; гармонізувати емоційний стан; розвинути позитивну професійну «Я-концепцію».

**Час:** 20 хвилин

**Хід виконання вправи:** Психолог пропонує вчителям на окремому аркуші намалювати сонце, зазначаючи інструкцію: у кружечку написати власне ім'я або намалювати себе як вчителя. Біля кожного променя сонця написати що-небудь гарне про себе як про професіонала. Основне завдання – написати про себе якнайкраще.

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Вчителів просять зачитати групі свої найкращі якості. Порівняти і знайти спільні позитивні професійні якості, визначити найбільш значущі.

**Підведення підсумків:** Професійна самооцінка постає одним з найважливіших елементів у структурі професійної Я-концепції особистості. Професійна Я-концепція – уявлення особистості про себе як про професіонала. Існує пряма залежність між рівнем самооцінки та рівнем успішності в професійній діяльності. Низька професійна самооцінка перешкоджає успішній професійній діяльності, посилює ризик професійної деформації особистості педагога.

#### **Вправа: «Ластик»**

**Мета:** сформувати сприятливий психологічний стан педагога, здійснити профілактику психосоматичних розладів.

**Час:** 20 хвилин.

**Хід виконання вправи:** Психолог пропонує вчителям закрити очі, розслабитися. Після чого зачитується наступна інструкція: уявіть перед собою чистий альбомний аркуш паперу, олівці, ластик. Подумки намалюйте на аркуші негативну ситуацію, яку необхідно забути. Це може бути реальна картинка, подібна асоціація, символ і т. д. У думках візьміть ластик і починайте

послідовно стирати з аркуша паперу представлену ситуацію. Стирайте до тих пір, поки картинка повністю не зникне з аркушу. Відкрийте очі. А потім зробіть перевірку: для цього закрийте очі і уявіть той же аркуш паперу. Якщо картинка не зникла, знову візьміть ластик і стирайте її до повного зникнення. Цю методику також можна повторювати час від часу самостійно.

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося сформулювати сприятливий психологічний стан? Як ви себе почуваєте? Що було важко? Що вам вдалося? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Емоційна напруга негативно впливає на мотиваційну сферу особистості, зокрема виконання її трудових обов'язків. Вона зумовлює втрату сенсу життя, пасивність, прагнення уникнути будь-якої відповідальності. Супроводжується тривогою, спустошенням, відчуттям власної беспорядності перед життєвими труднощами, почуттям нікчемності.

Своєчасне зняття емоційної напруги допомагає уникнути тяжких наслідків, зміцнити психічне здоров'я та підвищити ефективність трудової діяльності.

### **Вправа «Мої професійні ресурси» [2].**

**Мета:** розвиток життєстійкості вчителя, активізація внутрішніх ресурсів задля формування конструктивного вміння вирішувати складні професійні ситуації.

**Час:** 30 хвилин

**Хід виконання вправи:** Вчителям пропонується розділити аркуш паперу навпіл, де перша колонка буде мати назву «зовнішні ресурси», друга – «внутрішні ресурси». Після чого максимально сконцентруватися і визначити те, що допомагає запобігти невдачі. У першій колонці необхідно записати тих людей, на допомогу або пораду яких вони завжди можуть розраховувати. У другій – ті риси характеру, які наразі уже їм допомагають.

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. На які власні ресурси ви можете розраховувати під час виникнення труднощів? Як ви зрозуміли, що саме ці якості для вас є найважливішими?

**Підведення підсумків:** Виділяють зовнішні та внутрішні ресурси для мінімізації психічної напруги в професійній діяльності. До зовнішніх ресурсів належить система антистресової профілактики в установі, солідарність колег, порозуміння у сім'ї, наявність вільного часу та хобі. До внутрішніх ресурсів належать: адекватна самооцінка, раціональність, позитивне мислення, розвинені емоційно-вольові якості, гарний фізичний стан здоров'я та задоволеність від професійної діяльності. При сильних стресових ситуаціях,

проблемах в особистому житті, нестачі вільного часу внутрішні ресурси знижуються. Саме тому, важливою умовою розвитку життєстійкості є наявність підтримки: міжособистісної (з боку колег, сім'ї, друзів); корпоративної (всередині професійно-трудової структури), інституційної (від державних структур). Найбільшої ефективності набуває комплексне використання цих ресурсів.

**Вправа «Валіза в дорогу» [7].**

**Мета:** створення у вчителів сприятливого образу майбутнього, підвищення професійного ентузіазму, формування бажання працювати.

**Час:** 20 хвилин.

**Хід виконання вправи:** Давайте зберемо в дорогу валізу, в яку покладемо найважливіші речі, необхідні нам для успішного проходження цього шляху. Педагоги пишуть побажання на навчальний рік собі та колективу на смужці паперу, озвучують його та кладуть у «валізу». Наше життя складається не лише із запланованих, а й з спонтанних моментів. Таким моментом буде побажання-пророцтво, яке вам дістанеться. Педагоги вибирають смужку паперу з побажанням, читають його вголос та кладуть у валізу.

Перелік побажань-пророцтв:

- Позитивний початок кожного робочого дня
- Успішна взаємодія з батьками учнів
- Отримувати задоволення від роботи з дітьми
- Знаходити час для відпочинку та здоров'я
- Заохочувати себе за виконання великої та важливої роботи
- З натхненням планувати свій робочий день
- Додому – з гарним настроєм!
- На роботу – з чудовим настроєм!
- Зберігати душевний комфорт весь навчальний рік
- Розвивати здібності дітей
- Радувати оточуючих своєю творчістю!
- Участь у семінарі чи конференції
- Дізнатися щось нове та дуже цікаве!
- Професійного зростання!
- Удосконалити вміння боротьби зі стресом
- Професійне задоволення!
- Поділитися успішним професійним досвідом із колегами
- Не забувати хвалити себе за хорошу роботу!
- Ваші зусилля приведуть до чудових результатів!
- Намагатися мислити позитивно!
- Ставити цілі та досягати їх з успіхом!

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Як ви себе почуваете? Що було важко? Що вам вдалося? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Переконавання вчителя про власну ефективність впливає на загальні академічні досягнення учнів, їхню мотивацію. Педагоги з позитивними переконаннями схильні більшою мірою запроваджувати дидактичні нововведення у класі, аніж вчителі з негативними переконаннями. Вони частіше використовують різні творчі підходи та інтерактивні методи навчання, заохочують автономію учнів та беруть на себе відповідальність за результати навчальної діяльності школярів.

### Заняття 3

#### **Вправа: «Професійні й особисті стани»**

**Мета:** мінімізувати відчуття тривожності у вчителів, розвинути відчуття залученості, здатності швидко та ефективно реагувати на оточуючих, уміння встановлювати міжособистісні контакти, швидко змінювати свою соціальну роль.

**Час:** 35 хвилин.

**Хід виконання вправи:** Психолог звертається до групи:

1. Опишіть, коли і за яких умов, вдома ви найсильніше відчуваєте стан «професійності».
2. Розкажіть (опишіть), як ви переключаетесь від «професійного» до особистого стану, враховуючи зміну одягу.
3. Якщо ви працюєте вдома, то чи постійним є ваше робоче місце?
4. Чи збігаються, перетинаються місця вашого домашнього відпочинку і домашньої роботи, домашніх справ з професійною діяльністю?

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося мінімізувати відчуття тривожності? Як ви себе почуваете? Що було важко? Що вам вдалося? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Для того, щоб наш психологічний стан покращувався, а робота була ефективною, потрібно створити баланс між роботою та особистим життям. Оптимальний рівень балансу між професійною діяльністю та особистим життям надає багато переваг. Зокрема, знижується психічна напруга, тривога та стрес. Баланс між роботою та особистим життям означає не лише конструктивний поділ робочого часу та особистого в годинах, а й у здатності проявляти гнучкість задля ефективного виконання професійних завдань на роботі та відведення достатнього часу та енергії на особисте життя таким чином, щоб отримувати від неї задоволення.

### **Вправа: «Моя професійна роль»**

**Мета:** розвиток ефективних навичок спілкування вчителя з класом, формування конструктивної внутрішньої позиції задля конструктивної взаємодії з учнями.

**Час:** 30 хвилин.

**Хід виконання вправи:** Група сідає у коло, і кожному учаснику психолог дає картку, на якій зафіксовано певну професійну комунікативну позицію-роль. Серед яких: «Помічник», «Мама», «Вихованець», «Лідер», «Авторитет», «Інформатор», «Ідеал», «Добряк», «Спостерігач», «Інтелектуал», «Оцінювач», «Сухар», «Суддя», «Друг», «Товариш». Кожен із учасників групи отримує свою картку, де позначено позицію-роль. Він дивиться картку і каже, у чому згоден з такою характеристикою професійної позиції вчителя, а в чому ні. Якщо вчитель не згоден з позначеною позицією-роллю, то може назвати роль, яку, на його думку, необхідно реалізовувати під час спілкування з школярами.

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося визначити власну внутрішню позицію-роль. Чи було легко її визначити? Чи змінювалася вона протягом певного часу? Як ви себе почуваете? Що було важко? Що вам вдалося? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Головним завданням педагога є забезпечення всебічного становлення та розвитку людської індивідуальності. Саме тому основним принципом навчання має стати увага до внутрішнього світу дітей, їх інтересів та потреб, збагачення духовного потенціалу школярів. Таким чином, в педагогічній діяльності варто застосовувати інноваційні підходи, які сприятимуть розвитку всіх сутнісних особливостей дитини.

### **Вправа: «Моя перша вчителька»**

**Мета:** розвиток у вчителів здатності до педагогічної рефлексії, вміння аналізувати та оцінювати наслідки власних виховних впливів.

**Час:** 30 хвилин

**Хід виконання вправи:** Психолог пропонує членам групи згадати про свою першу вчительку: як вона ставилася до дітей, як пояснювала матеріал уроку, як оцінювала роботу учнів, яка у класі була атмосфера. Ефективність вправи підвищується, якщо звернути увагу вчителів на наявну тенденцію до повторення ними у своїй роботі стилю та манери своєї першої вчительки або їх бажання стати в чомусь кращим за неї, добрішим і більш справедливими до учнів. Важливо, також, розвивати у вчителів вміння відчувати дітей, з урахуванням відтворення власних дитячих спогадів.

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося відтворити образ

першої вчительки? Чи було виявлено схожі риси між вами? В чому було найбільше збігів? В чому є відмінності? Як ви себе почуваете? Що було важко? Що вам вдалося? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Рефлексія є важливим механізмом, який дозволяє вибудовувати найбільш адекватні стратегії поведінки з урахуванням власних цілей діяльності та цілей інших учасників педагогічного процесу. Професійна педагогічна рефлексія забезпечує усвідомлення педагогом себе як суб'єкта педагогічної діяльності та педагогічної ситуації; його професійних цінностей, надає можливість оцінити ступінь ефективності педагогічних процесів і адекватності різних форм поведінки у професійно значущих ситуаціях. Рефлексія у практичній діяльності допомагає педагогу сформулювати отримані результати, перевизначити цілі подальшої роботи, скоригувати свою професійну самопідготовку. Вона дозволяє педагогу усвідомити свою індивідуальність та унікальність.

**Вправа: «Інтонація»**

**Мета:** розвиток комунікативних навичок вчителів, уміння конструктивно доносити свою думку, вміти ефективно здійснювати виховний вплив.

**Час:** 25 хвилин

**Хід виконання вправи:** Кожен учасник групи повинен сказати якусь заохочувальну фразу, звернену до учня. Наприклад: «Молодець! У тебе все добре виходить. При цьому висловлена фраза повторюється учасником не менше ніж п'ять разів з різною інтонацією голосу і виразом обличчя.

**Обговорення:** Група вирішує які фрази були вдалими, а які ні. Психолог допомагає кожному вчителю знайти найвдаліші інтонації спілкування з учнями. Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося сформувати ефективні варіації інтонацій? Як ви себе почуваете? Що було важко? Що вам вдалося? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Голос педагога – основне знаряддя педагогічного впливу на учнів. Інтонація – найважливіший елемент техніки мови. Вона є основним засобом праці. Голос педагога повинен бути благозвучним, гнучким, витривалим. Оволодіння педагогом культурою мови, постійне її вдосконалення – запорука успішності професійної діяльності.

## РОЗВИТОК СТРУКТУРНОГО КОМПОНЕНТУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ: «КОНТРОЛЬ»

### Заняття 4

**Вправа: «Плюси і мінуси моєї професії»**

**Мета:** розвиток самосвідомості вчителя, здатності цілісно та адекватно

сприймати свою професійну діяльність, виробити сприятливі психологічні установки щодо професійної діяльності.

**Час:** 25 хвилин

**Хід виконання вправи:** Психолог пропонує учасникам об'єднатися в пари для обговорення плюсів і мінусів своєї професії. За сигналом ведучого учасники обмінюються ролями.

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося виробити сприятливі психологічні установки щодо своєї професійної діяльності? Як ви себе почуваєте? Що було важко? Що вам вдалося? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Основним психологічним чинником розвитку педагогічної спрямованості є підвищення рівня професійної самосвідомості. Поведінка вчителя з низьким рівнем самосвідомості носить ситуативний характер, її мотиви нестійкі, безсистемні, випадкові. У зв'язку з цим, вчитель стає пасивним та безініціативним, він підлаштовується під загальноприйняті норми діяльності. В той час, як поведінка вчителя з високим рівнем самосвідомості, навпаки, визначається системою стійких, домінуючих мотивів, він спирається лише на власні духовні цінності, орієнтований на професійне самовдосконалення та творчу діяльність в роботі з учнів. Вчитель із високою професійною самосвідомістю постає як суб'єкт своєї мотивації. На розвиток професійної самосвідомості впливає переважно оцінка вчителя професійних якостей з боку інших – колег, учнів, адміністрації, а також власні ціннісні орієнтації та очікування. Важливу роль у формуванні самосвідомості відіграє рефлексія. Особливе значення має рефлексія при спілкуванні. Додатковим (комплементарним) до рефлексії механізмом самосвідомості є зворотний зв'язок. Рефлексія та зворотний зв'язок дозволяють вчителю управляти своєю поведінкою, коригувати свою діяльність та професійне спілкування.

**Вправа: «Контроль та управління»**

**Мета:** розвиток у вчителів внутрішньої впевненості, формування ефективних навичок контролю та управління класом.

**Час:** 35 хвилин

**Хід виконання вправи:** За бажанням із групи вибирається учасник, який грає роль вчителя, інші члени групи – ролі школярів. Кожен «учень» отримує від психолога картку, де позначено характеристика його ролі: що він має робити на ігровому імпровізованому уроці, як відповідати, як виконувати завдання тощо. Зміст карток учасники прочитують мовчки, подумки. Рекомендується фіксувати на картках такі ролі: Учень «відмінник», добре знає навчальний матеріал, організований»; «Здібний і тямущий» учень, однак не посидючий, має нестійку увагу»; «Учень-задира», який постійно відволікає

інших від уроку»; «Гіперактивний учень», який не може й хвилини посидіти спокійно, складно сприймає навчальний матеріал»; «Пасивний учень», який весь час дивиться у вікно і ніби мріє про щось своє; «Не впевнений учень», який боїться відповідати, ніколи не піднімає руку, хоча зазвичай готовий до відповіді. Розігрується сцена «Урок». Кожен «учень» відіграє свою роль. Члени групи у ролі вчителя зобов'язані протягом 5-10 хвилин створити хорошу дисципліну у класі.

**Обговорення:** Проводиться дискусія щодо того, які механізми впливу були застосовані вчителем під час гри для встановлення класної дисципліни, які прийоми вчителі зазвичай застосовують у своїй роботі в подібних випадках, як необхідно діяти в таких ситуаціях, щоб був добрий результат.

Після групового обговорення програється наступна ситуація:

«Як заспокоїти клас за 5 хвилин», в якій вчитель прагне використовувати ті прийоми та засоби, які були висловлені в групі та здалися йому найбільш ефективними та корисними. Таким чином, у цій вправі вчитель отримує оцінку групи, а також поради та рекомендації від вчителів щодо застосування більш ефективних засобів контролю та управління класом. Крім того, учасники, які грають ролі школярів, у змодельованій ситуації мають можливість відчути на собі корисність і ефективність застосованих вчителем прийомів. Вони можуть зробити висновки стосовно того, які зі способів організації дисципліни в класі дійсно розвивають увагу учнів та стимулюють у них навчальну мотивацію, а які, навпаки, пригнічують пізнавальну активність дітей. Учасники, які грають ролі школярів, діляться своїми враженнями, і вчитель «тут і тепер» отримує від них зворотний зв'язок з оцінкою своїх дій. Така ситуація певною мірою для вчителя унікальна: вона безпечна – допущені помилки можна виправити, переграти. У той самий час, вчитель має повну картину переживань своїх «учнів» – те, що ніколи може статися у реальної діяльності.

**Підведення підсумків:** Внутрішня впевненість є провідним чинником компетентності педагога. Вона проявляється в декількох сферах:

*1. У сфері особистості:*

а) як соціально-психологічна характеристика педагога, генералізоване позитивне когнітивно-емоційне ставлення (оцінка) до своїх знань, умінь, навичок, здібностей, ефективності власних дій;

б) як ситуативна впевненість у собі, правильності своїх суджень та прийнятих рішень.

*2. У сфері спілкування:*

а) як реактивна впевненість у собі, а саме здатність реалізовувати власні цілі, цінності, потреби;



б) як соціальна компетентність, яка ґрунтується на впевненій поведінці, а саме здатності гнучко змінювати стратегію поведінки з урахуванням конкретної педагогічної ситуації та загальних соціально-педагогічних норм. Вона проявляється у партнерській взаємодії, ненасильницькому педагогічному управлінні та толерантності.

### *3. У сфері професійної діяльності:*

а) як визнання відповідності своїх здібностей тим завданням, які висуває професія; як стійка якість особистості, а саме стандарт ефективної діяльності, що може поширюватись і на ті види діяльності, у яких педагог ще немає досвіду;

б) як подолання труднощів, копінг-поведінка, відмова від примітивних психологічних захистів (проекція, заперечення в агресивних і невпевнених педагогів).

#### **Вправа: «Пошук позитиву» [2].**

**Мета:** виробити ефективні навички вчителя знайти позитив в складних професійних ситуаціях.

**Час:** 30 хвилин.

**Хід виконання вправи:** Вправа виконується індивідуально. Психолог зазначає, що є стресові ситуації, виникнення і розвиток яких мало залежать від нас. Ми можемо їх тільки прийняти із вдячністю, як частину нашого життєвого досвіду. Згадайте якийсь епізод останніх двох тижнів, який вас засмутив або розчарував. Візьміть аркуш паперу і максимально об'єктивно сформулюйте суть події, намагаючись утримуватися від емоційних оцінок. Нижче допишіть слово: «Зате ...» і знайдіть, як мінімум, три позитивних наслідки цієї події.

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося знайти позитив в складних професійних ситуаціях? Що було важко? Як ви себе відчуваєте? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Розвиток позитивного мислення – здатність концентруватися на тих перевагах, які можна побачити навіть у складній ситуації. Воно надає можливість контролювати своє ставлення до оточуючої дійсності. Позитивне мислення сприяє не лише розвитку навичок подолання труднощів, а й покращує загальний психологічний та фізичний стан, зокрема збільшує тривалість нашого життя, знижує рівень депресії та стресу, підвищує імунітет, зміцнює серцево-судинну систему.

#### **Вправа: «Корабель»**

**Мета:** продемонструвати способи зняття психоемоційної напруги, формування здатності до саморефлексії, вміння вчасно знаходити необхідні внутрішні ресурси.

**Час:** 30 хвилин.

**Хід виконання вправи:** Психолог пропонує учасникам виконати таке завдання: «Уявіть великий корабель, який відчалює від берега. Вітер наповнює його вітрила і він рухається у відкрите море. Уявіть, як здіймаються його вітрила і як ніс корабля розтинає хвилі. Відчуйте рушійну силу вітру і почуйте шум хвиль. Тепер уявіть себе на кораблі. Ви біля штурвалу, перед вами відкрите море. Вода іскриться на сонці, і ви ледве бачите далеку лінію горизонту, де сходяться море і небо. Ви відчуваєте запах моря і вітер, який б'є в обличчя. Руками ви відчуваєте дерев'яну поверхню штурвалу. Ви повертаєте штурвал то вправо, то вліво, відчуваючи свою силу та владу над кораблем. Зосередьтесь на своїй здатності направляти корабель в будь-якому напрямку. Управління ним не вимагає від вас зусиль, і кожне ваше бажання, намір та рішення негайно втілюється в реальність. Ви відчуваєте, що з легкістю можете справлятися з кораблем. Усвідомлюйте це відчуття сили з найбільшою виразністю, а потім, поступово, нехай образ почне згасати».

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи далось зняти психоемоційну напругу? Що було важко? Як ви себе відчуваєте? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Наші внутрішні ресурси допомагають нам успішно справлятися з життєвими труднощами. Вони проявляються у здатності швидко перемикає увагу з однієї ситуації на іншу, емоційній гнучкості, позитивному мисленні. А головне здатності впливати на свій психологічний простір, структурувати власну поведінку та усвідомлювати наявність можливості зробити вибір на користь конструктивних стратегій копінг-поведінки.

## Заняття 5

**Вправа: «Проблема»**

**Мета:** виробити у вчителів здатність до адекватного ставлення до проблемної ситуації; знизити рівень тривожності, усунути емоційну напруженість, опанувати навички саморегуляції.

**Час:** 20 хвилин.

**Хід виконання вправи:** Психолог звертається до учасників зі словами: «Сядьте зручно, закрийте очі. Намагайтеся побачити проблемну ситуацію з боку, ніби відображену в дзеркалі. Доповніть цю «дзеркальну картинку» вашими друзями, знайомими або родичами. Уявіть будинок, в якому ви живете, і людей, які живуть разом із вами. Коли ваша картинка розшириться і набуде виразності, подумайте про місто, в якому ви живете, потім про всю країну і тих, хто її населяє. Продовжуючи розширювати картинку, уявіть усю нашу Землю з її материками, океанами і мільярдами людей, які живуть на ній. Ще більше

розширюйте «дзеркальну картинку»: уявіть Сонячну систему – величезне палаюче Сонце і планети, що обертаються навколо нього. Відчуйте нескінченність. Продовжуючи утримувати у своїй уяві картину неосяжного Космосу, знову поверніться до своєї проблеми й спробуйте сформулювати її у двох-трьох реченнях».

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи стала під час виконання вправи актуальна проблема менш значущою? Чи втратила свій вплив на настрій? Чи вдалося зняти стресовий стан, чи з'явилася готовність до успішного і конструктивного розв'язання проблеми? Як ви себе почуваете? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Одним з ефективних способів зниження рівня тривожності, усунення емоційної напруги є використання прийомів уяви чи візуалізації. Візуалізація – це створення внутрішніх образів у свідомості людини, а саме активізації уяви за допомогою слухових, зорових, смакових, нюхових, дотикових відчуттів, а також їх комбінацій. Відтворивши у своїй свідомості образи зовнішнього світу, можна швидко відволіктися від напруженої ситуації, відновити емоційну рівновагу.

#### **Вправа: «Кошик сміття»**

**Мета:** допомогти вчителям знизити ступінь напруженості, розвинути навички регулювання негативних почуттів та емоцій, забезпечити здатність до внутрішнього контролю й подолання несприятливих станів.

**Час:** 25 хвилин

**Хід виконання вправи:** Посеред кімнати психолог ставить кошик для сміття. Учаснику надається можливість поміркувати, навіщо людині відро для сміття і чому його потрібно постійно звільняти. Психолог промовляє: «Уявіть собі життя без такого відра: коли сміття поступово заповнює кімнату, стає неможливо дихати, рухатися, люди починають хворіти. Так само відбувається і з почуттями – у кожного з нас накопичуються не завжди потрібні, деструктивні почуття, наприклад, образа, страх. Я пропоную всім викинути в сміттєве відро старі непотрібні образи, гнів, страх. Для цього на аркушах паперу напишіть ваші негативні почуття: «*я ображаюся на ...*», «*я серджуся на ...*», тощо. Після цього педагоги рвуть свої папірці на дрібні шматочки і викидають їх у кошик, де вони всі перемішуються і забираються».

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося зняти ступінь напруженості, урегулювати негативні почуття? Як ви себе почуваете? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Робота педагога супроводжується численними стресогенними ситуаціями. Саме тому, важливою умовою ефективного виконання професійної діяльності є збереження та зміцнення психічного здоров'я, а саме здійснення саморегуляції емоційного стану. Саморегуляція емоційного стану – це управління пізнавальними процесами, поведінкою, емоціями та переживаннями. Вона ґрунтується на цілісній системі психологічних засобів, за допомогою якої педагог може цілеспрямовано контролювати свою активність. Одним з таких засобів є прощення образ та відпускання всіх неприємних ситуацій. Вивільнення неприємних, деструктивних почуттів зміцнює і оновлює інтелектуальні, фізичні та психічні ресурси, надає сили для формування нових життєвих планів, саморозвитку, творчості та досягнення соціального успіху.

**Вправа: «Топ-3»**

**Мета:** сформувати здатність до усвідомленого планування власного професійного розвитку; допомогти зрозуміти на які ресурси необхідно спиратися задля ефективного виконання професійної діяльності.

**Час:** 35 хвилин

**Хід виконання вправи:** Для кожного друкується копія описаної таблички (Таблиця 5.2). Спочатку кожен педагог заповнює першу колонку. Потім у парі, чи у малій групі, з урахуванням відповідей всіх учасників записуються основні три моменти, які були спільними для групи вчителів.

Таблиця 5.2

	Індивідуальні відповіді	Групові відповіді
Три найбільш значущі педагогічні дії вчителя для ефективного викладання	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Три провідні риси характеру, які впливають на ефективність навчання	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Три основні результати ефективного навчання	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Три основні навички, які потрібні для ефективного навчання	1. 2. 3.	1. 2. 3.

На основі відповідей за всіма пунктами сформулюйте загальне розуміння ефективного забезпечення освітнього процесу у школі		
---	--	--

**Обговорення:** Під час обговорення можна робити позначки щодо яких пунктів було найбільше розбіжностей, проаналізувати чому саме вони були відмінними. Потім складається остаточна версія, яка ґрунтується на думці більшості педагогів. Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями.

**Підведення підсумків:** Мотивація самовдосконалення формується завдяки позитивній рефлексії та повній поінформованості особистості. Усвідомлення фахівцем своїх потенційних можливостей, перспектив особистісного та професійного зростання спонукають його до постійного пошуку шляхів вдосконалення та творчості.

**Вправа: «Дихання за квадратом»**

**Мета:** сформувати у вчителя вміння регулювати власні емоції, розвиток здатності до саморефлексії, вміння вчасно мінімізувати психічне напруження.

**Час:** 20 хвилин

**Хід виконання вправи:** Техніка дихання за квадратом використовується для швидкого заспокоєння. Техніка допомагає заспокоїтись не тільки в сильних стресових ситуації, а навіть в повсякденному житті (Рис. 5.1). Психолог подає інструкцію для вчителів:

1. Прийміть зручну позу стоячи або сидячи (можна заплющити очі).
2. Зробіть вдих, одночасно рахуючи про себе: один, два, три, чотири;
3. Затримайте повітря в собі, одночасно рахуючи про себе: один, два, три, чотири;
4. Зробіть видих, одночасно рахуючи про себе: один, два, три, чотири;
5. Затримайте дихання, одночасно рахуючи про себе: один, два, три, чотири.

Вдих, видих і пауза приблизно рівні по тривалості, нормальний комфортний для більшості ритм – приблизно 4-6 секунд. Рекомендовано робити 5-6 підходів.

Якщо Ви втомилися чи роздратовані, дихальна техніка допоможе швидко відновити сили, зняти стрес.

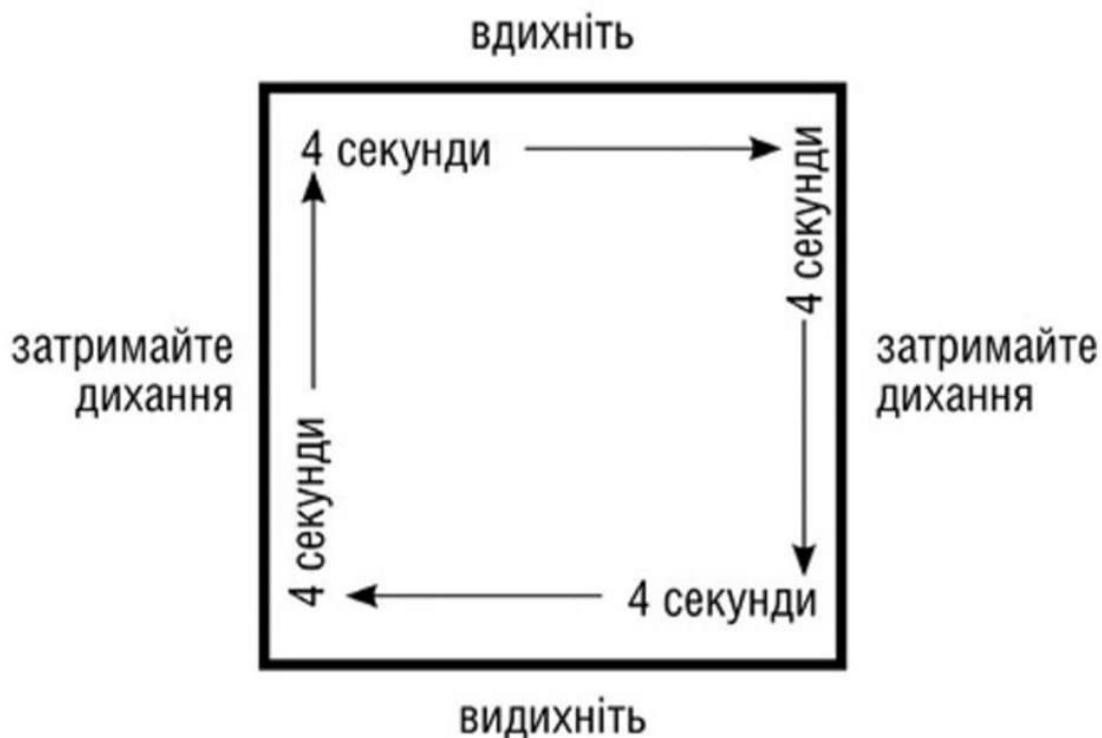


Рисунок 5.1 Квадратне дихання.

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося мінімізувати психічне напруження? Як ви себе почуваете? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Часто спроби знизити або подолати свою тривогу здатні підвищити її ще більше. Саме тому потрібно навчитися правильно коригувати власні емоції. Дихання — основний ефективний спосіб регуляції власного емоційного стану, який допомагає швидко мінімізувати психічну напругу, а також знизити інтенсивність негативних емоцій.

**Вправа: «Дзеркало»**

**Мета:** розвиток комунікативних здібностей вчителів, уміння вчасно та ефективно виявляти невербальні прояви, знаходити порозуміння в міжособистісному спілкуванні.

**Час:** 20 хвилин

**Хід виконання вправи:** Учасники розбиваються на пари. У кожній парі вибирається ведучий, другий — його «дзеркало». Завдання ведучого — здійснювати спонтанні рухи руками. Другий учасник повинен намагатися синхронно повторювати ці рухи як у дзеркальному відображенні.

**Обговорення:** Обговорюються основні моменти виникнення психологічного контакту між учасниками, а також труднощі, що виникають за такої невербальної комунікації. Психолог зазначає на тому, що існують

індивідуально-динамічні відмінності між людьми (у тому числі вчителями та школярами) і як важливо налаштуватися на свого партнера зі спілкування, щоб його правильно зрозуміти та відчути.

**Підведення підсумків:** Професійна діяльність вчителя неможлива без комунікації та спілкування, вона є одним з основних засобів вирішення професійних завдань. Однак, педагог має не тільки здійснювати освітню діяльність, але й бути налаштованим на продуктивне встановлення та розвиток професійних контактів задля ефективного здійснення обміну інформацією, вироблення єдиної стратегії взаємодії, а також конструктивного сприйняття та розуміння співрозмовників.

## РОЗВИТОК СТРУКТУРНОГО КОМПОНЕНТУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ: «ВИКЛИК»

### Заняття 6

#### **Вправа: «Налаштування»**

**Мета:** підвищення рівня працездатності, уміння мінімізувати емоційну напругу задля швидкої мобілізації сил та енергетичних ресурсів перед початком уроку.

**Час:** 20 хвилин

**Хід виконання вправи:** Ведучий рекомендує розслабитися, заплющити очі. Спокійно, м'яко вимовляється наступний текст: «Сьогодні у вас немає бажання йти в клас. Постарайтеся мобілізувати свої сили і діяти в модальності «якби...»: Якби я був в хорошому настрої, активний і відпочилий, я з радістю поспішав би у свій клас. Я йду вулицею, думаю про своїх учнів і хочу швидше їх побачити. Я заходжу до школи, зустрічаю колег по роботі, з усіма вітаюся, обмінююсь посмішками. Іду до свого класу. Входжу і ось – дзвінок на урок!»

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося налаштуватися на роботу? Чи вдалося відчути прилив сил? Як ви себе почуваете? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Психологічна позиція вчителя може мати різну динаміку, з роками її позитивна валентність може знижуватись, що в свою чергу, вимагає корекції. У зв'язку з цим необхідно час від часу застосовувати різні психотерапевтичні техніки, які допоможуть підтримати психічне здоров'я, а головне підвищити працездатність.

#### **Вправа: «Мій найважчий учень»**

**Мета:** допомогти вчителю усвідомити свої сильні сторони, розвинути уміння ефективно спілкуватися з важкими учнями, конструктивно вирішувати проблемні ситуації.

**Час:** 35 хвилин

**Хід виконання вправи:** Учасники групи по-черзі розповідають про свого важкого учня: як він виглядає, як поводить на уроках, які у нього оцінки, які складні ситуації з ним виникали тощо. Вчителі описують, як вони взаємодіють із такими учнями. Група, актуалізуючи свій практичний досвід допомагає знайти та визначити найефективніші способи впливу.

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося усвідомити свої сильні сторони, визначити ефективні способи спілкування з важкими учнями? Як ви себе почуваете? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Педагогу важливо вміти активно впливати на всі ситуації, які виникають в освітньому середовищі. Вміти коригувати та структурувати процеси групової динаміки, змінювати їх задля зниження несприятливих станів учнів, а також здійснення ефективної підтримки власного оптимально сприятливого психічного стану.

**Вправа: «Терези»**

**Мета:** створення внутрішнього стану спокою, цілісності та збалансованості, активізація позитивного ставлення до оточуючих.

**Час:** 35 хвилин

**Хід виконання вправи:** Вправу рекомендується проводити у жіночій аудиторії вчителів. Після того, як члени групи заспокоїлися і налаштувалися на медитацію, ведучий вимовляє такі слова: «Подумайте про свою близьку людину, чоловіка чи партнера. Відтворіть у своїй уяві його обличчя, характер, типові йому руху і жести. Який він, ваш чоловік? Чи ви помітили, що малюючи його образ, ви часто використовуєте характеристики його недоліків? Згадайте першу вашу зустріч. У якій ситуації ви його вперше побачили? Що він робив, казав, як виглядав? Що було в ньому особливого, що привернула вашу увагу? Що вам сподобалося? Згадайте період, коли ви зустрічалися і як він проявляв увагу до вас. Згадайте ваші найкращі хвилини, його ніжність та турботу до вас. А зараз уявіть образ терезів. На одну чашу терезів ви поклали недоліки, які є в характері вашої близької людини, на іншу – її позитивні якості. Друга чаша терезів повинна переважити: намагайтеся бачити в близькій для вас людині більше позитивного, аніж негативного. Збережіть до нього хороше ставлення і не дозволяйте собі надмірно жорстко або прискіпливо критикувати його».

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося відчувати внутрішню збалансованість? Як ви себе почуваете? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Для того, щоб успішно справлятися з величезним навантаженням, пов'язаним із роботою в школі, необхідно спокійно і захищено



почуватися в сімейній обстановці. Якщо члени сім'ї підтримують один одного, будь-які проблеми переносяться легше, сили відновлюються швидше.

**Вправа: «Портрет ідеального вчителя»**

**Мета:** розвиток здатності приймати себе, свої переваги та недоліки, вміння перетворювати труднощі на нові можливості, сформувати мотивацію до саморозвитку.

**Час:** 30 хвилин

**Хід виконання вправи:** Одній групі дається завдання створити портрет неуспішного вчителя, невдахи. Потрібно вказати на помилки та причини такої ситуації. Друга група описує успішного вчителя, фіксує його перевагами, сильні сторони, завдяки яким він став успішним. Кожна група зачитує та захищає свого вчителя та свій список. Наприкінці робиться узагальнення, яких помилок не слід допускати у своїй роботі, щоб не стати поганим вчителем-спеціалістом, а чому треба вчитися, щоб стати успішним педагогом.

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося усвідомити свої сильні сторони, визначити ефективні способи спілкування з важкими учнями? Як ви себе почуваете? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Навіть у найуспішнішого педагога бувають кризи і поразки, ситуації, які заганяють його в глухий кут, однак успішний не той вчитель, який не допускає помилок, а той, хто, зробивши помилку, не опускає рук, а може проаналізувати їх, прийняти та перетворити на нові можливості, вдосконалити способи роботи з дітьми. Не бійтеся робити помилки, найголовніше – вміти виносити з них правильні висновки.

## Заняття 7

**Вправа: «Мої професійні якості»**

**Мета:** стимулювати учасників до рефлексії своїх особистісних якостей, здатності усвідомлювати власні ресурси та обмеження; розвиток мотивації до професійного самовдосконалення.

**Час:** 25 хвилин

**Хід виконання вправи:** Психолог запитує у групи: «Чи прагнете ви стати ідеальним вчителем? Чи є у вашому оточенні колеги, на яких вам хотілося б рівнятися? Як ви думаєте, чи можна цього досягти, чи з цим треба народитися? Підкресліть в описі вашого «ідеалу» ті якості, які наразі маєте, розвинути у собі. Тепер розділіть аркуш паперу на дві колонки: у першій вкажіть ті якості, які вам допомагають у професійній діяльності, у другій – ті, які заважають. Уважно подивіться на якості, які вам необхідно розвинути, щоб наблизитися до

ідеалу. Виберіть із них три головні, першочергові для вас. Тепер треба розробити план досягнення намічених цілей за схемою:

- мета;
- дії та заходи задля її досягнення;
- фактори, які сприятимуть (у тому числі особистісні особливості) або перешкоджатимуть досягненню мети;
- терміни реалізації;
- способи контролю, критерії наближення до мети.

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося усвідомити усвідомлювати власні ресурси? Як ви себе почуваєте? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Професійне самовдосконалення – це цілеспрямований та систематичний процес розвитку професійно-особистісних якостей, підвищення рівня професіоналізму педагогічної майстерності відповідно до соціальних вимог, умов професійно-педагогічної діяльності та власної програми розвитку.

**Вправа: «Я – вдома, я – на роботі»**

**Мета:** сформувати активну життєву позицію, здатність до гармонійного поєднання соціальних ролей, вміння знаходити зовнішню та внутрішню підтримку.

**Час:** 35 хвилин

**Хід виконання вправи:** Розділити аркуш навпіл. Скласти 2 списки: «Я – вдома» та «Я – на роботі». Як альтернативний варіант можна запропонувати скласти списки: «Дома я ніколи», «На роботі я ніколи». Це дозволить визначити існуючі стереотипи поведінки та мислення. Допоможе подивитися на взаємини з професією ніби з боку, спочатку визначити своє загальне ставлення до ситуації, побачити можливі проблеми, усвідомити «перекоси» у розподілі внутрішньої енергії.

**Обговорення:** Необхідно проаналізувати: схожі та протилежні риси в обох списках; визначити який список був менший, який більший?; сформувати своє ставлення до того, що в отриманих характеристиках є значущі відмінності. Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями.

**Підведення підсумків:** Саморозуміння забезпечує усвідомлення своїх сильних сторін, сприяє емоційній відкритості, самодисципліні, цілеспрямованості. Допомагає не лише отримувати задоволення від власної життєдіяльності, а й формує мотивацію до успіху. Саме тому, для ефективної

професійної діяльності, варто, час від часу, зупинятися та аналізувати власну життєву позицію, свої бажання та прагнення.

**Вправа: «Все одно ти молодець, бо...»**

**Мета:** розвиток позитивного мислення, життєвого оптимізму, вміння бачити добре, навіть в складних життєвих ситуаціях.

**Час:** 15 хвилин

**Хід виконання вправи:** Кожному учаснику необхідно продовжити фразу: «Все одно ти молодець, бо...» звертаючись до колеги праворуч (так зване «психологічне погладження»).

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося побачити добре в складних життєвих ситуаціях? Як ви себе почуваете? До якого висновку дійшли? Що сподобалося – говорити чи чути приємні слова? Що хочеться сказати колегам?

**Підведення підсумків:** Педагогічний оптимізм постає одним із найбільш дієвих способів організації освітньої діяльності. Він сприяє цілеспрямованому створенню педагогом ситуації успіху, що, значною мірою, полегшує учням навчальний процес, допомагає конструктивно подолати академічні труднощі.

**Вправа: «Трансформація стану тривожності»**

**Мета:** розвиток навичок вчителів вміння регулювати свою поведінкою у важких, напружених, стресових ситуаціях; ознайомлення вчителів з психологічною технікою – деперсоналізації.

**Час:** 25 хвилин.

**Хід виконання вправи:** Психолог звертається до групи: «Щоб трансформувати тривожну, стресову ситуацію, необхідно використати техніку хронологічного зворотного переходу зі стресового в нейтральний чи позитивний емоційний стан. Для цього треба уявити розвиток подій, як у фільмі, що прокручується у зворотному порядку, і запитати: «А що було до цього? А які кадри можна було побачити раніше? Які кадри передували цьому моменту?». Повертаючись назад до кульмінаційного кадру треба, потрібно стежити за тим, щоб дихання було глибоким і повним.

Перш ніж розпочинати, необхідно усвідомити: скільки приблизно буде потрібно кадрів (слайдів), скільки буде потрібно тимчасових етапів, поки ви повертаєтеся, рухаєтеся до ядра тривожної події. Потім необхідно стабілізувати дисоціацію, для цього треба уявити себе так, ніби ви можете бачити себе з боку. Подумайте, як далеко та людина від вас? А ким є ви, коли дивитися на неї? Чи є різниця між нею і вами? Ви повинні дивитися на «того себе» з симпатією, з прихильністю, розуміючи, що в ситуації «до події» (тривожної) та людина, зробила все, що було в її силах. Отже, ви вже знаєте, що з «нею» станеться, а «вона» ще ні.

Це, на кшталт того, як би ви стояли на даху будівлі і знали, що ось зараз станеться зіткнення двох автомобілів, а потім би повільно, в подробицях, по кадрах, бачили б це зіткнення, але не брали б у ньому участі.

Погляньте на «того/ту себе» зі свого стану дисоційованого спостерігача і визначте, що «їй/йому» буде потрібно, щоб успішно діяти в подальшій ситуації. Опишіть необхідні ресурси (зовнішні або внутрішні умови, які сприяють позитивному вирішенню важкої і тривожної ситуації). Після цього уявіть себе дисоційовано і передайте «їй/йому» ці ресурси (переконайтеся, що «вона/він» може добре бачити вас в цьому кадрі-слайді). Ясно уявляйте «їй/його» візуальний образ, почуйте характерні особливості «їй/його» голосу і, якщо вважатимете за потрібне, можете подумки дотягнутися і доторкнутися до «неї/нього». Продовжуйте спостерігати за «їй/його» змінами, поки Ви передаєте «їй/йому» ресурси (поради, підказки, дружню посмішку, або, навпаки, енергію, зібраність, рішучість і т. ін.). Ви передаєте «їй/йому» ресурси і продовжуєте спостерігати за «їй/його» змінами до тих пір, поки не побачите, що, приймаючи ці ресурси, «вона/він» стає все більш готовою до реальної дії і, нарешті, досягає стану повної готовності діяти.

Можливі наступні варіанти передачі ресурсів (допомоги):

а) урізноманітнити способи передачі ресурсів, використовуючи візуально-образні, аудіально-звукові і кінестетично-органічні образи і відчуття;

б) розширити коло учасників, що передають ресурс, а також завжди можна долучити, ввести іншу людину в схему дії (здійснивши ще одну дисоціацію).

Після цього, нарешті, мета досягнута, «вона/він» відчуває стан повної готовності успішно діяти в екстремально-стресовій ситуації, а всі дисоційовані образи починають усуватися. Дозвольте сценарію програватися кадр за кадром самостійно, однак, при цьому продовжуйте надавати «їй/йому» деяку допомогу, передаючи ресурси, а «вона/він», отримуючи їх, нехай досягає максимально омріяної міри готовності діяти успішно у важкій ситуації. Спостерігайте за тим, як «вона/він» успішно досягає бажаного стану».

**Обговорення:** Після закінчення виконання вправи обговорюються результати роботи стосовно саморегуляції. Чи вдалося навчитися регулювати свою поведінку свої емоційні реакції? Як ви себе почуваете? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Провідним чинником професіоналізму педагога є здатність до саморегуляції, уміння ефективно долати професійні стреси. Усвідомлена саморегуляція забезпечує збереження та зміцнення його професійного здоров'я .

**Вправа: «Розмова з професією»**

**Мета:** формування сприятливого ставлення до своєї професійної діяльності, розвиток цілеспрямованості, здатності отримувати задоволення від виконання своїх професійних обов'язків.

**Час:** 20 хвилин

**Хід виконання вправи:** Психолог пропонує об'єднатись учасникам в пари, промовляючи: «Уявіть, що ваша професія насправді є живою істотою. З нею потрібно постійно розмовляти: похваліть її, подякуйте їй. Якщо ви будете їй вдячні – вона також буде вдячна вам. Подякуйте вашій професії за всі ваші досягнення та попросіть у неї нових звершень та успіхів у подальшій роботі».

**Обговорення:** Після виконання вправи психолог пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося сформувати сприятливого ставлення до своєї професійної діяльності? Як ви себе почуваете? До якого висновку дійшли?

**Підведення підсумків:** Професійна діяльність є не лише засобом отримання прибутку, вона є одним з головних факторів щастя. Не бійтеся поринати у неї з головою. Вона здатна посунути всі проблеми і турботи на другий план. Потрібно навчитися знаходити в роботі позитив, адже успіху в роботі досягає лише той, хто отримує справжню насолоду від своєї справи.

### Список використаних джерел

1. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. Санкт-Петербург, 2008. 258 с.
2. Кокун О. М., Панасенко Н. М. Програма сприяння професійному самоздійсненню вчителів. *Актуальні проблеми психології*. 2018. Том V. Випуск 17. С. 106-121.
3. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. Москва: Смысл, 2006. 63 с.
4. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. Москва, 2003. 487 с.
5. Логинова М. В. Жизнестойкость как внутренний ключевой ресурс личности. *Вестник Московского университета МВД России*. 2009. № 6. С. 19-22.
6. Митина Л. М., Митин Г. В., Анисимова О. А. Профессиональное здоровье педагога. Учебное пособие для вузов. 2-е издание, дополненное. Москва : Юрайт, 2020. 379 с.
7. Пагава О. В. Стратегія подолання стресових станів учасниками навчально-виховного процесу. Науково-методичний посібник / О. В. Пагава, С. О. Гарькавец, В. Є. Харченко, О. Л. Рачок. Северодонецьк : СПД Резніков В. С., 2015. 124 с.
8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. Предко В. В., Предко Д. Є. Психологічне значення життєстійкості задля розвитку фрустраційної толерантності особистості у складних життєвих ситуаціях. *Особистість у життєвих ситуаціях: світові тенденції й національні особливості (PLSWTNP)*: Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (05 листопада 2021 року). Київ: 2021. С. 98-100.

12. Психологічна служба : Підручник / В. Г. Панок (наук. ред.); А. Г. Обухівська, В. Д. Острова та ін. Київ : Ніка-Центр, 2016. 362 с.

13. 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.

14. Фоминова А. Н. Жизнестойкость личности: монография. Москва: Прометей, 2012. 152 с.

15. Фризен М. А. Жизнестойкость как внутренний ресурс профессиональной деятельности педагога. *Организационная психология*. 2018. Т. 8. № 2. С. 72—85.

16. Frisby V. N. The influence of emotional contagion on student perceptions of instructor rapport, emotional support, emotion work, valence, and cognitive learning. *Communication Studies*. 2019. Vol. 70. №. 4. P. 492-506. DOI: <https://doi.org/10.1080/10510974.2019.1622584>

17. Frymier A. B., Goldman Z. W., Claus C. J. Why nonverbal immediacy matters: A motivation explanation. *Communication Quarterly*. 2019. Vol. 67. №. 5. P. 526-539. DOI: <https://doi.org/10.1080/01463373.2019.1668442>

18. García-Moya I. The Importance of Student-Teacher Relationships for Wellbeing in Schools. *The Importance of Connectedness in Student-Teacher Relationships*. 2020. P. 1-25. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-43446-5\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-43446-5_1)

19. Greenier V., Derakhshan A., Fathi J. Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: a case of British and Iranian English language teachers. *System*. 2021. №. 97. P. 102446. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>

20. Havik T., Westergård E. Do teachers matter? Students' perceptions of classroom interactions and student engagement. *Scandinavian Journal of Educational Research*. 2020. Vol. 64. №. 4. P. 488-507. DOI: <https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1577754>
21. Hiver P., Dörnyei Z. Language teacher immunity: A double-edged sword. *Applied Linguistics*. 2017. Vol. 38. №. 3. P. 405-423. DOI: <https://doi.org/10.1093/applin/amv034>
22. Judkins J., Moore B. and Colette T. Psychological Hardiness. *Abingdon, Oxon: Rutledge*. 2020. URL: [https://www.researchgate.net/profile/Jason-Judkins/publication/339882546\\_Psychological\\_Hardiness/links/5ef771b7a6fdcc4ca434200c/Psychological-Hardiness.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jason-Judkins/publication/339882546_Psychological_Hardiness/links/5ef771b7a6fdcc4ca434200c/Psychological-Hardiness.pdf)
23. Kobasa S. C., Maddi S. R., Kahn S. Hardiness and health: a prospective study. *Journal of personality and social psychology*. 1982. Vol. 42. №. 1. P. 168-177. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
24. Kwangsawad T. Stakeholders' Perceptions of Effective EFL Teachers. *Journal of Education*. 2017. Vol. 11. №. 4. P. 155-174. URL: <https://eric.ed.gov/?id=ED580148>
25. Kyriacou C. Teacher stress: Directions for future research. *Educational review*. 2001. Vol. 53. №. 1. P. 27-35. DOI: <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
26. Lo Bue S., Taverniers J., Mylle J., Euwema M. Hardiness promotes work engagement, prevents burnout, and moderates their relationship. *Military Psychology*. 2013. Vol. 25. №. 2. P. 105-115. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0094952>
27. Maddi S. Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*. 2004. Apr.4. P. 279 – 298.
28. Pishghadam R., Derakhshan A., Zhaleh K., Al-Obaydi L. H. Students' willingness to attend EFL classes with respect to teachers' credibility, stress, and success: a cross-cultural study of Iranian and Iraqi students' perceptions. *Current Psychology*. 2021. C. 1-15. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01738-z>
29. Quin D. Longitudinal and contextual associations between teacher–student relationships and student engagement: A systematic review. *Review of Educational Research*. 2017. Vol. 87. №. 2. P. 345-387. DOI: <https://doi.org/10.3102/0034654316669434>
30. Rahimi-Dadkan N., Nastiezaie N. Relationship among occupational adjustment, psychological empowerment and job burnout in faculty members. *Research in Medical Education*. 2016. Vol. 8. №. 4. P. 19-28. DOI: <https://doi.org/10.18869/acadpub.rme.8.4.19>
31. Strachan S. L. The case for the caring instructor. *College Teaching*. 2020. Vol. 68. №. 2. P. 53-56. DOI: <https://doi.org/10.1080/87567555.2019.1711011>
32. Stronge J. H. Qualities of effective teachers. Alexandria, USA: ASCD, 2018. 348 p.

33. Tarajová R., Metruk R. Characteristics of an effective EFL teacher: Perspectives of Slovak EFL students and teachers. *European Journal of Education Studies*. 2020. Vol. 7. №. 12. P. 319–331. DOI: <https://doi.org/10.46827/ejes.v7i12.3419>
34. Wang M. T., Degol J. L. School climate: A review of the construct, measurement, and impact on student outcomes. *Educational psychology review*. 2016. Vol. 28. №. 2. P. 315-352. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9319-1>
35. Wang Y. Construction elements and path of practical education model in universities. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*. 2017. Vol. 13. №. 10. P. 6875-6882. DOI: <https://doi.org/10.12973/ejmste/78525>
36. Wendt J. L., Courduff J. The relationship between teacher immediacy, perceptions of learning, and computer-mediated graduate course outcomes among primarily Asian international students enrolled in an US university. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. 2018. Vol. 15. №. 1. P. 1-15. DOI: <https://doi.org/10.1186/s41239-018-0115-0>
37. Xie F., Derakhshan A. A conceptual review of positive teacher interpersonal communication behaviors in the instructional context. *Frontiers in psychology*. 2021. P. 2623. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.708490>
38. Liu Z. The Role of Connectedness and Psychological Hardiness in EFL Teachers' Pedagogical Effectiveness. *Frontiers in Psychology*. 2022. P. 1453. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.877057>



## **ПРОФЕСІЙНА КРЕАТИВНІСТЬ ПЕДАГОГА (ДІАГНОСТИКА, ФОРМУВАННЯ)**

Модернізація основних концептуальних підходів та методів вищої педагогічної освіти спрямована на формування таких якостей суб'єкта освітнього процесу (вихователя, вчителя, викладача), як активність, самостійність, ініціативність, відповідальність та креативність, котрі уможливають успішне професійне становлення особистості педагога, його самореалізацію у сучасних соціально-економічних умовах сфери освіти тощо.

Аналіз досліджень, спрямованих на вивчення креативного потенціалу людини (С. Д. Максименко, М. А. Кузнецов, В. О. Моляко, О. П. Саннікова, С. М. Симоненко, Т. Б. Хомуленко та ін.) у поєднанні з теоретико-методологічними передумови суб'єктно-діяльнісного підходу (В. О. Олефір, В. В. Рибалка, В. А. Татенко, К. І. Фоменко та ін.), концепціями креативності представника педагогічної професії (О. Є. Антонова, Н. В. Кічук, М. П. Лещенко, В. В. Павленко, С. О. Сисоєва, Л. О. Хомич) уможливує досліджувати такий науковий концепт як креативність суб'єкта професійної педагогічної діяльності.

Водночас, основним видом діяльності суб'єкта, в ході якої відбувається становлення його креативності, виступає, загалом, його навчально-професійна діяльність. Оскільки професійний саморозвиток та самовдосконалення властиве педагогу протягом усього періоду педагогічної праці, адже він не тільки вчить, викладає та виховує, але й перманентно вчиться сам, підвищуючи свою професійну кваліфікацію. Отже, актуальність даної проблеми, дискретність наявних наукових відомостей з окресленої проблематики, доволі низька систематизованість та узагальненість поглядів на особливості діагностики та шляхи формування професійної креативності педагога в діяльності працівників психологічної служби потребують детального дослідження проблеми професійної креативності педагога з точки зору її діагностики та формування.

Тому доцільним є теоретико-методологічне обґрунтування та опис основних особливостей запропонованого діагностичного та формувального забезпечення професійної креативності педагога. Відповідно, серед завдань дослідження: теоретичний та історико-психологічний аналіз психологічного змісту, природи, механізмів і функцій професійної креативності педагога, концептуалізація феномену педагогічної креативності суб'єкта професійної діяльності, обґрунтування основні шляхи, методи та засоби діагностики креативності педагога, опис та обґрунтування головних шляхів формування професійної педагогічної креативності тощо.

Наш підхід ґрунтується на розумінні професійної педагогічної діяльності суб'єкта як специфічного виду його активності, в ході якої за взаємодії із оточуючим навчально-професійним середовищем (учні, колеги, керівництво, наукові та методичні об'єднання) відбувається задоволення актуальних власних професійних педагогічних потреб на вмотивованому, усвідомленому та емоційно позитивному рівнях психічного функціонування.

Суттєвим детермінантом професійної успішності педагога є його професійна креативність (вмотивована здатність до інноваційної діяльності у професійному педагогічному руслі, що визначається низкою нелінійних, багаторівневих особистісних характеристик людини, котра творить), розвиток особистості також є головним чинником досягнення життєвої та кар'єрної успішності суб'єктом професійної педагогічної діяльності.

Аналіз психологічних досліджень, спрямованих на визначення психологічної типології (профілів) професійної діяльності, а отже, профілів професійної педагогічної діяльності, дозволив визначити, що у площині визначення особистісних чинників розвитку професійної креативності педагога евристично цінним є виокремлення трьох профілів професійної педагогічної діяльності: природничого, гуманітарного та культурно-мистецького; приналежність до того чи іншого профілю навчання може виступати, по-перше, чинником розвитку професійної креативності педагога, а по-друге, – визначати становлення певного типу креативності (інтеграції різних рівнів розвитку показників різних показників креативності); рівні розвитку професійної креативності педагога, своєю чергою, можуть впливати на обрання майбутнього профілю педагогічної професії; важливим чинником розвитку креативності суб'єкта професійної педагогічної діяльності є певний етап професійного становлення працівника дошкільної, загальної середньої, фахової передвищої та вищої освіти.

Під суб'єктом професійної педагогічної діяльності доречно розуміти фахівця-педагога (вихователя, вчителя, викладача тощо), що знаходиться на вищому рівні професійної педагогічної діяльності, професійного педагогічного спілкування, зберігаючи при цьому цілісність та автономність, якому властиве постійне прагнення до професійного саморозвитку протягом життя, в різних сферах своєї педагогічної діяльності, в тому числі у ході навчання, викладання тощо.

Основними критеріями професійного педагога як суб'єкта виступають здатність до створення нових об'єктів матеріальної та нематеріальної культури; спроможність до усвідомленого, та самостійного професійного цілеутворення; володіння достатнім арсеналом педагогічних вмінь, прийомів, засобів та інструментів діяльності; наявність прагнення до професійного самовизначення;

спроможність проявляти розвинену педагогічну рефлексію в якості необхідного поведінкового та діяльнісного регулятора; вмотивована здатність людини до діяльнісної та поведінкової інтеграції; поєднання професійних здібностей та прагнення до прогнозування, антиципації наслідків власної поведінки у професійно значущих ситуаціях.

Наразі у психологічному розумінні креативність трактується як: «...здібність до генерування нових ідей, рішень, методів, теорій, взагалі яких-небудь нових продуктів діяльності» [34, с. 199]. Власне кажучи, це уможлиблює розгляд креативності в якості вмотивованої здатності до будь-якої інноваційної діяльності. З іншого боку, цілком припустимими є розгляд професійної креативності як здібностей до творчості, які виявляються у мисленні, спілкуванні, окремих видах діяльності і становлять відносно стійку характеристику особистості як фахівця-професіонала [42].

Зокрема, така вмотивована здатність до інноваційної діяльності детермінується нелінійними, багаторівневими характеристиками особистості, що творить. У цьому контексті яскраво постає неможливість зведення креативності до суто інтелектуальної характеристики буття людини та її розуміння як певної функції, різновиду та похідної інтелекту. Отже, виокремлюється характеристика креативності як «...незвідної до інтелекту функцію цілісної особистості, яка залежить від комплексу її психологічних характеристик» [34, с. 181].

С. Д. Максименко наголошує, що «...креативність є глибинною, первісною і абсолютно природною ознакою особистості – це є вища форма активності, яка створює і залишає слід, втілюється. З іншого боку, креативність означає прагнення виразити свій внутрішній світ» [28, с. 65].

Поняття креативності охоплює доволі широкий спектр трактувань і значень, які так чи інакше, прямо чи опосередковано, описують різні явища, механізми, особливості творчої активності людини з точки зору її продуктивності, результативності, оригінальності, можливо навіть унікальності. Такими описовими характеристиками можуть бути творчі здібності, творче мислення, творча активність, творчий розвиток, готовність до творчої діяльності, творчий саморозвиток, творча функція, комунікативно-творча функція, професійно-творчий саморозвиток, обдарованість, творча реалізація, творча самореалізація, творчий досвід, творча самодіяльність тощо.

Виходячи із результатів наших попередніх досліджень структурно-функціональних особливостей власне креативності особистості, в тому числі студентів закладів вищої освіти – майбутніх педагогів, зазначимо, що такі показники креативності як оригінальність, унікальність та самооцінка креативності утворюють факторну єдність з такими показниками емоційної та

мотиваційної сфери особистості, як інтелектуальна, комунікативна та загальна емоційність, мотивація спілкування, внутрішня мотивація майбутньої професійної діяльності, потреба активно діяти та досягати успіху. Дані психологічні властивості особистості студентів педагогічного профілю розглядались нами у якості емоційно-мотиваційних складових креативності особистості студента вишу [35, с. 172; 42].

Як зазначає О. В. Акімова, традиційна організація навчання у вищій школі базується на опосередкованому впливі та не сприяє формуванню творчого мислення, тим більше не варто вести мову про належний стан цілеспрямованого формування даного особистісної риси в умовах звичайної університетської підготовки майбутнього вчителя. Як наслідок, майбутні вчителі не в повній мірі спроможні вирішувати сучасні складні та нетривіальні завдання, що в подальшому постають перед ними в сучасних умовах навчання й виховання учнів [2].

О. Є. Антоною з'ясовано, що умовах сучасного педагогічного закладу вищої освіти робота із обдарованими студентами будується переважно шляхом їх залучення до науково-дослідницької роботи, з різноманітними притаманними їй формами та видами [3]. Авторка висуває власну модель педагогічно обдарованої особистості, що складається з наступних компонент: педагогічне покликання (спрямованість особистості до виконання педагогічної діяльності); педагогічні здібності (індивідуально-психологічні риси особистості, що забезпечують динаміку та успішність оволодіння саме професійною педагогічною діяльністю); педагогічна креативність (здатність учителя до педагогічної творчості); інтелектуальні здібності (засвоєння та трансформації знань у визначеній науковій сфері).

П. П. Горкуненко, аналізуючи процес підготовки студентів педагогічного коледжу до науково-дослідної роботи, саме явище готовності майбутніх учителів до даної роботи намагається тлумачити в якості інтегрального утворення в структурі особистості, що містить зокрема: спрямованість на відповідну діяльність (мотиви, потреби, інтереси, ціннісні орієнтири), професійно-операційна підструктура (наявність спеціальних знань, умінь, навичок), самосвідомість (здатність до самоконтролю, самовдосконалення і самовизначення), комплекс індивідуально-типологічних особливостей і якостей, що забезпечують високу результативність діяльності (під якими, напевне, спираючись на класичне розуміння здібностей доречно буде розуміти саме їх, а насамперед креативність особистості майбутнього вчителя) [8].

Як зазначає С. В. Корнієнко в ході дослідження творчої активності майбутнього вчителя, «...творчість людини, зокрема такий її параметр, як

уявлення власних цілей і задач, розглядається в контексті процесів самозбереження і саморозвитку» [17]. Автор наполягає, що в якості передумов активації творчої активності майбутнього вчителя припустимо розглядати зокрема: інтенсифікацію професійних потреб, домагань і прагнень; реалізація принципів задачного підходу у розвитку творчої активності; оптимізація особистісної орієнтації; уникнення цільової обмеженості та прихованої пошукової активності; дотримання вираженості при виборі особистісного змісту позитивних і негативних впливів у процесі керування процесами в освітньому середовищі педагогічного ЗВО.

М. А. Костенко стверджує, що процес професійно-творчого саморозвитку майбутнього вчителя, виступаючи компонентом творчого саморозвитку особистості, здійснюється зокрема за допомогою психологічних механізмів самопізнання та самоорганізації в ході прагнення до професійно-творчої самореалізації [18]. Авторкою обґрунтовано такі психолого-педагогічні умови професійно-творчого саморозвитку особистості майбутнього вчителя: мобілізація студентів до професійно-творчого саморозвитку їх особистості; когнітивна готовність студентів до професійно-творчого саморозвитку особистості; підвищення ступеня представленості рефлексивно-творчих форм роботи студентів; розвиток у студентів якостей і здібностей загальнонаукового та світоглядного характеру для інтенсифікації професійно-творчого саморозвитку тощо.

Як вважає І. Б. Слоневська, фундаментальні загальнолюдські цінності відіграють у формуванні молоді особистості учителя значну роль, оскільки останній важливою соціальною та професійною функцією має трансляцію визнаних суспільством цінностей у середовище майбутніх громадян цього суспільства [37]. На думку авторки, зарубіжна література відноситься до таких аспектів гуманітарної культури людства, що може виступати в якості активного чинника формування фундаментальних цінностей особистості майбутнього педагога, якщо базуватиметься на реалізації зокрема творчо-конструктивної функції, яка сприяє розвитку креативного мислення майбутнього педагога та практичному його ставленню до дійсності.

У дослідженнях А. П. Лісниченко творча самореалізація майбутнього вчителя в професійній діяльності розглядається як усвідомлене, цілеспрямоване, максимально повне виявлення ним професійно-індивідуальних можливостей у творчому педагогічному процесі з метою саморозвитку учнів [24]. В якості структурних елементів готовності майбутнього вчителя до творчої самореалізації в професійній діяльності авторка пропонує розглядати: мотиваційно-вольовий компонент (включає мотивацію досягнення успіху, особистісні домагання в професійній діяльності, інтерес до педагогічної

діяльності, особистісну значущість творчої діяльності та рівень волювої регуляції); когнітивний компонент (розуміється як комплекс психолого-педагогічних знань студентів про умови й засоби виявлення вчителем творчої самореалізації в професійній діяльності та комплекс їх уявлень про Я-професійне); операційно-діяльнісний компонент (до складу якого включені зокрема продуктивна стратегія цілепокладання, рефлексивні вміння, індивідуальний стиль викладання та вміння творчо вдосконалювати зміст предмета).

На думку Л. В. Манчуленко, формування педагогічної творчості та власне творчого стилю педагогічної діяльності відбувається як перебіг наступних етапів педагогічного процесу у ЗВО: професійна орієнтація і накопичення знань; актуалізація чуттєвого досвіду; професійна адаптація; накопичення і визрівання нових дидактико-методичних ідей; емпірична верифікація даних ідей у навчально-виховному процесі; активізація навчально-пошукової та творчої педагогічної діяльності майбутнього педагога в тому числі у ході реалізації різних форм педагогічної практики [27].

Л. О. Мільто виявлено та охарактеризовано сутнісні ознаки творчої індивідуальності педагога, визначені принципи і методи вивчення та діагностики творчої індивідуальності майбутнього вчителя; на основі аналізу психолого-педагогічних концепцій творчої індивідуальності авторка виділяє найбільш значущі якості творчої індивідуальності майбутнього вчителя, а саме: творча активність, самоусвідомлення, воля самовираження, морально-ціннісні орієнтації, самореалізація, педагогічна спрямованість [28].

Дослідниця зазначає, що ефективне формування творчої індивідуальності майбутнього вчителя можливе лише за рахунок створення таких психолого-педагогічних умов: діагностика особистості студентів; вивчення взаємозв'язку особистісних особливостей та прояву якостей творчої індивідуальності; емоційно-позитивна спрямованість викладача; розробка і використання в процесі викладання педагогічних ситуацій, що сприяють формуванню творчої індивідуальності студентів-педагогів [28].

В межах теорії здібностей автори намагаються розглянути креативність в якості схильності породжувати незвичайні ідеї, уникаючи при цьому традиційних схем мислення, швидко розв'язувати проблемні ситуації, при цьому у сутнісному аспекті креативність у ті часи досліджується як специфічний вид інтелектуальних здібностей і, одночасно, сукупність творчих здібностей особистості.

К. С. Кисельов, аналізуючи теоретичні аспекти дослідження креативності майбутнього педагога у її сучасному розумінні зокрема зазначає, що «...змушені констатувати, що зараз креативність розглядається як психологічна

характеристика особистості, що залежить від комплексів її більш дрібних рис та не зводиться до інтелекту, втім і наразі наявні певні ускладнення із її психологічною діагностикою та прогнозуванням структурного та рівневого розмаїття її проявів у повсякденному житті» [16].

Л. О. Підкоритова, аналізуючи антиципацію життєвих виборів випускників вищих навчальних закладів, виділяє у структурі антиципаційної здатності компоненти інтуїтивності, логічності та креативності; відповідно, здатність до антиципації життєвих виборів за типами авторка підрозділяє на інтуїтивно-креативний, збалансований та логічно-креативний [32].

В процесі виявлення педагогічних умов розвитку креативності майбутніх вчителів гуманітарного профілю, І. В. Гриненко дійшов висновку, що їх креативність проявляється в наступних вміннях: прогнозувати результати діяльності; працювати з зоровими опорами; перетворювати інформацію на спосіб діяльності; формулювати запитання проблемно-пошукового зразка; виділяти смислові елементи та висловлювання; ущільнювати й розгортати інформацію; застосовувати аналіз і синтез при опрацюванні інформації та визначенні способів її кодування; встановлювати зв'язки між новими та засвоєними знаннями; переносити знання й способи діяльності у нову ситуацію (навчально-інформаційні вміння); уявляти, моделювати, комбінувати, перетворювати; оцінювати відповідність обраних засобів завданням роботи [10].

Аналізуючи проблему педагогічної креативності, Т. В. Остафійчук констатує, що педагогічну креативність викладачів-лінгвістів доцільно розглядати як процес, спрямований на пошук, реалізацію та удосконалення засобів викладання іноземної мови та на ретельне розроблення нових оригінальних педагогічних ідей лінгвістичного змісту, що характеризується розвиненими мотивами, почуттями, базовим лінгвістичним інтелектом, організаційними та комунікативними вміннями, які дають змогу розкрити, осмислити і реалізувати свої власні творчі можливості [30].

Г. І. Везенкова, узагальнюючи наукові дані з проблеми життєвих домагань особистості майбутніх вчителів, встановлює, що «...феноменологія життєвих домагань пов'язана із конструюванням власного життя через механізми передбачення, структурування та моделювання бажаного майбутнього; через особистісні очікування щодо власного життя, реалізація яких забезпечує самоповагу та задоволеність життям, що є підґрунтям для вибудовування життєвих перспектив, цілей, планів, програм» [5]. На її думку, саме таке розуміння психологічної сутності життєвих домагань майбутнього педагога дає змогу розглядати їх в якості джерела активності особистості та рушійних сил особистісно детермінованих психічних процесів

саморозгортання, саморозвитку, самоздійснення, самоактуалізації та самореалізації особистості, які в свою чергу визначають цілісний життєвий шлях людини.

Н. О. Єсіна, досліджуючи формування творчих вмінь майбутніх вчителів в інтелектуально-ігровій діяльності, пропонує розглядати творчі вміння особистості як «...уміння, що виявляються в творчій діяльності й відображають спроможність, прагнення й готовність особистості до нестандартних вирішень стандартних завдань, як потенційна готовність до творчої дії; творчі вміння вчителя як певну систему, обумовлену наявними задатками, здобутими знаннями та виробленими навичками, що забезпечують виконання конкретних дій або здійснення діяльності за нових для неї умов, у результаті якої створюється новий оригінальний продукт» [14].

За результатами власної експериментальної роботи авторка виявляє наступні умови ефективності формування творчих умінь майбутнього вчителя в навчальний процес педагогічних ЗВО: соціально-педагогічні (суспільно-економічні умови освітнього процесу; наявність творчої атмосфери в аудиторії; наявність необхідних умов для самопідготовки як викладачів, так і студентів); організаційно-педагогічні умови (унікання неефективних форм та методів навчання; розвиток групових форм та методів навчання); професійно-педагогічні (творче особистісне переосмислення та прийняття викладачем педагогічних ідей і цінностей, інноваційних технологій; орієнтація на особистісно-професійні особливості студентів; використання спільного творчого пошуку; інтенсифікація процесу формування творчих умінь); індивідуально-творчі (настанова на формування творчих умінь особистості в інтелектуальній діяльності, самостійний добір та систематизація матеріалу в ході формування творчих умінь студентів) [14].

На думку Ю. М. Кравченко, етап творчої самореалізації є невід'ємною складовою процесу формування у майбутніх вчителів умінь професійно розв'язувати педагогічні задачі, а його сутність полягає у самостійній діяльності на протязі практичних занять, а також він може реалізовуватися у вигляді індивідуальної, самостійної роботи, консультуванні, частково на лекційних заняттях у ході навчально-виховного процесу педагогічного ЗВО та передбачає закріплення й удосконалення умінь розв'язувати педагогічні задачі. Також авторка виділяє професійно-творчий рівень розв'язування педагогічних задач в якості найвищого та найбільш вагомого критерію у процесі діагностики сформованості умінь професійно розв'язувати педагогічні задачі [19].

Отже, підбиваючи певні підсумки теоретичного аналізу проблеми креативності педагога можемо вважати встановленим, що корелятами креативності суб'єкта навчально-професійної діяльності виступає професійна



творча індивідуальність, професійно-творча самореалізація, творчий стиль професійної діяльності, творчо-конструктивна функція особистості професіонала, професійно-творчий саморозвиток; науково-дослідна активність майбутнього фахівця.

До структури креативності майбутнього фахівця включають компонент творчих професійних здібностей та творчої спрямованості (творча активність, самоусвідомлення, воля самовираження, морально-ціннісні орієнтації, самореалізація, професійна спрямованість); когнітивний компонент (засвоєння та трансформації знань у визначеній науковій сфері, знання щодо організації процесу професійного функціонування, знання форм і методів стимулювання творчої діяльності; знання прийомів діагностики та розвитку творчих потенційних здібностей до діяльності); операційно-діяльнісний компонент (продуктивна стратегія цілепокладання, рефлексивні вміння, індивідуальний стиль діяльності та вміння творчо вдосконалювати її зміст); мотиваційно-вольовий компонент (включає мотивацію досягнення успіху у професійній діяльності, особистісні домагання в професійній діяльності, інтерес до професійної діяльності, особистісну значущість творчої діяльності та рівень вольової регуляції).

У діагностиці професійної креативності педагога, доцільним, на нашу думку, є застосування таких психодіагностичних методик: авторську експериментально-інтроспективну методику «Метакреативні здібності» (ЕІМСА) [40], тест Е. Торренса (скорочений варіант фігурної батареї тесту «Закінчи малюнок»), тест вербальної креативності С. Медніка, тест інтелекту Р. Амтхауера, методика дослідження метапам'яті (Т. Б. Хомуленко, Т. І. Доцевич). Також застосовано методики: «Мотивація навчання у ЗВО» (Т. І. Ільїна), Орлова Ю. М. для оцінки потреби в досягненні успіху, опитувальник «Академічна саморегуляція» Р. М. Райана, Д. Р. Коннелла (в адаптації М. В. Яцюк), опитувальники для оцінки терплячості та завзятості, розроблені Є. П. Ільїним і Є. К. Фещенко, методика діагностики самооцінки організованості (Є. П. Ільїн), методика «Імпульсивність» (В. А. Лосенков), опитувальник «Стиль саморегуляції особистості – ССП-98» (В. І. Моросанова); опитувальник когнітивної регуляції емоцій (ОКРЕ) Н. Гарнефскі (адаптація О. І. Рассказової, А. Б. Леонової та І. В. Пружнікова), опитувальник емоційної регуляції ERQ Дж. Гросса (адаптація А. А. Панкратова та Є. М. Осіна), опитувальник емоційної дисрегуляції (Н. А. Польська та А. Ю. Разваляєва).

Психологічний супровід формування креативності педагога реалізувався через впровадження лекційно-практичного спецкурсу «Психологія професійної креативності педагога» (інформаційний етап), серію розвивальних впливів, спрямованих на створення креативного освітнього середовища у ЗВО, ЗСО та

ДНЗ та розвивальну програму (інструментальний етап, представлений мотиваційним, регулятивним, метакогнітивним та креативним блоками).

Зупинимось коротко на характеристиці кожного з етапів програми психологічного супроводу розвитку креативності суб'єкта професійної діяльності.

Метою інформаційного етапу є формування інформаційної озброєності педагогів у питаннях креативності та її розвитку. Інформативний етап програми передбачав залучення викладачів, вчителів та вихователів до спецкурсу «Психологія професійної креативності» (три кредити) в межах підвищення ними власної професійної кваліфікації. Метою спецкурсу є формування поінформованості у питаннях творчої діяльності, формування навичок самодіагностування творчих здібностей, знайомство з провідними підходами та методами розвитку креативності.

Окремим розвивальним блоком виступило створення сприятливого креативного освітнього середовища ЗВО, ЗЗСО та ДНЗ, що є необхідною умовою для розвитку креативності суб'єктів навчально-професійної діяльності і передбачає спрямування активності слухачів на розвиток творчих здібностей, формування ціннісних орієнтацій, мотивацію до самореалізації в професії, що відбувалось за умов сприяння організації та розширення змісту навчально-виховного процесу у ЗВО, ЗЗСО та ДНЗ, створенню міцної мотиваційної основи розвитку та прояву креативності.

Завданнями даного блоку програми виступили: 1) формування пізнавальної мотивації до проблеми творчого саморозвитку й виявлення креативності у професійній діяльності у викладачів, вчителів та вихователів; 2) створення доброзичливої творчої атмосфери на засадах діалогічності взаємодії, що стимулює прояви креативності та базується на взаємній повазі суб'єктів освітнього середовища; 3) інтеграція та синергія ідей, засновані на спільному пошуку суб'єктами освітнього середовища шляхів творчого розв'язання професійних педагогічних ситуацій; 4) організація спільних зусиль з установкою на залучення всіх суб'єктів освітнього середовища до створення креативного продукту на рівні науково-дослідницької, навчально-проєктної та міжнародної творчої діяльності.

Реалізація першого завдання частково відбувалась через залучення педагогів до спецкурсу «Психологія професійної креативності», частково – через організацію сумісної навчально-проєктної діяльності у професійно-педагогічній сфері.

Реалізація другого завдання відбувалася через подолання психологічних бар'єрів, що стоять на заваді прояву креативності у педагогів. З цією метою слухачі були залучені до участі у психологічних семінарах, тематика яких

стосується психології ефективної взаємодії, профілактики професійного вигорання, комунікативних тренінгів тощо.

Реалізація третього та четвертого завдань відбувалась через: оптимізацію та розширення уявлень педагогів про зміст освітнього процесу в ЗЗСО та ДНЗ шляхом впровадження виховних заходів (конкурсів, концертів, КВК, брейн-рингу) із залученням прийомів командної роботи; впровадження серії міні-лекцій та бесід для вчителів із предметів культурно-мистецької спрямованості, присвячених проблематиці саморозвитку творчих здібностей, креативності, дивергентному мисленню, художньо-естетичній діяльності; впровадження серії навчально-виховних заходів в навчальну роботу з метою формування у вчителів та вихователів здатності спільно розв'язувати творчі завдання; оптимізацію творчої науково-дослідної роботи педагогів шляхом залучення їх до вебінарів з проблематики зарубіжного досвіду управління науково-творчою та педагогічною творчою діяльністю.

Основний блок програми психологічного супроводу був представлений чотирма послідовними етапами: мотиваційним, регулятивним, метакогнітивним та креативним. Мотиваційний етап програми психологічного супроводу мав на меті актуалізацію творчої мотивації професійних педагогів, формування їх обізнаності у проблемі творчих здібностей та їх значущості у професійній педагогічній діяльності, а такою створення необхідних психологічних умов для знайомства учасників групової роботи та їх подальшої участі у формувальній програмі.

Далі нами стисло подано зміст мотиваційного етапу психологічного супроводу розвитку креативності суб'єкта професійної педагогічної діяльності, в якій зазначено основні стадії, етапи, зміст роботи та її форми.

Перша стадія передбачала ознайомлення з провідними мотивами учасників формувальної програми. Для цього їм пропонувався перелік різноманітних мотивів, які стосуються креативності у професійній діяльності. У результаті було виокремлено мотиви, які виявилися такими, що найчастіше зустрічаються і мають найбільше значення: прагнення до продуктивної професійної діяльності за фахом; прагнення до досконалості, тобто бажання створювати особисто важливі творчі продукти діяльності на дуже високому рівні, формування адекватних стандартів досконалості; прагнення до самовдосконалення, розвитку власної професійної компетентності, творчої майстерності; прагнення до переваги, тобто бажання бути конкурентоздатним у професії, кращим за інших, формування конструктивних форм прагнення до переваги; прагнення розвивати лідерські якості, ініціативність; прагнення успішно вирішувати різноманітні життєві завдання, бути успішним.

Далі на занятті проводиться дискусія, чому перелічені мотиви є значущими для педагогів, якими засобами вони вбачають можливість реалізувати зазначені мотиви, як професійні педагоги розуміють роль цих мотивів у становленні їх професійної успішності. У результаті колективного обговорення перелічених питань вчителі дійшли таких висновків: зміст прагнень та бажань людини і міра їх задоволення визначають ступінь професійної успішності особистості; одними з провідних прагнень та бажань незалежно від віку педагога є мотиви творчої діяльності; досягнення успіху у професійній діяльності педагога залежить від задоволення потреби у творчій самореалізації.

Друга стадія мотиваційного етапу була спрямована на знайомства учасників. На цій стадії було проведено подовжене 4-годинне заняття, протягом якого учасники групової роботи мали змогу познайомитись, дізнатися про спільні риси один одного, які об'єднують їх у даній групі.

З цією метою було впроваджено вправи для «розігріву», а саме: «Снігова куля», «Я і він», «Естафета», «Карусель», «Робота в парі», «Девіз», «Три якості, які...», «Ніхто не знає, що я...», «Чому і для чого», «Протокол очікувань і перспектив», «Ритуал» [5]. Найбільш евристично плідними для рефлексії педагогами значущості їх залученості до програми психологічного супроводу були три останні вправи. Наведемо їх коротку характеристику.

У характеристиці даної стадії показовою є вправа «Чому і для чого?», яка дозволяє познайомитися (привітатися) і сформулювати або прояснити очікування членів групи від майбутньої роботи, сформулювати мотивацію на участь в тренінговому занятті. Учасникам мають представившись (привітавшись) відповісти на два питання, близькі за суттю, але різні за психологічним навантаженням: 1) Чому ви прийшли на цей тренінг (сьогоднішнє заняття)?; 2) Що ви хочете отримати від цього тренінгу (сьогоднішнього заняття)? Ці питання несуть різне смислове навантаження: одне апелює до минулого, можливо, до проблемних точок, друге – до цілей, до перспективи на найближче або більш віддалене майбутнє.

Ставлячи ці питання «через кому», тренер не акцентує увагу групи на відмінності між ними, але сам звертає увагу на те, на який з двох питань людина вважає за краще відповідати, – це корисний для подальшої роботи діагностичний критерій. Ще одна пара питань дозволяє діагностувати переважну орієнтацію на процес або на результат: 1) Чого ви очікуєте від тренінгу (сьогоднішнього заняття), яким він, по-вашому, має бути?; 2) Що для вас буде кращим результатом тренінгу (сьогоднішнього заняття)?

Вправа «Протокол очікувань і перспектив» дозволяє сформулювати або прояснити очікування членів групи від майбутньої роботи, сформулювати

мотивацію на участь у тренінгу (тренінговому занятті). Вправа проводиться в два етапи. На першому етапі кожен з учасників отримує картку з бланком, в якому наводяться незавершені речення, які слід доповнити декількома пунктами: «Я буду дуже задоволений, якщо в результаті цього тренінгу (цього заняття)», «Мені буде приємно бути присутнім на занятті, якщо учасники тренінгу будуть».

На другому етапі кожен з учасників зачитує для групи написане ним. Тренер організовує обговорення з використанням двох основних питань: «Як ви думаєте, наскільки це реально?»; «Чи є в групі хтось, хто хотів би того ж самого?». Ще одне завдання тренера – допомогти учасникам переформулювати їх відповіді, якщо вони мають негативний відтінок.

Вправа «Ритуал на кожний день» передбачає створення учасниками певного ритуалу, який відкривав би кожен новий тренінговий день. Тренер може запропонувати групі придумати такий ритуал самостійно або запропонувати один з наявних у нього варіантів. Такі групові ритуали підвищують згуртованість групи і «якорять» робочий настрій. Можливо продумування двох взаємопов'язаних ритуалів – початкового та завершального, які будуть символічним початком і кінцем роботи групи, відкриттям і закриттям).

Метою третьої стадії було формування сприятливого психологічного клімату у тренінговій групі. З цією метою на занятті було впроваджено вправи, які скеровують групову динаміку всередині заняття. Вправи для цієї стадії призначені для того, щоб скеровувати групову динаміку в залежності від стану групи та задуму тренера. В залежності від того, що відбувається у поточний момент, вправи, що скеровують динаміку, сприяють груповій згуртованості, дозволяють учасникам розслабитися та відпочити, або, навпаки, отримати заряд енергії, зосередити увагу, або, навпаки, перемкнути її на іншу тему [5]. Відповідно до поставлених завдань були впроваджені вправи «Броунівський рух», «Плутанина», «У нас багато спільного», «Міжнародний симпозіум», «Репортаж», «Я - це ти, ти - це я», «Реклама - двигун ...», «Міняються місцями ті, хто ...», «Два табори» [4].

Впровадження регулятивного блоку програми мало на меті формування здатності до саморегуляції професійної педагогічної діяльності як джерела реалізації творчого потенціалу педагогів.

Реалізація поставленої мети передбачала здійснення таких завдань: формування здатності педагога до виокремлення власного психічного стану як об'єкта пізнання і психологічного самовпливу; формування внутрішніх засобів здійснення свідомої діяльності по зміні свого психічного стану; розвиток прийомів ефективного цілепокладання; розвитку прийомів саморегуляції

емоційних станів; розвиток комунікативних навичок і умінь як засобу регуляції психічних станів; розвиток впевненості в собі як основи конструктивних психічних станів.

У регулятивному блоці програми були використані групи вправ, розподілені відносно їх змістовного навантаження за стадіями реалізації завдань. Перша стадія була присвячена формуванню здатності у студентів до виділення власного психічного стану як об'єкта пізнання і психологічного самовпливу і подана через: збагачення досвіду самопізнання; пробудження інтересу до власних психічних станів; навчання вмінням ідентифікації станів, «співпадаючих» і «не співпадаючих» з метою творчої діяльності.

На першій стадії реалізації цього блоку були використані міні-лекції та онлайн-презентації за тематикою «Що таке психічний стан?», «Аффірмація та приклади хороших аффірмацій», «Теорія потоку» за Чіксентмигаї. Як знайти свій потік?». Крім того, на даній стадії реалізувалось формування обізнаності студентів у власному рівні розвитку та характеристиці сформованості здатності до саморегуляції через ознайомлення з результатами психодіагностики. Серед вправ, реалізованих на цьому етапі були такі: «Мій образ»; «Хто Я»; «Судно, на якому я пливу»; «Сім характеристик»; «Мої фантазії»; «Аналіз сновидінь»; «Колір мого стану»; «Вправа з маркером»; «Самоспостереження»; «Дисоціація»; «Дисоційоване спостереження»; «Моя аффірмація».

Друга стадія була присвячена формуванню метакогнітивної обізнаності та здатності до моніторингу власного засвоєння інформації і подана через вправи та інші методи, що забезпечують: формування здатності до моніторингу студентами власного засвоєння навчального матеріалу; здійснення самомоніторингу оцінки якості результату навчання; розвиток метакогнітивних знань та метакогнітивної обізнаності студентів; усвідомлення студентами особливостей свого мислення та способів вирішення проблем. Для реалізації цих завдань були застосовані вправи «Оцінювання», «Синоніми» та метод «Світове кафе» за темою «Метакогнітивна регуляція навчальної діяльності».

Третя стадія була присвячена оволодінню професійними педагогами метамнемічними навичками. Т. О. Nelson та L. Narens було розроблено низку прийомів актуалізації процесів метапам'яті, за допомогою яких можна оцінити процес засвоєння інформації [44]. На їх основі В. О. Волошиною було описано оптимізовані процеси метамнемічного моніторингу та контролю на кожному із етапів засвоєння навчальної інформації [6]. Так, на перших етапах до моменту опанування навчальною інформацією важливою є оцінка того, наскільки легким та зрозумілим для засвоєння є навчальний матеріал (оцінка легкості вивчення). Значення оцінки легкості вивчення полягає в тому, що вона мимовільно примушує педагога замислитись про матеріал, який йому потрібно вивчити; осмислити те, що вже відомо із поточної теми; проаналізувати свої

здібності у цій сфері та врахувати те, за яких умов проходитиме процес навчання тощо.

Подібні роздуми допоможуть вчителю визначити скільки часу і розумових зусиль йому потрібно для виконання майбутнього завдання – засвоєння навчальної інформації. На другому етапі – у процесі вивчення матеріалу – потрібно визначити, як добре засвоїлася інформація (оцінка якості вивчення). Якщо педагог вважає, що у нього є труднощі, тоді можна скорегувати свої зусилля чи попросити когось про допомогу. На третьому етапі потрібно подумати про те, наскільки зрозумілим є навчальний матеріал (оцінка відчуття засвоєння).

На останньому етапі педагог визначає, наскільки він упевнений у правильності використання цих знань (оцінка міри впевненості). У сукупності ці чотири метакогнітивні дії дозволяють безперервно слідкувати за тим, як засвоюються знання і як зберігаються у пам'яті, а також допомагають визначити, які корективи потрібно внести в процес навчання [6].

Реалізація вищеназваної процедури відбувалась через вправи «Визначення проблеми в новому контексті», «Цілеспрямований пошук та актуалізація інформації» «Зіставлення отриманої інформації з вимогами та умовами завдання», «Практичне відображення рішення» [13].

Креативний блок програми супроводу передбачав реалізацію трьох стадій – діагностичної, основної розвивальної (інструментальної) та завершальної (рефлексивної).

Використання опитувальника імпліцитних теорій креативності О. Павлової дозволило шляхом самодіагностики визначити власні переконання стосовно можливостей розвитку власних творчих здібностей учасників. Після проведення методики відбувалось обговорення результатів та міні-лекція «Гнучкий мозок та саморозвиток креативності» за матеріалами досліджень Керол Дук, Девіда Іглмена та Ентоні Брандта. У результаті прослуховування лекції вчителі мали змогу переконатись у тому, що креативність та творчі здібності можна і потрібно формувати, розвивати і вдосконалювати.

На другому занятті діагностичного етапу учасники ознайомились з результатами діагностування креативності за методиками дослідження креативності, реалізували самодіагностування типу творчої особистості за методикою О. Крегера та Д. Голдстайна.

Результатом практичної роботи стало усвідомлення професійними педагогами того, що усі люди відрізняються різними типами креативності, а такі параметри креативності, як оригінальність, деталізованість, швидкість та гнучкість також мають свою специфіку у кожного учасника програми. У завершенні діагностичного етапу учасникам була запропонована вправа

«Афоризми». Учасники мали витягнути навмання картку з афоризмами відомих митців, вчених, бізнесменів, які мали успіх у творчій діяльності і проаналізувати, яким чином вибране висловлення стосується їх власної діяльності [40].

Вправа «Мої творчі здібності» передбачає таку процедуру: кожен учасник вибирає з коробки навпомацки фігурку, що символізує власне творче «Я», описує якості цієї фігурки, група доповнює цей опис, таким чином запускаються рефлексивні процеси. Також пропонується сформулювати запит, який уточнюється за допомогою кубика. В процесі гри ведучий періодично ставить питання «як це відноситься до твого запиту?». Учасник називає власні здібності і таланти відповідно до числа, що випало на кубику. У результаті кожен учасник входить з певною кількістю талантів, яку визначає сам і коригує за допомогою кубика.

Прикладами вправ на розвиток креативності просторового типу (невербальної креативності) педагога є «Конструювання об'єкта (перетворення геометричних фігур в реальні об'єкти)», «Домальовування фігур» («Закарлюки»), відповідно до субтестів Берлінського тесту інтелекту. Крім того були використані вправи, які входять до вербального блоку ігрової платформи «Креативність», запропонованої К. І. Фоменко та А. М. Большакової, зокрема вправи «Геометричні фігури» (або «Хрестики», «Коло», «Квадрати», «Трикутники» тощо), «Кавові плями», «Фантастичні звірі», «Створення логотипу», настільні ігри «Друдли», «Геометрія уяви», «Промалюнки», «Образ літери (цифри, символу)», самостійна робота над вправами «Дудлінг і Зентангл».

Більшість із зазначених вправ ґрунтуються на принципі: сприйняти незавершений образ – активізувати уяву – закінчити образ. Наприклад, метою вправи «Закарлюки» було формування здатності до створення візуальних образів, використовуючи вихідний стимул – лінії та різноманітні незавершені фігури. Для цієї вправи можна використовувати стимульний матеріал невербальних субтестів Вільямса і Торенса. Вправа «Кавові плями» ґрунтується на тому ж принципі: вмінні побачити у стимулі певний об'єкт та завершити його. Організація цієї вправи вимагає попередньої підготовки бланків зі стимульним матеріалом (плямами).

Настільна гра «Друдли» [12] не вимагає домальовування об'єкту – стимульний матеріал є завершеним абстрактним спрощеним у своєму виразі художнім образом, який учасники мають «розшифрувати» та вгадати задум художника.

Позитивний відгук від педагогів отримало впровадження настільної гри «Геометрія уяви» [7], яка дозволила студентам не тільки створювати певні



візуальні образи для закодованих слів та тверджень, а й анімізувати зашифрований образ, перетворюючи низку прозорих карток з окремими елементами образу на єдину динамічну систему дій, схожу на мультфільм.

Вербальну креативність доцільно розвивати, використовуючи завдання субтестів Берлінського тесту інтелекту, зокрема вправи «Можливі способи використання об'єкта», «Перерахування рис, які не підходять до заданої професії», «Складання речень із заданих слів». Крім того були використані вправи, які входять до вербального блоку ігрової платформи «Креативність», запропонованої К. І. Фоменко та А. М. Большакової, зокрема вправи «Розповідь», «Слово», «Вірш», «Три слова», «Допиши розповідь» або «Пропущені слова» [4], а також вправи, запропоновані у дослідженні М. М. Августюк [1] – «Пошук суперечливих предметів», «Ланцюжок асоціацій» та Л. І. Шрагіною [43] – «Ялинка асоціацій», «Біном фантазії», «Казка-калька», «Метафора», «Оксюморон», «Основні прийоми фантазування у літературній творчості», вправи «Що ти про це думаєш?», «Акули пера», «Асоціації», метод «Конструювання метафори» і метод фрірайтингу в якості індивідуальних самостійних завдань.

Задля розвитку вербальної креативності педагогів також було застосовано метод евристичної загадки, за яким з опису проблеми вибирається декілька релевантних пошуковому запиту ключових слів, які виражаються за допомогою загадок. Відгадки мають відноситись до галузі проблемної ситуації і використовуються як підказки для генерування ідей. Для використання в творчому процесі методично найзручніші метафоричні загадки типу синтагм (пар слів, що знаходяться в безпосередньому підпорядкуванні), особливо синтагм – аналогів, синтагм-катахрез і гірлянд метафоричних синтагм.

Метод гірлянд випадковостей і асоціацій спрямований на формування підказок для нових ідей. Мета вправи – запропонувати нову модифікацію об'єкта (наприклад, стола). Далі робота виконується за такими етапами: складання гірлянди синонімів об'єкта (стіл – парта – барна стійка); складання гірлянди випадкових об'єктів (лампа – посуд – зошит); складання комбінацій з двох гірлянд (стіл з лампою, парта з зошитом, барна стійка з посудом); почергове приєднання до об'єкта та його синонімів ознак випадкових об'єктів (порцеляновий стіл, барна стійка з підсвіткою); з ознак випадкових об'єктів (4 етап) генеруються гірлянди вільних асоціацій (фаянс – каолін – глина – гончарство – екологічний тощо); до елементів гірлянди синонімів приєднуються елементи гірлянди асоціацій (екологічний стіл).

Особливий інтерес серед вправ, які були присвячені завданню з розвитку вербальної креативності була робота з Кубиками Рорі. Застосовуючи кубики з набору «Rory's story cubes» слухачі мали написати історію, використовуючи

асоціації, що виникають при описі кожної грані кубика [24]. У нашому дослідженні ми використовували класичний набір з дев'яти кубиків (Original), а також набори з 3 кубиків – «Міфи» (Mythic), «Казки» (Enchanted) та «Середньовіччя» (Medieval). Якщо в арсеналі тренера немає класичного набору кубиків Рорі, то можна їх створити власноруч, склеївши грані картонної розкладки, на гранях якої є зображення різних об'єктів – речей, персонажів, явищ тощо.

Застосування метафоричних асоціативних карток було здійснено для створення колективних історій. Учасники, розташовані по колу, створюють у групі історію: перший учасник тягне картку і розпочинає історію, другий – продовжує тощо.

Напрямок роботи з розвитку творчого мислення передбачав застосування низки технологій і методів, які сприяють розвитку дивергентного мислення, дозволяють здобути досвід розв'язання творчих завдань та проектів.

Однією з таких технологій виступила запропонована Е. де Боно, яка має назву «Провокація (спонукання)», тобто використання так званих провокацій, тобто тверджень, які провокують, спонукають нові способи мислення. Е. де Боно запропонував «провокаційну операцію», яка дає зрозуміти, що комунікант розуміє, що твердження невірне і навіть неможливе, але комунікант все рівно вважає за потрібне розглянути це, сподіваючись, що це відкриє нові горизонти мислення.

В багатьох випадках «провокаційна операція» позначається питанням «А давайте припустимо, що...». Існують три головні провокаційні твердження: 1) твердження зі зміненим або переставленим місцями порядком або послідовністю (наприклад, «Автомобілі не повинні мати дахи», на перший погляд нелогічне висловлювання призводить до таких ідей, як створення кабриолетів чи екскурсійних автобусів); 2) твердження – перебільшення, що дозволяє розширювати або зменшувати ідею або поняття непропорційно; 3) твердження – спотворення, що передбачає порушення відношень між елементами або послідовності часу (наприклад «День самоуправління у виші – студенти навчають викладачів»). Зазначена технологія була реалізована із застосуванням кейс-методу.

У межах даного етапу програми формування професійної креативності педагога були використані у формі кейсів також інші техніки, запропоновані Е. де Боно, зокрема: «Віяло концепцій», «Зрізи» і «Метод прядіння нитки», Метод ПМЦ «Плюс, Мінус, Цікаво», метод випадкового слова.

Застосування моделі «Креативне вирішення проблеми» (Creative Problem Solving, CPS) дозволило вчителям отримати досвід вирішення творчих завдань, відповідно до етапів цієї моделі (розуміння проблеми – генерування

ідей – готовність до дії – планування власного підходу), яка залучає як здатності до дивергентного, так і до конвергентного мислення.

Прикладами рольових ігор, впроваджених у межах завдання програми, що передбачає розвиток творчого мислення педагога є рольова гра за методом Едварда де Боне «Шість капелюхів». В основі методу «Шість капелюхів» покладена концепція паралельного мислення Е. де Боно, згідно якої відкриваються можливості навчитися долати труднощі за допомогою розділення процесу мислення на шість різних режимів, кожен з яких представлений капелюхом свого кольору: 1) білий – інформація та факти; 2) червоний – емоції та почуття; 3) жовтий – оптимістичність; 4) чорний (протилежний жовтому) – критичні судження; 5) зелений капелюшок – креативність; 6) синій капелюшок – управління.

Впровадження вправи «Створити предмет із новими властивостями» передбачало застосування методу фокальних об'єктів дозволило педагогам розвинути аналітико-синтетичні здатності творчого мислення. Студенти мали з декількох ознак випадково вибраних об'єктів вдосконалити інший об'єкт. Наприклад, вдосконалюється «диван». Випадковий об'єкт – «губи». Одержуємо: «червоний диван», «диван-губи Сальвадора Далі».

Застосування методу семикратного пошуку відбувалось у сім послідовних стадій (за Г. Бушем): 1) аналіз проблемної ситуації; 2) аналіз функцій, аналогів і протиріч; 3) визначення необхідного рівня вирішення; 4) генерування ідей, вибір евристичних засобів; 5) конкретизація ідей (структура, конструкція, форма, матеріал, операції і їх послідовність); 6) оцінка альтернативи і вибір раціональних варіантів; 7) спрощення, розвиток і реалізація рішення [47]. Реалізація зазначеного методу була впроваджена у кейсі «Тезаурус Квінтіліана» [47] та у вправі «Поліміно».

Метод «Чому?» чи «Тезаурус Квінтіліана» був впроваджений з метою розвитку здатності до виявлення прихованих протиріч проблеми. Застосування методу гірлянд питань передбачало використання тезаурусу римського ритора Квінтіліана, на який посилається Г. Буш: «Хто? Що? Де? Чим? Навіщо? Як? Коли?». Більш повний тезаурус, запропонований Г. Бушем, містить такі елементи: суб'єкт «Хто?», об'єкт «Що?», буття «Чи є?», система «Чия? Кому належить?», час «Коли? Як часто? Як довго?», простір «Де? В якому місці?», рух «Звідки? Куди?», причина – наслідок «Чому? Чого? З яким результатом?», функція «Що робить?», якість «Який?», кількість «Скільки?», мета «Навіщо? З якою метою?», засіб «Чим? За допомогою чого?», метод «Як? Яким чином?». Допоміжними засобами для розв'язання творчих завдань виступили тезаурус творчих ідей, матриці універсальних питальних прислівників, матриці бінарних

взаємовідносин між суб'єктом і предикатом в описі завдання, універсальні гірлянди навідних слів, етимологічні і парадигматичні грона понять.

Вправа «Поліміно» спрямована на розвиток здатності формулювати у педагога ідеї у необмеженій ситуації (з окремих розрізнених речень формулювати ідеї), розвиток вербальної уяви (через здатність формулювати ідеї із випадкових слів), а також розвиток невербальної креативності через активізацію процесів просторової уяви (з окремих геометричних фігур складати більш складні за принципом пазлу).

Застосування методу морфологічного аналізу і синтезу системи, запропонованого швейцарським вченим Ф. Цвіккі, передбачало послідовне виконання кількох операцій: виділення головних характеристик об'єкта, запис по кожній осі елементів – різноманітних варіантів. Професійні педагоги, маючи запис елементів за всіма осями і комбінуючи сполучення різних елементів, отримують велику кількість різних варіантів. В поле зору при цьому можуть потрапити і рідкісні співпадіння. Далі відбувалась оцінка і вибір оптимальних варіантів для реалізації [40].

Застосування методу Метчета передбачає використання специфічних «режимів мислення» – «течтемів» (перегорнутий епонім) для усвідомлення, контролю і пристосування способу мислення до проблеми, а саме: мислення стратегічними схемами (здатність діяти у відповідності зі стратегією, здатність створювати стратегії; мислення «образами» (мета – уявити собі схему, яка дозволяє зіставити вимоги завдання з формами власного досвіду; створення так званих «синтетичних архетипів», тобто того, що керує асоціаціями між конкретними думками); мислення в «паралельних площинах» (спостереження за власними думками під час їх перебігу); мислення з декількох точок зору; мислення в «основних елементах»: варіанти рішень (визначити потребу, визначити необхідний елемент, уявити рішення, прийняти тимчасове рішення, прийняти остаточне рішення, відмінити рішення); варіанти суджень (запропонувати, зважити, порівняти, екстраполювати, залишити без змін, передбачити); варіанти стратегій (продовжити в тому ж напрямку, розширити, змінити напрямок, співставити з минулим, співставити з майбутнім, уважно розглянути, розв'язати конфлікт, продовжити більш інтенсивно, припинити); варіанти тактик (оцінити ризик, перевірити наслідки, розвинути, порівняти з іншими рішеннями, розділити дію, пристосувати інше рішення, зосередитись на малому компоненті, розкласти на компоненти, перевірити можливу причину, обдумати можливість нового рішення, замінити рішення на зворотнє, перевірити інші варіанти); варіанти відношень (зберігати рішення в пам'яті, виявити залежність, відкласти прийняття рішення, повідомити про рішення, співвіднести з раніше прийнятим рішенням, перевірити на надлишковість,

перевірити на невідповідність); варіанти понять (використати поняття, змінити площину абстракції, використати схему стратегії, змінити точку зору, порівняти з існуючою систематизацією, порівняти з системою, що виходить, використати систему питань); варіанти перешкод (обійти перешкоди, зруйнувати перешкоду, усунути перешкоду, почати нову ідею з нуля, почати нову дію з прийнятого рішення, діяльність в різних вимірах) [47].

Застосування кейсів з використанням методу бісоціації дозволило вчителям, викладачам та вихователям долаючи шаблони і звичні схеми мислення, встановлювати зв'язки між не пов'язаними один з одним поняттями. Бісоціація є рішенням певної задачі, яке досягається привнесенням в одну область ідей, запозичених з абсолютно іншої сфери [40]. Крім того, слухачі розв'язували кейс «Діаграми Вєнна» [40], які також вимагають бісоціативного підходу до розв'язання проблем.

Наступним методом, запропонованим педагогам в якості технології розв'язання творчих завдань та генерування ідей був вперше використаний Б. Еберле – SCAMPER, що по суті є списком запитань, який скеровує рух думок у потрібний напрямок. Приклади запитань: S – Що ми можемо замінити? (інгредієнти, матеріал, процеси, місце, підхід тощо); C – Що і як можна поєднати?; A – Як можна адаптувати старий досвід до нової проблеми?; M – Що можна змінити? (колір, час, значення, форму); P – Чи можливо збільшити (розмір, висоту, довжину), перебільшити? Чи можливо зменшити? Знайти інше використання?; E – Що можна скасувати?; R – Чи можливо переставити місцями? Помінятися ролями? Стати протилежністю?

У межах напряму розв'язання кейсів, які передбачають постановку питань були використані також такі, що передбачають використанням методу інверсії як способу знаходження альтернативного рішення, коли логічні прийоми, процедури мислення виявляються марними, методу активізації творчості 5W1H, вправа «Список контрольних питань А. Озборна», «П'ять Чому», вправа «А Якщо?», кейсу за методом Мендела, метод анкетування Кроуфорда, Метод 635, асоціативний тест Юнга: метод «Шістнадцять асоціацій», техніка «Квітка лотоса», метод майнд-мєппінгу (складання Інтелект-карт) [40].

У межах навчання професійних педагогів розв'язанню творчих завдань, був використаний метод алгоритму розв'язання винахідницьких завдань, який є чіткою програмою дій, що характеризується детермінованістю і результативністю. Даний метод пропонує позбавлятися дії «психологічної інерції» шляхом розв'язання внутрішніх, притаманних об'єкту завдання протиріч. Одним із основних механізмів усунення протиріччя є перехід від даної в завданні системи до «ідеальної» системи через формулювання кінцевого

результату. При навчанні теорії розв'язання винахідницьких завдань особлива увага приділяється засвоєнню понять про ідеальну машину, ідеальний спосіб, ідеальну речовину.

Застосування рольової гри «Три кімнати Уолта Діснея» [40] ґрунтувалось на відпрацюванні ролей Фантазера, Реаліста та Критика учасниками з метою формування у них здатності до безоцінного продукування ідей, вміння їх планування та реалізації та критичної оцінки.

З метою розвитку здатності до творчої діяльності у групі були застосовані вправи «Канцелярські скріпки», «Театр абревіатур», «Образ літери (цифри, символу)», «Німа режисура», «Що? Звідки? Як?», «Способи дії», «Перекинь м'яч», «Перетин простору», «Нічого не роблю, нічого не бачу, нічого не скажу», «Покажи рухами», «Колективна робота», «Арка», «Міст», «Підкорювач повітря», «Живі числа», «Покажи рухами», рольова гра «Презентація унікального винаходу», вправи «Проблеми...проблеми», «Коворкінг».

Рольова гра «Презентація унікального винаходу» спрямована на формування здатності педагогів розв'язувати творчі проблеми у групі через створення проєктів, її опис так само як і опис оригінальних та модифікованих вправ, наведених вище, детально викладений в авторському методичному посібнику.

З метою формування у педагогів здатності до творчої діяльності у групі, був застосований метод мозкового штурму, що ґрунтується на таких теоретичних позиціях та принципах: 1) не варто давати оцінку будь-якій ідеї, доки всі ідеї не генеровані; 2) спочатку має відбуватись генерування ідей і тільки після цього застосовуються критерії оцінювання, що є набагато продуктивнішим ніж обговорення кожної ідеї окремо; 3) найкращі результати надає оптимальне чергування періодів індивідуального та групового мислення; 4) до виникнення критичних настанов змагання може стимулювати творчість; 5) в міру збільшення кількості ідей збільшується їх якість; 6) недоліки власної творчості помічаються важче.

Груповий мозковий штурм може бути дуже ефективним, так як він залучає досвід та творчі здібності всіх членів групи, даючи можливість покращувати, комбінувати ідеї, додавати деталі тощо. Для ефективного проведення мозкового штурму потрібно слідувати наступним його етапам: визначити проблему, яку потрібно вирішити та критерії, яким будуть керуватися учасники мозкового штурму; зосереджувати увагу протягом процесу на проблемі; попередити, що ніхто не критикує та обговорює ідеї під час процесу; критика припускає елемент ризику для членів групи, коли вони пропонують певну ідею, і блокує процес генерування ідей; слід стимулювати

активність та некритичне (толерантне) ставлення серед членів групи; кожен учасник має зробити свій внесок у розвиток ідей, навіть найбільш пасивні та несміливі члени групи; необхідно заохочувати студентів генерувати максимальну кількість ідей, від найбільш логічних до найбільш непрактичних; попереджати надто тривалий потік думки; заохочувати студентів розвивати, доповнювати ідеї інших учасників; призначити одного студента занотовувати ідеї, які пропонують члени групи (наприклад, у вигляді таблиці); після мозкового штурму результати обговорюються та студенти вибирають оптимальні вирішення проблеми.

Мозковий штурм проводився у мікрогрупах по чотири-п'ять осіб (отже, тренінгова група ділилась навпіл і кожна підгрупа розв'язувала свою проблему через мозковий штурм). Така кількість осіб у групах мозкового штурму є найбільш доцільною, адже кожний учасник мав змогу висловити ідею і не мав можливості «відмовчатись».

Використання методу синектики у роботі із професійними педагогами передбачало попередній мозковий штурм, який веде група досвідчених у осіб проблемі із критикою, а також застосуванням прямих, особистих, символічних та фантастичних аналогій [40].

Завдяки використанню атрибутивного списку (Attributive Listing), стратегії укладання ідей, в якій проблема або продукт поділяється на ключові атрибути, на кожен з яких увага звертається окремо, педагоги навчалися розпізнавати головні атрибути, тобто складові продукту, ситуації, проблеми тощо.

У нашій роботі був взятий класичний приклад використання атрибутивного списку (укладання будь-якої історії на структурні компоненти). Вчителі, викладачі вихователі виділяли ключові атрибути (складові) історії (герої, час та місце, конфлікт тощо), аналізували ці історії, використовували ці знання для трансформування або створення власних історій на базі вихідних.

З метою спонукання нових способів мислення педагогів через віддалені стимули було застосовано технологію Brutethink [40]. Група професійних педагогів формулювала проблему, додавала до цієї проблеми вигадане випадкове слово (із словника, статті тощо) та знаходила зв'язки між даним словом та проблемою.

Застосування технології Superheroes [40] у групі дозволяє створювати сприятливу атмосферу для нестандартних ідей. Учасники мали обрати роль будь-якого героя (Супермен, Попелюшка, Шерлок Холмс, Джеймс Бонд тощо), про якого отримують загальну інформацію. Група формулює проблему (або отримує готове визначення від тренера, або кожен пропонує свою). Далі учасники висловлюють свої ідеї від імені свого героя, уявляючи його спосіб

мислення.

Розвиток естетичних здібностей передбачав впровадження ігрових діагностично-розвивальних вправ «Картинна галерея», «Архітектура», «Абстрактність назви. Тест «Клее», «Краса мистецтва. Тест «Метелик», «Синестезія. Тест «Джоконда» [40], настільна гра «Ілюзії» [15].

Настільна гра «Ілюзії» спрямована на формування здатності до почуття форми та точності оцінки візуального об'єкту. В ході самого ігрового процесу гравці викладають на стіл довільну карту-показчик, після чого зі стосу карт з картинками викладається верхня. Слідуючи за вказівками гравці зобов'язані скласти картковий рядок. Наприклад, карта показчик показує, що відсоток синього кольору на кожній наступній карті повинен бути більше, ніж на попередній. Отже, дотримуючись цього, учасники по черзі беруть карти з колоди і знаходять їм правильне місце в рядку.

На завершальній стадії креативного блоку програми відбувалася рефлексія здобутого педагогами досвіду розв'язання творчих завдань, особливостей динаміки рівня власної креативності, моніторинг особистих спостережень за тими трансформаціями, які відбуваються у житті та професійній педагогічній діяльності учасників.

За результатами наших попередніх досліджень [36; 43] всі основні елементи запропонованої програми формування професійної креативності педагога продемонстрували позитивний ефект упровадження, який виявляється у градації впливу розвивальних заходів на показники креативності та метакреативності. Так, у контрольній групі рівень розвитку досліджуваних показників не змінився і залишився найнижчим, то у першій експериментальній групі, яка була залучена до спецкурсу, він виявився вищим. У другій експериментальній групі, з якої окрім спецкурсу був впроваджений тренінг креативності, показники також виявились вищими у порівнянні з контрольною та першою експериментальною групами, утім нижчими, ніж у третій експериментальній групі, учасники якої біли також залучені до регулятивного та метакогнітивного блоків формувальної програми.

Яскравим показником ефективності функціонування програми формування професійної креативності педагога виступає розвиток здатності до швидкого та деталізованого генерування нових творчих ідей, які не повторюються та відрізняються варіативністю і представлені як вербально, так і невербально. Крім того, учасники експериментальних груп почали виявляти більшу інформативну обізнаність у проблематиці креативності та творчих здібностей, а також більшу рефлексивність та усвідомлюваність у професійно-творчій діяльності.



### Список використаних джерел

1. Августюк М. М. Ілюзія знання у метакогнітивному моніторингу навчальної діяльності студентів ВНЗ: дис.... канд. психол. наук: 19.00.07. Острог, 2016. 321 с.
2. Акімова О. В. Теоретико-методологічні засади формування творчого мислення майбутнього вчителя в умовах університетської освіти: автореф. дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04. Тернопіль, 2010. 44 с.
3. Антонова О. Є. Теоретико-методологічні засади навчання обдарованих студентів у педагогічних університетах: автореф. дис. ... докт. пед. наук: 13.00.01. К., 2008. 43 с.
4. Большакова А., Щербакова О. Розвиток особистісних ресурсів гармонійності академічно здібних учнів основної школи: навч.-метод. посібник. К.: Арт Економі, 2020. 248 с.
5. Везенкова О. Є. Психологічні особливості життєвих домагань майбутніх учителів: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Одеса, 2011. 23 с.
6. Волошина В. О. Вплив інтерференції на метапам'яттєві судження студентів: дис.... канд. психол. наук: 19.00.07. Острог, 2015. 274 с.
7. Геометрія уяви. Настільна гра. Режим доступу: [<https://igrarium.com.ua/ua/geometrija-voobrazheniya>].
8. Горкуненко П. П. Підготовка студентів педагогічного коледжу до науково-дослідної роботи: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Вінниця, 2007. 22 с.
9. Гоцуляк Н. Є. Психологічні умови розвитку професійної креативності викладача іноземної мови: автореф. дис... канд. психол. наук. 19.00.07. Хмельницький, 2008. 20 с.
10. Гриненко І. В. Педагогічні умови розвитку креативності майбутніх учителів гуманітарного профілю у процесі фахової підготовки: автореф. дис... канд. пед. наук. 13.00.04. Хмельницький, 2008. 20 с.
11. Грубіч Д. Ю. Інноваційні засади загальноправової підготовки майбутнього вчителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків, 2008. 21 с.
12. Друдли. Режим доступу: [<https://domigr.com.ua/ua/dlya-kompanii/drudly-svetnaya-versiya.php>].
13. Доцевич Т. І. Компетентність суб'єкта педагогічної діяльності: метакогнітивний аспект: монографія. Х.: Вид-во «Діса плюс», 2015. 346 с.
14. Єсіна Н. О. Формування творчих умінь майбутнього вчителя в інтелектуально-ігровій діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків, 2009. 24 с.

15. Ілюзія. Настільна гра. Режим доступу: [https://desktopgames.com.ua/illusion.html].

16. Кисельов К. С. Теоретичні засади дослідження креативності майбутнього педагога. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. Психологічні науки. 2016. № 1(16). С. 188-192.

17. Корнієнко С. В. Розв'язування психологічних задач як засіб становлення творчої активності майбутнього учителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. К., 2008. 22 с.

18. Костенко М. А. Педагогічні умови професійно-творчого саморозвитку майбутнього вчителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків, 2004. 17 с.

19. Кравченко Ю. М. Підготовка майбутніх учителів до професійного розв'язування педагогічних задач: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. К., 2006. 22 с.

20. Кривильова О. А. Формування у майбутніх учителів готовності до самостійної творчої діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Кировоград, 2006. 22 с.

21. Кубики Рорі. Режим доступу: [https://vseosvita.ua/news/kubyky-rori-efektyvnyi-instrument-rozvytku-fantazii-5016.html].

22. Кулешова О. В. Психологічні особливості особистісної самореалізації викладача вищого навчального закладу: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Хмельницький, 2007. 20 с.

23. Куцевол О. М. Теоретико-методичні основи розвитку креативності майбутніх учителів літератури. Вінниця: Глобус-прес, 2006. 348 с.

24. Лісниченко А. П. Підготовка майбутнього вчителя до творчої самореалізації в професійній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Вінниця, 2011. 22 с.

25. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Наук. монографія. К.: Вид-во ТОВ «КММ», 2006. 256 с.

26. Максименко С. Д., Пелех О. М. Фахівця потрібно моделювати (Наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності). *Рідна школа*, 1994. №3-4. С. 68-72.

27. Манчуленко Л. В. Формування творчого стилю діяльності майбутніх педагогів у процесі педагогічної практики: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Тернопіль, 2006. 22 с.

28. Мільто Л. О. Формування творчої індивідуальності майбутнього вчителя в процесі професійної педагогічної підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Тернопіль, 2006. 22 с.

29. Обозний В. В. Краєзнавча освіта в системі професійної підготовки вчителя: : автореф. дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04. К., 2002. 43 с.
30. Остафійчук Т. В. Розвиток педагогічної креативності викладачів-лінгвістів засобами психологічного тренінгу: автореф. дис.... канд. психол. наук. 19.00.07. Івано-Франківськ, 2007. 20 с.
31. Пастухова Ю. А. Художньо-естетичне виховання студентської молоді в цілісному педагогічному процесі університету: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.09. Луганськ, 2009. 21 с
32. Підкоритова Л. О. Індивідуально-типологічні особливості антиципації життєвих виборів випускників вищих навчальних закладів: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07. К., 2006. 20 с.
33. Промалюнки. Режим доступу: [<https://geekach.com.ua/ua/proorisunki>].
34. Психологічна енциклопедія / [авт.-упоряд. О. М. Степанов]. К.: «Академвидав», 2006. 422 с.
35. Саврасов М. В. Емоційно-мотиваційні складові креативності особистості: дис. ... докт. психол. наук: 19.00.01. Харків, 2012. 224 с.
36. Саврасов М. В. Регулятивні чинники креативності суб'єкта навчально-професійної діяльності: дис. ... докт. психол. наук: 19.00.07. Одеса, 2021. 484 с.
37. Слоневська І. Б. Формування фундаментальних цінностей майбутнього педагога засобами зарубіжної літератури: автореф. дис. ... канд. філос. наук: 09.00.03. К., 2002. 19 с.
38. Фоменко К. І., Большакова А. М. Психологічна Т-гра «Креативність». *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди «Психологія»*. 2020. В. 63. С. 160-184.
39. Фоменко К. І., Кузнецова М. М. Саморегуляція навчально-професійної діяльності у оптимістичних та песимістичних студентів. Харків: ХНПУ, 2019. 182 с.
40. Фоменко К. І., Саврасов М. В. Психотехнології розвитку креативності: майстерня тренера. Навчально-методичний посібник. Харків. 2021. 126 с.
41. Хабірова Л. І. Формування творчої ініціативи підлітків у процесі розв'язання учбових задач: дис. ....канд. психол. наук: 19.00.07. Острогоз. 2019. 253 с.
42. Шандрюк С. К. Психологічні засади розвитку професійних творчих здібностей майбутніх практичних психологів: дис.... докт. психол. наук:19.00.07. Одеса, 2016. 458 с.
43. Шрагіна Л. І. Технологія розвитку креативності. К.: Шкільний світ, 2010. 160 с.
44. Nelson T. O., Narens L. Metamemory: A theoretical framework and new findings. *The Psychology of learning and motivation: Advances in research and theory*. 1990. №26. P.125-133.

## **ВІДНОВНІ ПРАКТИКИ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

**Теоретичні засади впровадження відновного підходу в закладах загальної середньої освіти.**

### **Поняття, види та структура конфлікту**

Створення безпечного та комфортного освітнього середовища є пріоритетним завданням державної політики у новій українській школі. Одним з показників безпечності є зменшення кількості конфліктів, які виникають між учасниками освітнього процесу. Сам конфлікт не є проблемою, якщо його розглядати як можливість для змін та покращення взаємин між учасниками освітнього процесу. Крім того, наша реакція на конфлікт залежить від того, наскільки ми вміємо його вирішувати і цьому треба вчитися. Ненасильницька взаємодія між людьми базується на принципах гуманістичної психології, вмінні чути іншу людину та розуміти свої потреби.

Питання конфліктів відображено як у працях вітчизняній науковців (О Бондарчук, І. Ващенко, Л. Виготський, А. Горова, О. Залужний, Л. Карамушка, Р. Коваль, Б. Ліхачев, В. Панок та ін.) так і у роботах західних вчених (Б. Гопкінс, М. Дойч, В. Майєрс та ін.).

Водночас у науковій літературі думки щодо природи та сутності конфлікту визначаються по-різному: «як зіткнення протилежних інтересів, поглядів, оцінок, цінностей» [4]. Протириччя між людьми у процесі спілкування виникають через непорозуміння або протилежність інтересів, відсутність згоди між двома та більше сторонами» [13; 24; 4; 26].

Дослідження причин, динаміки виникнення конфліктів та їх типології розглядали у своїх працях такі науковці, як А. Ішмуратов, Г. Ложкін, Н. Пов'якель, а також М. Дойч, Л. Козер, Дж. Скотт, Р. Фішер, У. Юрі та ін.

Питання управління конфліктами, способи їх конструктивного розв'язання досліджували А. Гірник, Д. Ден, Х. Корнеліус, Г. Ложкін, У. Мастенбрук, Є. Мелібруда, М. Мескон, В. Панок, М. Піре, Н. Пов'якель, Б. Уізерс, Б. Хаса тощо.

Видатний вітчизняний педагог В. Сухомлинський у своїй праці «Методика виховання колективу» писав: «Конфлікт між педагогом і дитиною, між учителем і батьками, педагогом і колективом – велика біда школи. Частіше всього конфлікт виникає тоді, коли вчитель думає про дитину несправедливо. Думайте про дитину справедливо – і конфліктів не буде. Попереджуючи конфлікт, педагог не тільки зберігає, але й створює виховну силу колективу» [29].

Конфлікт – це об'єктивне та закономірне соціально-психологічне явище, зумовлене неповторною індивідуальністю кожної людини, автономністю внутрішнього світу особистості, що у спілкуванні відкривається іншій особистості [32].

Українським науково-методичним центром практичної психології і соціальної роботи за підтримки ГО «Інститут миру і порозуміння», Програмного офісу forum ZFD в Україні (Forum Civil Peace Service-Ukraine) та Громадянської служби миру Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH було проведено дослідження. Опитування відбулось в 10 закладах загальної середньої освіти з п'яти областей: Дніпропетровської, Львівської, Одеської, Чернігівської та Харківської областей в рамках виконання всеукраїнського експерименту «Формування гуманістичних відносин між учасниками освітнього процесу шляхом упровадження моделі «Мирна школа» у січні-лютому 2020 року.

Загальна кількість респондентів – 1135 осіб. З них, педагогічних працівників – 309 осіб, учнів – 826 особи.

В опитуванні взяли участь 389 хлопців, що складає 47,1% від загальної кількості, та 437 дівчат – 52,9%.

За результатами зроблено наступні висновки.

Переважає більшість учнів/учениць в цілому задоволені взаємовідносинами з педагогами, можуть вільно висловлювати точку зору в школі та проявляти ініціативу. Слід відмітити, що вчителі не завжди ставляться з повагою до учнів і про це повідомила доволі велика кількість здобувачів освіти.

Педагогічні працівники оцінили взаємини зі здобувачами освіти більш оптимістично. Дані розбіжності можуть свідчити про відсутність у педагогів вміння критично оцінювати ситуації; бажання бути кращими.

Підсумовуючи результати опитування учнів щодо рівня конфліктності в закладі освіти, маємо зазначити, що:

- конфлікти в закладі освіти відбуваються час від часу, як між самими учнями так і між учнями і вчителями;
- мають місце конфлікти по лініях «учні-батьки», «учні-педагоги».

В психолого-педагогічній літературі існує значна кількість класифікацій конфліктів, за своєю суттю більшість із них схожі між собою. Далі узагальнено і наведено кілька класифікацій, сформованих на підставі провідних критеріїв:

- за способом розв'язання:* насильницькі, ненасильницькі;
- за сферою впливу:* соціальні, політичні, організаційні, економічні;
- за спрямованістю впливу:* вертикальні, горизонтальні, змішані;
- за ступенем прояву:* відкриті, приховані;

за кількістю учасників: міжгрупові, особистісно-групові, міжособистісні, внутрішньоособистісні;

за функціональністю: конструктивні, деструктивні;

за тривалістю: короткочасні, затяжні;

за причинами (для організаційних конфліктів):

зумовлені трудовим процесом, психологічними особливостями людських взаємовідносин, індивідуальними особливостями членів групи [12].

Причини конфліктів можуть бути різноманітними, зокрема:

відмінності в інформації: неправильна інформація, брак інформації, додумування інформації, різниця в тлумаченні інформації (перекручування);

відмінності в цілях, інтересах, потребах;

відмінності в уявленнях та цінностях: різні критерії оцінювання ідей (місій, перспектив), різні стилі життя, ідеологія, релігія;

незадовільні взаємовідносини: брак взаємодії, неефективна комунікація, повторювана негативна поведінка, помилкове сприйняття, стереотипи, недовіра, негативна історія конфлікту;

відмінності в психологічних особливостях;

відмінності в поглядах на використання ресурсів: нерівномірний розподіл ресурсів, взаємозалежність завдань, часові обмеження [28].

Вирішення конфлікту в закладі загальної середньої освіти зазвичай ускладнює:

– небажання визнавати факт існування самого конфлікту;

– невміння розуміти та визнавати свої почуття та почуття іншої людини;

– невміння/небажання будувати комунікацію в конфлікті, почути позицію іншої сторони;

– вузькість погляду на можливий результат конфлікту (бачення тільки одного способу його вирішення).

Конфлікти виникають також через неточність або відсутність повної інформації про ситуацію, що склалась. При цьому зазвичай сприймаються вони як «загроза, небезпека», адже виступають індикатором проблем і звертають увагу на те, що потрібно змінювати, а не як можливості. Вирішення конфлікту в закладі освіти обтяжується певними бар'єрами в комунікації між учасниками освітнього процесу, а саме: оціночні судження (оцінка-ярлик, оцінка-порівняння); наказ; погроза; шантаж; «нотації», «моралізація»; звинувачення; обзивання, висміювання і навіть приниження. Проблеми можна вирішити таким шляхом, який влаштовує всіх, і тоді сторони відчують себе причетними до її

вирішення і несуть відповідальність за виконання рішень. Рішення прийняті спільно швидше та краще втілюється в життя.

Стратегія (спосіб) поведінки в конфлікті включає в себе дії, спрямовані на опонента. Конфліктологи виділяють п'ять основних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях, описаних К. Томасом та Р. Кілменом хоча у наукових працях вони можуть мати дещо різні назви [8]:

– суперництво (домінування, конкуренція, боротьба). Поведінка при цьому передбачає прагнення задовольнити власні інтереси за рахунок інтересів інших сторін конфлікту. Застосовується тактика тиску, погроз, робляться спроби поставити під сумнів компетентність опонентів.

– Співробітництво (співпраця, кооперація, інтеграція). Визнання розбіжностей у поглядах та готовність зрозуміти і прийняти позицію іншої сторони, прагнення розібратися в причинах конфлікту і знайти можливості задовольнити власні інтереси та інтереси іншої сторони. Така поведінка передбачає взаємодію сторін щодо конструктивного вирішення проблемної або конфліктної ситуації. Погляди сторін спрямовані не один проти одного, а на спільний пошук оптимального рішення [17].

– Ухиляння (уникання, ігнорування). Цей стиль передбачає, що людина намагається відійти від вирішення конфлікту. Намагається бути нейтральною, байдужа до інтересів, потреб іншої особи та не намагається задовольняти свої власні.

– Пристосування (поступливість). Ігнорування власних інтересів, вимушена або добровільна відмова від боротьби, згода робити те, чого хоче інша сторона. Іноді це єдиний спосіб вирішення конфлікту, оскільки на момент його виникнення потреби іншої людини можуть виявитись життєво більш важливими, ніж власні, або її переживання будуть більш сильними [2].

– Компроміс. Прагнення врегулювати розбіжності, поступаючись у чомусь в обмін на поступки іншої сторони, прийняття рішень, що задовольняють обидві сторони повною мірою. Тобто компроміс передбачає відмову особи від початкових вимог. Сторони прагнуть знайти рішення, яке б задовольнило їх частково [3].

Ці стратегії різняться залежно від орієнтації учасників конфлікту на реалізацію власних цілей чи на цілі партнера.

Ефективність освітнього процесу в сучасному закладі освіти безпосередньо залежить від специфіки взаємин між його учасниками: учнями, вчителями, батьками учнів.

*Що таке відновний підхід ( переваги, недоліки)*

Дисциплінарний, або його ще називають каральний підхід, існував у системі освіти багато років поспіль, але поступово Нова українська школа прагне відмовитись від карального оцінювання дітей. Метою карального підходу є забезпечення «швидкої дисципліни», примус здобувачів освіти дотримуватись правил, але це функція тимчасового стримування. Такий підхід не дає змоги набути навички свідомого розуміння шкоди від дій та взяття на себе відповідальності за власну поведінку. Н. Джейн, Л. Лінн, Г. Х. Стефен у книзі «Позитивна дисципліна у класній кімнаті: розвиток взаємоповаги, співробітництва й відповідальності у ваших класних кімнатах» запитують: «Звідки в нас це дурне уявлення, що для того, щоб люди досягли чогось кращого, спочатку потрібно зробити так, щоб вони почувались гірше?» [5; 6; 7].

Відновний підхід – це теоретичне підґрунтя відновних практик, тобто поєднання цінностей, на яких базується практика, принципів, які описують спосіб реалізації цінностей на практиці, та методів (практичних інструментів, процедур), які для цього використовуються. [4].

Відновна дисципліна звертає увагу учасників/учасниць конфліктної ситуації на наслідки/шкоду, яку завдає їх поведінка, заохочує до відповідальності через співробітництво та потреби. Різниця дисциплінарного/карального підходу та відновного підходу представлено в таблиці 7.1.

*Таблиця 7.1*

### Результати порівняння підходів

Дисциплінарний/каральний підхід	Відновний підхід
Що ти зробив?	Що сталося?
Яка ступінь провини?	Якої шкоди було завдано? Хто зазнав впливу? Якого?
Яке покарання або санкцію необхідно застосувати?	Що потрібно зробити для виправлення ситуації?
	Чого навчились? Що допоможе зробити інший вибір наступного разу?

Можна побачити, що відновний підхід є абсолютно новим способом розв'язання конфліктних ситуацій у закладах загальної середньої освіти. Він пропонує школам альтернативний спосіб мислення щодо вирішення проблем дисципліни та поведінки. При застосуванні даного підходу проводиться розмежування між неприйнятною поведінкою чи вчинком та особою, яка його вчинила. В таблиці 7.2 представлено порівняння філософії відновного підходу (нова парадигма) та старої (звичайної) парадигми.



## Відновна філософія

Стара парадигма	Нова парадигма
Поведінка визначається як порушення шкільних правил	Поведінка визначається як така, що завдає шкоди іншим (прояв співчуття/емпатії)
Фокус на звинувачення або встановлення провини в минулому (чи він/вона зробили це?)	Фокус на співпраці і залученні до вирішення проблеми, де враховуються почуття, потреби і погляди всіх
Змагальні/суперницькі стосунки і дисциплінарний/каральний процес	Діалог і переговори – взаємоповага, всі приймають участь у розмові; прийняття і усвідомлення відмінностей

Тобто відновний підхід визнає цілі неналежної поведінки, бере до уваги потреби осіб, яким було завдано шкоди в процесі конфлікту, працює над виправленням шкоди, і все це застосовується у процесі співробітництва.

Саме відновний підхід спрямований на формування у учасників освітнього процесу таких компетенцій: конструктивне вирішення конфліктів; побудова та підтримка стосунків; толерантне ставлення до інших; саморефлексія [21].

Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться/набуватимуться педагогічними працівниками під час застосування відновного підходу:

**загальні:** здатність до продуктивної професійної діяльності на основі розвиненої педагогічної рефлексії відповідно до провідних ціннісно-світоглядних орієнтацій; здатність до розвитку особистісного потенціалу, самореалізації, професійного лідерства та досягнення успіху; здатність знаходити нові творчі підходи до вирішення професійних завдань в освітньому середовищі; вміння відстоювати власні стратегії професійної діяльності в освітньому середовищі; здатність діяти етично, соціально відповідально та свідомо; здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;

**фахові:** здатність здійснювати ефективну взаємодію з усіма учасниками освітнього процесу; здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності; вміння ефективно реалізовувати поставлені завдання для забезпечення якості освітнього процесу.

Можливості педагогічних працівників щодо розвитку «відновлювальної культури» закладу загальної середньої освіти:

- опанувати відновні практики й застосовувати їх для профілактики та вирішення конфліктів;
- включати елементи відновних практик під час освітнього процесу;
- долучати здобувачів освіти до відновних практик; *f*

- не ігнорувати конфлікти, які виникають між учасниками освітнього процесу;
- розуміти зв'язок між конфліктами на мікро- та макрорівнях;
- уникати насильницьких способів підтримання дисципліни;
- розуміти особливості роботи закладу освіти в ситуації війни в Україні;
- вживати заходів профілактики емоційного вигорання [28].

Науковці визначають такі принципи відновного підходу:

- сприяти розумінню і розвивати співчуття.
- Активно залучати і звертати увагу на потреби всіх учасників конфлікту.
- Заохочувати прийняття відповідальності і зобов'язань.
- Реінтегрувати всіх учасників освітнього процесу у шкільну громаду як цінних та відповідальних її членів.
- Підтримувати позитивний соціально-психологічний клімату в закладі освіти.

Базовим компонентом відновних процесів у закладі загальної середньої освіти є активне, емпатичне слухання. Використання активного слухання учасниками освітнього процесу допомагає стати школі місцем де тебе чують, не висловлюючи жодних оціночних суджень. Як зазначає Б. Гопкінс [5; 6; 7], активне слухання ґрунтується на 5 ключових переконаннях:

1. *Цінувати співрозмовника.* Якщо людина відчуває, що її не тільки слухають, а й чують, вона швидше за все також почує іншого співрозмовника.

2. *Проявляти зацікавленість.* В будь-якій ситуації не існує однієї «правди», є певні її версії.

3. *Важливість почуттів.* Не існує «правильних» чи «неправильних» почуттів. Кожна людина має право відчувати те, що відчуває.

4. *Самосвідомість.* Наші почуття і потреби, думки та поведінка нерозривно пов'язані між собою. Кожен із цих елементів може впливати на інші два. Думки і переконання щодо ситуації впливають на те, що ми відчуваємо. Наші почуття впливають на те, що ми робимо далі, хоча це також визначається нашими актуальними потребами. Те, як ми інтерпретуємо реакцію інших на наші дії, сприяє виникненню нових почуттів і потреб – і так далі [5; 6; 7].

5. *Безпрограшна ситуація.* Оптимальним варіантом вирішення конфліктної ситуації є такий, коли знаходять спосіб подолати труднощі, або за якого сторони досягають певної угоди, яка задовольняє всіх. М. Розенберг у своїх працях зазначав, що «слова можуть бути вікнами, або стінами». Таким

чином основна мета відновного підходу – це те, щоб слова стали «вікнами» на шляху порозуміння між людьми.

### **Форми відновних практик**

Основними відновними практиками, які застосовуються в закладах загальної середньої освіти є:

- медіація;
- коло.

Шкільна медіація – це метод вирішення конфліктів у школі ненасильницьким шляхом, шляхом переговорів за допомогою нейтрального неупередженого посередника – медіатора [4].

Медіація полягає в організації зустрічі сторін конфлікту та спрямована на створення умов для подолання наслідків конфлікту силами самих учасників ситуації. Медіатор створює умови для конструктивного діалогу та досягнення взаємоприйнятної угоди між конфліктуючими сторонами. Сторони повинні дійти згоди про відшкодування збитків або інше загладжування шкоди, виробити плани щодо зміни способу життя та подальшої поведінки.

Даний підхід до вирішення конфліктів, заснований на демократичних цінностях – повазі, рівності, толерантності, довірі, сприяє розвитку відповідальності, комунікативних компетентностей, вчить учасників конфліктних ситуацій розуміти їх причини та наслідки. Під час проведення медіації усі сторони повинні пам'ятати про правила, процедури та обов'язки, яких необхідно дотримуватись.

Основні принципи медіації [4]:

- добровільність. Кожна зі сторін добровільно приймає рішення щодо участі у переговорах і усвідомлює, що рішення може бути досягнуте тільки шляхом співробітництва; можливість добровільного припинення процесу на будь-якому етапі.

- Розподіл відповідальності або самовизначення сторін – сторони несуть відповідальність за прийняття рішення та його виконання, медіатор – за дотримання правил та принципів процедури.

- Нейтральність – під час процесу медіатор не займає позицію однієї зі сторін, не оцінює їх, а в рівній мірі допомагає обом. Медіатор є нейтральним по відношенню до конфлікту (не «втягується» у суперечку) і, в той же час, щиро прагне допомогти сторонам знайти найкраще для обох рішення.

- Конфіденційність – інформацію, яку отримує медіатор в процесі медіації не підлягає розголошенню, за винятком, якщо є згода сторін або цього вимагає закон.

Б. Голкінс пропонує в школах використовувати такі види медіації:

– Медіація за принципом «рівний рівному» коли виникають незначні конфлікти між здобувачами освіти. Даний вид медіації проводять спеціально навчені учні старших класів (медіатори).

– Медіація між здобувачами освіти, яку проводять дорослі медіатори в разі більш серйозних конфліктів.

– Медіація між співробітниками закладу.

– Медіація між батьками та вчителями. Передбачає участь батьків, у яких виникають конфлікти з освітніх питань їх дитини.

**«Кола»** («CommunityCircle» – коло громади; «PeacemakingCircle» – «коло примирення», «Circle» – «коло»). «Кола» застосовуються в закладах освіти не тільки з метою вирішення конфліктних ситуацій, але і для вирішення поточних організаційних питань в освітньому процесі. Під час обговорення «в колі» кожен його учасник/учасниця може висловити власну точку зору та бути почутим. Людина, яка тримає в руках «мовник» (спеціальний предмет «talking ріесе») володіє увагою інших.

Існують правила роботи під час проведення «кола» [4]:

– «Мовник» завжди рухається «по колу» за годинниковою стрілкою.

– Учасник/учасниця отримує право говорити лише тоді, коли тримає «мовник» в руках. Важливо говорити лаконічно, «від себе», відверто та з повагою до присутніх.

– Якщо учасник/учасниця отримали «мовник», але не бажає висловити думку, він передається далі.

– «Мовник» рухається по колу до тих пір, поки є бажуючі висловитися на тему зустрічі.

– Конфіденційність. Все про що йдеться під час роботи, залишається тільки між його учасниками/цями.

– Учасники/учасниці не можуть залишити «коло», якщо процес ще триває.

Дотримання правил попереджає додаткові суперечки та дає можливість говорити тим людям, які зазвичай мовчать. Таким чином створюються всі умови для досягнення певної згоди. Б. Гопкінс пропонує застосовувати практику «Кола» в освітньому процесі з учнями, починаючи з початкової школи, з батьками під час «батьківських зустрічей/зборів» та з педагогічними працівниками під час вирішення робочих питань.

Одним з різновидів проведення «Кола» – є «Коло одного питання». Це може бути «рамкова» структура колективного заходу.

Структура «Кола одного питання» за Б. Гопкінс:

– Представлення предмета розмови. Вибір теми.

- Відкриття – кожен учасник/учасниця по черзі представляється та говорить («Моє ім'я», «я люблю» і т.д.).
- Міксер – гра з перемішування учасників/учасниць.
- Основна вправа – робота в парах/групах із обраної теми; може бути декілька завдань на основі цілей заходу.
- Зворотній зв'язок – одна річ, якій я навчився/навчилась у цій вправі.
- Руханка – гра на співпрацю.
- Закриття роботи «Кола» – одна річ, що мені сподобалась.
- Педагогіка стосунків та відновна педагогіка.
- Гопкінс Б. зауважує, що впровадження відновних тем у щоденну роботу педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти обов'язково повинно базуватись на 5 ключових переконаннях [5; 6; 7; 33]:

Таблиця 7.3

### Ключові переконання [5; 6; 7; 33]

<p><b>Ключове переконання 1.</b> Кожен по-своєму бачить ситуацію, потребує можливості висловити свою думку та бути почутим.</p>	<p>Що ти думаєш? Як ти ставишся до...? Що ти вже знаєш...? Яким був твій власний досвід...?</p>
<p><b>Ключове переконання 2.</b> Думки та почуття важливі (використовуйте емоційний аспект викладання та навчання).</p>	<p>Що з тобою відбувається коли ти бачиш/чуєш/читаєш про...? Які почуття виникають, коли ти бачиш/чуєш/читаєш про...? Коли ти почув...., що ти подумав? Що ти відчув? Який аспект уроку/завдання тобі сподобався?</p>
<p><b>Ключове переконання 3.</b> Наші дії та вчинки впливають на людей навколо. Це допомагає усвідомити «ефект метелика» на будь-які події.</p>	<p>Який вплив, на твою думку, мали....на...? На кого, на твою думку, вплинула ця подія/ситуація? Під час обговорення в групі чи всі мали можливість висловити свою думку? Чи всі відчували себе вислуханими та почутими? Як вибір таких дій вплинув на інших у вашій групі/парі?</p>
<p><b>Ключове переконання 4.</b> Наші дії – це стратегії, спрямовані на задоволення потреб.</p>	<p>Що вам потрібно від інших, щоб виконати це завдання? Що потрібно від мене? Які власні ресурси вам будуть потрібні?</p>
<p><b>Ключове переконання 5.</b> Нічого про нас без нас!</p>	<p>Що має відбутись тут? Що ви збираєтесь зробити, щоб налаштуватися на власні потреби та завдання? Який маєте план? Обґрунтуйте свій вибір.</p>

Важливо пам'ятати особливості застосування відновного підходу в закладі освіти під час розв'язання конфліктів [4]:

- Вислуховування всіх сторін: прийняття поглядів кожного/кожної та повага до всіх.
- Неупередженість та утримання від оцінки, критики чи осуду.
- Цінування думки, почуттів та потреб кожного.
- Заохочення учасників/учасниць до врахування потреб інших та впливу свої поведінки на них.
- Відповідальність над якою розмірковують всі, не передбачає пошуку «крайнього» чи «винного».
- Вирішення питань усіма учасниками/учасницями, а не нав'язування рішення того, хто знаходиться при «владі».
- Якщо завдано шкоди чи порушені стосунки, тоді увага і очікування стосуються компенсації шкоди та відновлення стосунків.

Отже, застосування відновних практик у закладах загальної середньої освіти є абсолютно новим способом розв'язання конфліктних ситуацій. Відновні практики пропонують учасникам освітнього процесу ефективний альтернативний спосіб взаємодії в ситуаціях, які виникають під час освітнього процесу. При застосуванні відновного підходу проводиться розмежування між неприйнятною поведінкою чи вчинком та особою, яка його вчинила.

### 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. Барабаш О. Стратегії поведінки в конфліктній ситуації. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 3. С.210.
3. Веремчук А. М. Конфлікти у спілкуванні та шляхи їх розв'язання. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2012. Т. 24. ч.6. С. 73.
4. Горова А. О., Коваль Р. Г., Сосновенко Н. В. Відновні практики в школах: [навч.-метод. посіб.] / за наук. ред. В. Г. Панка. К. : Видавець Захаренко В. О., 2017. 120 с.
5. Гопкінс Б. Відновні практики в класі. Відновні підходи у повсякденній роботі URL: <http://safeschools.com.ua/biblioteka/pedahoham-ta-batkam/v-dnovn-praktiki-u-klas>
6. Гопкінс Б. Методика проведення зустрічей у форматі кола. Посібник з ідеями для вчителів, вихователів, молодіжних лідерів та соціальних працівників

URL : <http://safeschools.com.ua/biblioteka/pedahoham-ta-batkam/zustr-ch-u-format-kola>

7. Гопкінс Б. Просто справедливі школи: загальношкільний підхід до відновного правосуддя. 2020. 196 с.

8. 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.)

9. Карамушка Л. М. Психологія управління. Київ: МІЛЕНІУМ, 2003. 344 с.

10. 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](http://mmk.at.ua/nova/psihologi/UCP_4th_posibnyk_web.pdf) (дата звернення: 02.06.2021 р.)

11. Кей Праніс, Баррі Стюарт, Марк Уедж. Кола примирення. Від злочину до повернення в громаду. Пер. з англ. К. : Видавець Захаренко В. О., 2008. 272 с.

12. Комплект освітніх програм «Вирішення конфліктів мирним шляхом. Базові навички медіації». / Автори/авторки: В. Л. Андрєєнкова, К. Б. Левченко, Н. В. Лунченко, М. М. Матвійчук. К. 2018. 140 с. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/protidia-bulingu/1-komplekt-programmediatsiya.pdf> (дата звернення: 14.06.2021 р.)

13. Кузнецов С. Педагогічні конфлікти та їх розв'язання. *Військова освіта*. 2018. №2 (38). С. 152-161.

14. Культура добросусідства : Комплект програм спеціального інтегрованого курсу для закладів освіти України / авторський колектив під керівництвом М. А. Араджионі. К. : ТОВ «ЛітМір», 2018. 260 с.

15. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика. Київ: ВД «Професіонал», 2006. 416 с.

16. Лоррейн Штуцман Амштуц, Джуді Х. Муллет Маленька книжка відновної дисципліни для шкіл. Пер. з англ. К. : Видавець Захаренко В.О., 2016. 88 с.

17. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.]; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с.

18. 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>

19. 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.

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

21. Панок В., Лунченко Н., Сосновенко Н. Компетентністий підхід до формування гуманістичних відносин між учасниками освітнього процесу шляхом упровадження моделі «Мирна школа». *Teach Peace! Миротворча Освіта для Нової Української Школи*. Збірка статей / За загальною редакцією К. Зезюліної та І. Ландес. Дніпро, 2021. С. 16-24. URL: [https://developeastua.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/%D0%AD%D0%BB\\_Teach-Peace.pdf](https://developeastua.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/%D0%AD%D0%BB_Teach-Peace.pdf)

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

23. Панок В.Г. Психологічна служба : Навчально-методичний посібник для студентів і викладачів. Кам'янець-Подільський : ТОВ Друкарня Рута, 2012. 328 с.

24. Пірен М. І., Фещенко 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](https://esu.com.ua/search_articles.php?id=3235). (дата звернення: 12.06.2021 р.

25. Психологічна служба: підруч. / А. Г. Обухівська та ін.; за наук. ред. В. Г. Панка. Київ : Ніка-Центр, 2016. 362 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/705662/1/ps\\_sluzzba.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/705662/1/ps_sluzzba.pdf)

26. 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.



27. Петришин Г. Р. Конфліктологія : навч. метод. посіб. Тернопіль : ТНПУ, 2014. 64 с.
28. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціальнопедагогічний аспект. Навч.-метод. посібник. К.: ФОП Стеценко В. В., 2016. 192 с.
29. Сухомлинский В. А. Избранные педагогические сочинения. Т. 1, М. : Педагогика, 1979. 558 с.
30. Шкільна служба розв'язання конфліктів : досвід упровадження. Посібник. К. : Видавець Захаренко В.О., 2009. 168 с.
31. Штуцман Л. Амштуц, Джуді Х. Муллет. Маленька книжка відновної дисципліни для шкіл. Київ: Видавець Захаренко В. О., 2016. 88 с.
32. Hopkins B. Transforming Conflict : веб-сайт. URL: <https://transformingconflict.org/teachers/belinda-hopkins/> (дата звернення: 25.11.2020)
33. Panok V. Psychological and Educational Support of Students` Self-regulation Development. / Oksana Furman, Serhii Shandruk, Elvira Gerasymova, Olena Vasylykiv, Maryna Lukashuk / *International Journal of Management (IJM)*. 2020. Volume 11. Issue 4. pp. 326-338.

## ПІСЛЯМОВА

У цьому посібнику представлені перші, доволі фрагментарні, спроби звернути увагу широкої психологічної громадськості на проблеми вчителя як особистості, від якої суттєвим чином залежить розвиток вітчизняної освіти у найближчі роки. На проблеми вчительства як великої професійної групи, від якої найближчим часом буде залежати майбутнє нашої країни.

Працівники психологічної служби є найближчими до вчителя професіоналами, які здатні своєчасно відчувати, усвідомити, труднощі сучасної педагогічної праці і, значить, першими прийти на допомогу колегам. Але психологічний супровід професійної діяльності вчителя має ґрунтуватись на надійній базі – результатах сучасних науково-психологічних досліджень як власне самого процесу цієї діяльності, так і особистості вчителя.

Фундаментальні психологічні дослідження особистості вчителя і перебігу його професійної діяльності, скільки нам відомо, не проводились у нашій країні років з п'ятдесят. Тим більше, що останні 10-20 років ситуація в освіті змінилась докорінно. Бурхливий розвиток інформаційних технологій корінним чином змінив професійну позицію вчителя, поставив його перед необхідністю шукати своє місце серед численних інформаційних і навчальних програм, застосунків, пристроїв. Сьогодні вчитель вже не є головним джерелом навчальної інформації, знань. Отже, професійна позиція вчителя сучасної української школи, його місце в сучасній інформаційній культурі потребують глибокого науково-психологічного вивчення. Зараз на часі перегляд пріоритетів наукових досліджень у педагогічній психології.

Сьогодні психологам важливо активізувати прикладні дослідження у цьому напрямі. Особливо з огляду на бурхливе зростання різноманітних форм дистанційного навчання, запровадження ІКТ в освітній процес. Класична класно-урочна форма навчальної діяльності зараз поступається іншим формам, що ґрунтуються на, фактично, необмеженому доступі кожної людини, у тому числі й учня, до будь-якої інформації. Що змінює не тільки роль і місце вчителя в освітньому процесі, а й вимагає докорінної перебудови класичних методів і методик дидактики.

Отже, підсумовуючи, ми б хотіли звернути увагу на кілька важливих, на наш погляд моментів.

По-перше, слід визнати, що статус вчителя і освіти в цілому у нашому суспільстві зазнав значних змін останніми роками. Вчитель замість «творця майбутнього» і носія сучасної культурної парадигми та наративів сучасної науки поступово перетворився у «надавача освітніх послуг», що помітно понизило його авторитет в суспільстві та власну самооцінку.

Застосування методології аналізу актуальної життєвої ситуації особистості дозволило виокремити найбільш суттєві негативні фактори, які обумовлюють велику кількість психологічних проблем, які переживають зараз вчителі.

Передусім – це фактори, породжені війною: втрата звичних соціальних зв'язків, переселення в інші регіони країни чи за кордон, вимушена необхідність адаптації на новому місці проживання та до нового соціального оточення, необхідність докорінної перебудови своєї професійної діяльності, іноді – зміна професії, глибокі емоційні переживання, психічна травматизація, усвідомлення необхідності фізичного виживання.

Перелічені вище фактори об'єднуються і підсилюються з негативними факторами пандемії COVID-19: страхи за власне здоров'я і здоров'я близьких, соціальна депривація, зміна звичного розкладу життя і трудової діяльності, різке і несподіване запровадження дистанційних і мішаних форм освітньої діяльності.

Третя група факторів – це реформування освітньої діяльності, яке висунуло нові вимоги як до змісту, так і до форм організації і здійснення навчання, необхідність опанування новими методиками викладання, контролю знань, стилю спілкування з учнями та їх батьками, залучення до навчання дітей з особливими освітніми потребами, побудови нових взаємин у педагогічному колективі.

Можна сказати, що ускладнення, проблеми і навіть трагедії у роботі вчителя останніми роками наростали усе більше і більше ніби випробовуючи його психоемоційну стійкість.

Звідси, ще один висновок: ефективний психологічний супровід професійної діяльності вчителя потребує суттєвої зміни акцентів науково-психологічних досліджень з постановкою в центр уваги особистості вчителя та соціально-психологічних умов його професійної діяльності; широке розгортання досліджень у галузі психодидактики для розробки нового методичного інструментарію викладання основних навчальних дисциплін на основі вимог інформаційного суспільства і застосування ІКТ-технологій; вдосконалення існуючих і розробки нових методів і технологій психологічного практикування для працівників психологічної служби з надання психологічної допомоги, психологічної підтримки і психологічного супроводу професійної діяльності вчителя в умовах народження нової педагогічної практики.

Без професійного психологічного супроводу сучасний педагог ризикує залишитися сам-на-сам з багатьма проблемами особистісного і професійного характеру.

*В. Панок*

## ДОДАТКИ

### Додаток 1.1

#### АНКЕТА (за Д. Романовською)

*Шановні колеги, з метою визначення основних стратегій психологічної діяльності з учителями на етапі впровадження Державного стандарту базової середньої освіти просимо взяти участь в опитуванні.*

*Анкета анонімна, результати опитування будуть використані лише в узагальненому вигляді.*

*Дякуємо за участь!*

1. Яку підтримку Ви хотіли б отримати від практичного психолога закладу в умовах впровадження Державного стандарту базової середньої освіти:

а) емоційна підтримка в особистісно-професійній трансформації, процесі саморозвитку (пошук ресурсів, професійних інтересів, потреб і мотивів інноваційної діяльності);

б) співпраця щодо вибору методів дитиноцентрованого навчання у класі, відповідно до психологічних особливостей учнів та ситуації соціального розвитку класу, підвищення обізнаності у психологічних категоріях НУШ;

в) проведення психологом практичних занять або фрагментів занять під час освітнього процесу: з батьками щодо розвитку психологічної батьківської компетентності; з вчителями щодо оволодіння практичними навичками інноваційної взаємодії з учнями; з дітьми розвитково-корекційних занять.

2. Які форми психологічного супроводу були би корисними для Вас у перший рік практичної реалізації Державного стандарту базової середньої освіти (обрати 2-3 варіанти):

а) індивідуальні консультації з метою емоційної підтримки, пошуку ресурсів та мотивів діяльності, зняття внутрішніх та зовнішніх антиінноваційних бар'єрів, що заважають у практичній реалізації концепції НУШ в школі;

б) групові консультації (для усіх вчителів 5-х класів закладу освіти), бесіди тематично-інформаційного характеру з метою вирішення актуальних проблем психічного розвитку дітей та соціальної комунікації в класі;

в) проведення тематичних та практичних семінарів, тренінгів, навчальних студій з підвищення рівня психологічної компетентності (знань, умінь);

г) проведення інтерв'язійних груп «Рефлексивні зустрічі» для вчителів, на яких кожен може висловитись про те, що переживає емоційно, які були успіхи і вдачі у роботі, які були, чи є труднощі, та отримати зворотній зв'язок від колег, поради від психолога (соціального педагога);

д) проведення діагностичних замірів щодо визначення індивідуальних особливостей та показників психічного розвитку дітей, їх адаптації до школи, класу, та отримання оформлених результатів у протоколах, характеристиках;

е) систематичне проведення з дітьми спеціальних психологічних 5-тихвилиннок;

є) інше (вказіть, що саме) \_\_\_\_\_

3. Як часто, на Вашу думку, необхідно проводити ці форми роботи:

а) щодня в перший місяць;

б) щотижня;

в) щомісяця;

г) за потребою.

4. Визначте рейтингові позиції запропонованих тем для проведення в закладі освіти шкільної «психологічної студії» для вчителів (Психологічна студія для педагогів – це універсальна форма вдосконалення професійної майстерності вчителя, суттєвою ознакою якої є гармонійне поєднання теоретичного, методичного та технологічного вивчення психолого-педагогічних проблем, підвищення психологічної компетентності):

«З радістю до школи» – щодо методів та прийомів мотивації дитини до навчання;

«Світ і Я» – щодо формування позитивного мікроклімату у класі, толерантних міжособистісних взаємин;

«Зрозуміти себе та інших» – щодо психологічних прийомів та методів розвитку емоційного інтелекту;

«Пізнаємо світ» – щодо психологічних прийомів та методів розвитку критичного мислення;

«Основи життєстійкості» – щодо психологічних прийомів розвантаження і зняття емоційної напруги;

«Розвиваємо успішність» – щодо методів позитивного підкріплення навчальних успіхів дитини»;

«Творчість і особистість» – щодо психологічних прийомів та методів розвитку креативності;

Інше (вказіть, що саме) \_\_\_\_\_

5. Що би Ви зробили, якщо були б практичним психологом школи, щоб допомогти вчителю успішно здійснювати практичну реалізацію інноваційної діяльності з учнями 5-го класу в НУШ.

**ТРЕНІНГ ДЛЯ ВЧИТЕЛІВ**  
**«ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВЧИТЕЛІВ ДО**  
**ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СТАНДАРТУ БАЗОВОЇ СЕРЕДНЬОЇ**  
**ОСВІТИ»**

**Мета тренінгу:** сприяти формуванню психологічної готовності вчителів до впровадження нового Державного стандарту базової середньої освіти (далі – Стандарт).

**Завдання:**

підвищення рівня особистої мотивації до роботи в умовах впровадження Стандарту;

формування професійно-значущих навичок та вмінь, необхідних для впровадження нового Стандарту;

розвиток навичок професійної рефлексії;

підвищення групової згуртованості.

**Тривалість заняття** – 1 – 1,5 год. (залежно від кількості учасників)

**Обладнання:** роздруковані бланки із завданнями, папір А-4, набір карток «Креатив».

**Хід заняття**

**Привітання. Вступ**

Ведучий представляє себе, вітає учасників і повідомляє тему та мету заняття.

**Вправа на знайомство «Мій колега сказав би про мене, що я ...»**

**Мета:** створення комфортної атмосфери, налаштування на роботу.

**Хід вправи**

Учасникам пропонується назвати своє ім'я та продовжити речення «Мій колега сказав би про мене, що я ...».

Обговорення:

– Що нас об'єднує?

Ведучий узагальнює відповіді педагогів і наголошує на сильних якостях присутніх, їх мотивації до навчання, готовності до професійного зростання.

**Правила**

**Мета:** підвести учасників до розуміння необхідності вироблення і дотримання правил, за якими будується взаємодія людей у групі, прийняти правила роботи групи.

### ***Хід вправи***

Учасники пропонують правила роботи у групі, пояснюючи їх зміст. Ведучий записує їх на плакаті «Правила групи» як норму поведінки.

Орієнтовні правила роботи:

- бути активними;
- поважати один одного, не перебивати;
- говорити від свого імені;
- можна обговорювати думку, а не особистість людини;
- вимкнути мобільні телефони;
- дотримуватися регламенту.

Обговорення:

- Які правила для вас є найважливішими?

### **Очікування**

**Мета:** навчити учасників визначати власні очікування і ставити мету щодо заняття.

### ***Хід вправи***

Учасники на стікерах у формі листочків прописують очікування від заняття, зачитують їх по колу і прикріплюють на плакат «Дерево наших очікувань».

### **Вправа «Позиція»**

**Мета:** сприяти усвідомленню педагогами власної позиції щодо впровадження Стандарту.

### ***Хід вправи***

Учасники з набору «Креатив» обирають у відкритий спосіб картку, яка відповідає їх ставленню (або очікуванням, почуттям, переживанням) стосовно Стандарту. Кожний учасник по черзі називає свою думку стосовно Стандарту через метафору, яка зображена на обраній картці.

Обговорення:

- Як зображення на картці допомагало визначитися з думкою стосовно Стандарту?
- Яке загальне враження склалося у вас про готовність до змін учасників після всіх відповідей?

## **Інформаційне повідомлення**

Впровадження Державного стандарту базової середньої освіти є **наступним етапом** реформи «Нова українська школа» в 5-9 класах. Стандарт продовжує ідею компетентнісного підходу та інших реформаторських засад, що визначені стандартом початкової освіти, концепцією «Нова українська школа». У той же час із впровадженням Стандарту на педагогів чекають суттєві зміни в освітньому процесі, опанування нових підходів до навчання та ще безліч інновацій! А тому однією з передумов ефективної діяльності на етапі впровадження Стандарту, максимальної реалізації можливостей та розкриття творчого потенціалу педагога є його психологічна готовність до нововведення. Готовність до інноваційної діяльності визначається досвідом педагогічної діяльності, готовністю до самовдосконалення та професійного зростання, сформованістю навичок професійної рефлексії, креативністю, спрямованістю на особистість дитини.

Запровадження Стандарту орієнтує педагога і на зміну професійної ролі: з єдиного джерела знань він перетворюється на фасилітатора, консультанта, модератора, тьютора, менеджера, модератора, наставника, лідера. Джерелом формування цих ролей є професійна спрямованість, самовиховання і розвиток, самомотивація і особистісна активність. Щоб сформувати ці якості, вчителю важливо знати свої «слабкі» та «сильні» особливості, постійно формувати внутрішній стрижень особистісного зростання як необхідної умови для досягнення професіоналізму.

### **Вправа «Портрет педагога-професіонала, готового до упровадження Стандарту».**

**Мета:** сприяти усвідомленню характеристик педагога, готового до упровадження освітньої інновації, розвивати навички рефлексії.

#### ***Хід вправи***

Ведучий об'єднує учасників у 2 групи та пропонує створити портрет педагога, готового до реалізації Стандарту. Важливо звернути увагу на професійні характеристики, особистісні та емоційні якості (5 хв.).

*Необхідні якості: гнучкість, доброзичливість, вміння брати відповідальність на себе, комунікабельність, спрямованість на особистість іншої людини, прийняття себе, організаторські здібності, вміння бачити на кілька кроків уперед, креативність, емпатійність, наполегливість, прагнення до нового, рефлексія, готовність просити про допомогу, вміння надавати підтримку.*

**Презентація.** Перша група озвучує свої напрацювання. Названі характеристики фіксуються на дошці.



Для другої групи робота ускладнюється за рахунок особливостей подання своїх напрацювань: презентація проходить у вигляді відповідей на запитання:

- Із чим у списку попередньої групи ви згодні?
- Що ви пропонуєте додати?
- Що у цьому списку ви змінили б, уточнили?

Обговорення:

- Які у вас враження від виконаної роботи?
- Чи властиві вам якості, представлені у загальному списку?
- Які висновки щодо себе зробили?

### **Вправа «Ресурси до саморозвитку».**

**Мета:** сприяти формуванню навичок визначення напрямків професійного саморозвитку.

#### ***Хід вправи***

Учасникам пропонується обрати 3 «слабкі» якості, які необхідно розвинути в першу чергу для успішної роботи за новим Стандартом, і прокоментувати, які сильні власні характеристики цьому допоможуть і як саме. Презентація за бажанням.

Обговорення:

- Які почуття викликало завдання?
- Як ваші особистісні і професійні якості позначаються на здатності працювати в умовах впровадження Стандарту?

### **Вправа «Я - професіонал»**

**Мета:** сприяти усвідомленню педагогами особистого професійного розвитку у підвищенні рівня готовності до роботи за Стандартом.

#### ***Хід вправи***

Ведучий пропонує вчителям обрати по 2 картки з набору асоціативних карток «Креатив-1»: перша картка має відображати оцінку власної готовності до роботи за новим Стандартом на зараз, друга – символізувати бажаний рівень особистої готовності до роботи. Перша картка викладається на аркуші паперу А-4 у лівому нижньому куті, друга – у верхньому правому куті. На білій площині між картками необхідно прописати власні активності, щоб наблизитися до бажаного рівня готовності працювати за Стандартом.

Обговорення:

- Що відчуваєте, коли дивитесь на свої картки?

### **Вправа «Успіх у минулому»**

**Мета:** актуалізація позитивних емоцій для формування нових мотиваційних відносин та розвиток впевненості у власних силах.

### ***Хід вправи***

Вправа проводиться у 2 етапи. На 1 етапі ведучий пропонує учасникам згадати випадок зі свого життя, коли вони переживали значний успіх. Закрити очі та уявити собі це яскраво; звернути увагу на розмір, точність і якість цієї картинки, на ті рухи, звуки, переживання, які створюють або супроводжують її.

На 2 етапі учасникам пропонується поміркувати про мету, якої вони прагнуть досягти на етапі впровадження Стандарту. Важливо уявити її чітко. Розмістити в уяві цю картинку там, де була і попередня; накласти ці дві картинки одна на одну.

### **Обговорення:**

- Чи вдалося «накласти» картинки?
- Що відчували при цьому?
- Як це може вам допомогти в роботі за новим Стандартом?

### **Рефлексія. Вправа «Наше самопочуття»**

**Мета:** підведення підсумків заняття.

Ведучий пропонує учасникам поставити на символічному градуснику позначку про самопочуття (36,6 – нічого не змінилось, вище – горить ідеями та енергією, нижче – не цікаво).

### **Прикінцеве слово ведучого.**

## ТЕМАТИЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН ДИСТАНЦІЙНОЇ ШКОЛИ ДЕМОКРАТІЇ ТА ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Вступ.

1. Що таке демократія і чому вона є найкращим видом суспільного устрою людства?

2. Як сучасна демократія пов'язана зі своїми історичними витоками – демосом античних полісів, народним віче слов'ян, козацькими радами, сільськими та міськими громадами, комунами тощо?

3. Наскільки актуальні зараз гасла Великої французької революції «Свобода, рівність, братерство!» і як відповідають їм статті Конституції України щодо прав, свобод та обов'язків громадянина, яких слід дотримуватися і втілювати у власну демократичну громадянську поведінку?

4. Чому принципи і процедури демократії є центральною складовою, ядром народовладдя?

5. Що таке громадянське суспільство як інститут прямої демократії?

6. Як працює демократичне громадянське суспільство у Швейцарії та як виглядає узагальнений алгоритм його роботи?

7. Які ознаки громадянського суспільства у США та деліберації як вільного демократичного раціонального обговорення громадянами нагальних проблем і генерування пропозицій та проектів їх вирішення?

8. Яким чином розвивати свою особистість як члена демократичного громадянського суспільства?

9. Які духовні засади демократії та діяльності громадянського суспільства, Етичний кодекс демократичної особистості?

10. Що таке об'єднані територіальні громади в умовах децентралізації влади та можливості розвитку на їх основі громадянського суспільства як інституту прямої демократії?

11. Якими є демократичні умови організації зборів громадян?

12. Чи треба вчитися і вчити демократії – як це фактично властиво педагогічній системі А. С. Макаренка, педагогіці зборів У. Глассера і як це

робиться у сучасній Європі, зокрема у Швеції, з її демократизованими навчальними планами для дошкільнят, школярів і дорослих? Як відбувається розвиток демократії і громадянського суспільства в умовах системи освіти?

13. Як працює алгоритм роботи первинного осередку громадянського суспільства, що передбачає самоорганізацію зборів, правову підготовку його членів, висування й обговорення ними нагальних проблем, голосування щодо пріоритетності їх обговорення, формування пропозицій та проєктів з їх розв'язання, проведення референдуму щодо їх першочерговості та обов'язковості, плани розробки проєктів суспільством і державними інститутами, контроль і відповідальність членів громадянського суспільства і влади за їх виконання, удосконалення і неперервність роботи громадянського суспільства як інституту прямої демократії?

14. Якими методами забезпечується демократична діяльність громадянського суспільства: вміння висувати актуальні питання та формулювати проблеми, брати участь у дискусіях та дебатах, використовувати творчі прийоми колективного розв'язання проблем?

15. Що таке проєкт як демократичний засіб покращення життя народу громадянським суспільством і владою?

16. Як розвивати здатність до проведення тренінгу первинного осередку громадянського суспільства з друзями та колегами і навчатися демократичної поведінки?

17. Що треба знати про особливості конкретних осередків громадянського суспільства як інституту прямої демократії, таких як: освітянський, охоронооздоровчий, підприємницький, пенсійний, зарубіжний, волонтерський тощо?

18. Яка роль волонтерського руху у розвитку демократії та громадянського суспільства?

19. Що можуть зробити засоби масової інформації у пропаганді ідей демократії та у побудові громадянського суспільства?

20. Які принципи і засоби створення єдиного громадянського суспільства в Україні?

Заключення.

## РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

(базова література: 9; 10)

1. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: наук.-метод. посіб. Київ: МАУП, 2000. 312 с.

2. 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.

3. Основи демократії: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів / Авт. колектив: М. Бессонова, О. Бірюков, С. Бондарук 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.

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

5. 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.

6. Помиткін Е. О. Психологія духовного розвитку особистості: монографія. Київ: Наш час, 2005. 280 с.

7. Помиткіна Л. В, Помиткін Е. О. Психологія праці і відпочинку: підручник [для студ. вищ. навч. закл]. Київ: ТОВ «Альфа-ПК», 2019. 322 с.

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

**9. Рибалка В. В. Самонавчання демократії юної та дорослої особистості: метод. посіб. Київ: Талком, 2019. – 208 с. або**

**10. Рибалка В. В. Самовчитель демократії для юної та дорослої особистості: метод. посіб. Київ: Талком, 2019. 208 с.**

*Увага! Майже всі рекомендовані джерела є на сайті ІПООД ім. Івана Зязюна, УНМЦ практичної психології і соціальної роботи та Президії НАПН України, у бібліотеці ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України за адресою: 254060, Київ, вул. М. Берлінського, 9, 9 поверх, та відділі психології праці (6 поверх) ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України кімн. 631, 632. Сл. тел. 4683392, додатк. 112, запросити зав. відділу, д-ра психол. наук, проф. Помиткіна Едуарда Олександровича або Почесного академіка НАПН України, д-ра психол. наук, проф., пров. наук. спів-ка., Рибалку Валентина Васильовича.*

*Базові посібники є в Національній бібліотеці України імені В. І. Вернадського, Парламентській бібліотеці України, в Національній науково-педагогічній бібліотеці України імені В. О. Сухомлинського та ін. При зарахуванні до Школи слухач отримує на свою електронну пошту безкоштовно електронний варіант базового посібника для самостійної роботи.*

Від імені фундаторів Дистанційної школи демократії та громадянського суспільства (ДШДГС), автор проєкту та завідувач науково-методичної частини ДШДГС – Почесний академік НАПН України, доктор психолог. наук, професор Рибалка Валентин Васильович, м.т. 0978824580, e-mail: valentyn.rybalka@gmail.com. Адрес скайпу: valentin\_rybalka 25.10. – 15.11.2019.

### **ПОРЯДОК ВСТУПУ ТА РОБОТИ В ДИСТАНЦІЙНІЙ ШКОЛІ ДЕМОКРАТІЇ ТА ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА:**

1. Заповнити, виділити, скопіювати заявку (див. далі) і переслати її на електронну пошту Рибалки В. В.: valentyn.rybalka@gmail.com
2. Після отримання інформації про зарахування до ДШДГС та електронної копії базового посібника від Рибалки В. В., відшукати і вибрати рекомендовану літературу на сайтах ІООД імені Івана Зязюна та УНМЦ практичної психології і соціальної роботи НАПН України і приступити до самонавчання.
3. Уважно прочитати базовий посібник, а деякі місця перечитати і навіть законспектувати, ознайомитися з обраною рекомендованою літературою.
4. Повідомити Рибалку В. В. про готовність здати залік.
5. Домовитися по Інтернету або мобільному телефону про дату заліку і здати його особисто за допомогою мобільного телефону, Інтернету або Скайпу Рибалці В. В. або уповноваженій для цього особі.
6. Отримати сертифікат, який засвідчує факт набуття знань про основи демократії та громадянського суспільства, що дозволяє поширювати ідеї демократії та громадянського суспільства у найближчому соціальному оточенні.
7. У випадку виїзного засідання ДШДГС треба, щоб два-три співробітники закладу пройшли попередню підготовку за пунктами 1-6 і після цього визначити порядок та умови проведення засідання за адресою замовника або виконавця.

Директору ШООД імені  
Івана Зязюна НАПН України,  
члену-кор. НАПН України, доктору  
педагогічних наук, професору  
Лук'яновій Ларисі Борисівні.

Директору УНМЦ практичної  
психології і соціальної роботи,  
члену-кор., доктору психологічних  
наук, професору  
Панку Віталію Григоровичу.

### **ЗАЯВКА**

Прошу Вас зарахувати мене у Дистанційну школу демократії та громадянського суспільства. З умовами навчання у Школі ознайомлений і обіцяю їх дотримуватись.

Прізвище \_\_\_\_\_

Ім'я \_\_\_\_\_

По-батькові \_\_\_\_\_

Рік народження \_\_\_\_\_

Отримана освіта \_\_\_\_\_

Місце роботи (навчання) \_\_\_\_\_

Посада \_\_\_\_\_

Домашня адреса \_\_\_\_\_

Мобільний телефон \_\_\_\_\_

Електронна адреса \_\_\_\_\_

Наявність СКАЙПу (адреса) \_\_\_\_\_

Заявка індивідуальна чи колективна \_\_\_\_\_

Дата подачі заявки

Підпис

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна  
Український науково-методичний центр практичної психології  
і соціальної роботи  
Дистанційна школа демократії та громадянського суспільства  
**СЕРТИФІКАТ**  
*засвідчує, що*

---

навчався/лась у Дистанційній школі демократії та громадянського суспільства, опанував/ла передбачену тематичним планом програму спецкурсу основ демократії та громадянського суспільства й успішно склав/ла залік з означеного спецкурсу. Сертифікат дає право на кваліфіковане поширення ідей демократії та громадянського суспільства в оточуючому соціальному, навчальному та виробничому середовищі.

Директор ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України,  
член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних  
наук, професор

Лук'янова Л.Б.

Директор УНМЦ практичної психології  
і соціальної роботи НАПН України,  
доктор психологічних наук, професор

Панок В.Г.

Директор Консультативно-тренінгового центру  
ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України,  
Доктор психологічних наук, професор

Помиткін Е.О.

Завідувач науково-методичної частини Дистанційної  
школи демократії та громадянського суспільства,  
Почесний член НАПН України, доктор психологічних наук,  
професор

Рибалка В.В.

№ \_\_\_\_\_ Дата видачі \_\_\_\_\_ 202\_ р.



## ХАРАКТЕРИСТИКА ТРЕНІНГУ освітнього осередку громадянського суспільства.

Розглянемо стадії підготовки і проведення тренінгу.

***Передмова: мета, завдання, принципи і порядок роботи тренінгу, в залежності від кількості учасників, технологічні моменти.***

У тренінгу демократичного розвитку первинного осередку громадянського суспільства моделюються основні функції громадянського суспільства (ГС), що визначаються Конституцією України, Законом України «Про громадські об'єднання», проектом Закону України «Про громадянське суспільство в Україні» від 2002 року, наявним позитивним вітчизняним і зарубіжним досвідом та існуючими науковими даними щодо розвитку громадянського суспільства як форми прямої розширеної демократії.

### **Мета тренінгу передбачає:**

– формування демократичної компетентності учасників тренінгу у питаннях створення та роботи, організації та функціонування первинного осередку громадянського суспільства на базі освітянського (науково-дослідного, навчального) закладу;

– навчання правових засад, умінь втілювати демократичні принципи, процедури і умови в роботу даного осередку;

– формування здатності до продуктивного спілкування між членами громадянського суспільства (ГС), демократичного обговорення, деліберації та вирішення ними нагальних проблем країни у партнерській взаємодії з обраною ним державною владою (ДВ).

– розвиток здібностей до розробки на демократичній основі соціально-економічних, культурних тощо проектів покращення життя народу шляхом послідовного та обґрунтованого вирішення його нагальних проблем;

– надання консультативно-тренінгових послуг спеціалістам з питань створення первинних освітніх осередків ГС у різних навчальних закладах.

**Завдання тренінгу** співпадають з назвою 5 етапів алгоритму побудови і функціонування первинного освітянського осередку ГС (див. далі) – у процедурі здійснення сценарію тренінга.

### **Принципами роботи тренінгу є:**

Конфіденційність.

Активність і актуалізація здібностей, обдарувань, талантів учасників.

Участь у тренінгу впродовж усього періоду його роботи.

Діагностика актуальних властивостей особистості.

Створення атмосфери довіри і відвертості.

Презумпція демократії, тобто незаперечне визнання і прийняття, відповідно до Конституції, принципу народовладдя, за якого влада юридично і фактично належить народу і проголошується свобода і рівноправ'я усіх громадян.

Принцип конституційного, громадянського, особистісного самовизначення учасників тренінгу, самоідентифікації тренінгової групи як освітянського осередку ГС, тобто Конституційно зумовленої форми, осереддя прямої, розширеної, позавладної і позаринкової демократії, безпосереднього народовладдя, яка паритетно доповнює інші форми представницької демократії, органи державної влади і має на меті покращення життя народу через застосування демократичних принципів і процедур, що сприяють виявленню і розв'язанню нагальних проблем народу шляхом повнішого і ефективнішого використання ресурсів суспільства і держави.

Відсутність зловживання критикою, голослівних сумнівів і звинувачень одне одного, перенесення критики на етап голосування, коли можна висловити своє ставлення демократичним шляхом – дуже важливим є вироблення позиції співробітництва і злагоди при наявності адекватних форм самоконтролю і контролю громадянської поведінки.

Наявність зворотного зв'язку.

Опора на кращі традиції минулого, на принцип «тут і тепер», на оптимістичну спрямованість у майбутнє.

Відкритість у спілкуванні та продуктивність діалогу, включення в публічне обговорення, демократичну деліберацію проблем, пропозицій, проектів.

Увага передусім до поведінки особистості, до її позитивних проявів.

Партнерство і взаємодопомога.

З попередніми принципами пов'язаний принцип організованості, синтезу зусиль, суспільного синергетизму, соціальної солідарності, творчого долання стихійності й ентропії.

Принцип стимулювання усіх учасників до висування й обговорення реальних і вирішуваних проблем, їх конкретного цілеспрямованого опрацювання в ході діалогу, дискусії, дебатів, деліберації, актуалізація творчої та інноваційної діяльності, взаємного консультування, прийняття конструктивних рішень та їх виконання на базі використання громадсько-волонтерських, суспільно-державних та державно-професійних ресурсів, акцент на прогресивну громадянську поведінку.

Акцентування учасників на громадянську підготовку, творчу, продуктивну працю, взаємне кооперативне підсилення, мультиплікацію їх особистісного громадянського потенціалу та його актуалізацію.

**Порядок роботи тренінгу в залежності від кількості учасників:**

а) масовий варіант, за схемою марафону, «форуму-театру» або розширеної (на зразок телевізійного шоу-реаліті) ділової гри з кількістю 50-70-150 учасників (залежно від ситуації проведення тренінгу – в школі, районі, обласному центрі, столиці, учбовій телестудії, телеканалі тощо – з відповідною системою представництва і делегування повноважень); при цьому утворюються дві сфери: велике коло – «народ» («ДЕМОС»), яке сегментується за територіальним принципом (вулиці, райони міста, області); в середині «народного» кола розташовується середнє коло координаторів (вони теж народ, його спеціалізовані представники, що представляють і тим самим інтегрують усі сегменти народу); внутрішнє коло – це група координаторів сегментованого ГС, яку складають лідери служб ГС та їх заступники, представники державної влади (ДВ) і ЗМІ. Виділяються лідери таких служб ГС, як правова (юридична), соціологічна (регламентна), економічна, педагогічна, соціально-психологічна, творчо-інтелектуальна, міжнародна тощо, представники ДВ – законодавчої, виконавчої, судової – та ЗМІ;

б) малий варіант з одним колом із 15-20 учасників з відповідною, але формалізованою скороченою диференціацією на сфери і служби, в якому деякі процедури редукуються, реалізуються символічно у вербальному, інструктивному плані;

в) тренінг ведуть два інструктори (тренери), по чергово замінюючи одне одного, враховуючи велике психофізіологічне та інтелектуальне навантаження на них.

Тривалість роботи: масового варіанту (марафон, форум-театр, шоу-реаліті) – 2-3 дні по 3-5 годин кожний день, а малого варіанту 3-5 годин; в першому випадку відпрацьовується найповніше весь сценарій, у другому випадку – лише частково, формально, вербально.

**Технологічні моменти проведення тренінгу, важливі для ведучих, полягають в тому, що нормальний хід тренінгу має забезпечуватися командою менеджерів, яку очолюють, як мінімум, два ведучих та їх помічники, котрі мають досконало знати сценарій і виконувати якнайменше наступні функції:**

визначення мети і завдань;

структурування учасників у групи, їх розміщення відповідно до мети і завдань;

впорядкування, організація роботи;

забезпечення роздавальними матеріалами;

обслуговування функціонування певної апаратури, зокрема мікрофонів, мультимедіа, комп'ютерів, роздачу паперу, фломастерів, ручок тощо;

супровід виконання визначених вправ, ігор, спілкування, подавання певних команд, формування робочих груп тощо;

обговорення звітів про результати кожного етапу та перехід до наступного етапу тощо.

### ***Загальний алгоритм роботи первинного тренінгового осередку громадянського суспільства у навчальних закладах системи освіти***

Вказаний алгоритм включає в себе 5 етапів роботи:

#### ***1. Збір громади, самоорганізація та правова підготовка громадянського суспільства.***

Вступ: мета, завдання, принципи і порядок роботи учасників тренінгу, визначення громадянського суспільства та демократичних принципів і процедур його роботи, етичний кодекс, універсалії (принципи) діалогу та спілкування, знайомство учасників.

Організація тренінгового осередку громадянського суспільства, визначення характеру представництва і повноважень його учасників.

Конституційна, правова підготовка, ідентифікація учасників тренінгового суспільства як громадянського (права, обов'язки, свободи людини і громадянина) тощо.

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

Визначення актуальних проблем розвитку людини, суспільства, держави та пріоритету, порядку їх обговорення і вирішення.

Суспільне обговорення, деліберація пріоритетних проблем та пропозицій щодо їх вирішення суспільством, волонтерами, і владою, службовцями державних інститутів. Визначення пріоритету подальшого розгляду проблем шляхом голосування.

#### ***3. Формування громадянським суспільством проєктів вирішення пріоритетних проблем та їх прийняття референдумом як необхідних та обов'язкових для виконання.***

Формування, обговорення та прийняття учасниками тренінгового громадянського суспільства (шляхом проведення проміжних референтних голосувань і кінцевого референдуму) першочергових суспільних проєктів.

Обговорення планів виконання першочергових проєктів шляхом залучення громадянських (волонтерських) та державних (професійних) ресурсів.

Прогнозування в ході обговорення можливостей і наслідків втілення результатів розробки пріоритетного громадянського проекту у життя країни, суспільства, сімей та людини.

#### ***4. Мобілізація суспільних і державних ресурсів на виконання прийнятих проєктів, контроль та відповідальність виконавців.***

Відбувається послідовне прийняття рішень учасниками тренінгу на всіх проміжних етапах роботи над проєктами і планами їх виконання як обов'язкових для суспільства і владних структур. Відбувається мобілізація усіх наявних суспільних (волонтерських) і державних (галузевих і професійних) ресурсів на виконання прийнятих в умовах тренінгу пріоритетних проєктів у вигляді планів їх реалізації. Визначаються форми контролю та відповідальності за виконання прийнятих на засіданні тренінгового громадянського суспільства проєктів.

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

Підведення підсумків тренінгу кожним учасником і його ведучими, оцінка зробленого, оформлення його результатів у формі звіту, висунання пропозицій щодо удосконалення діяльності громадянського суспільства, визначення перспектив, найближчих (наступного) занять, середньострокових (декількох наступних циклів занять) та віддалених (на рік і далі).

Наведемо декілька прикладів проведення тренінгів демократичного розвитку первинного осередку громадянського суспільства у деяких навчальних закладах Волині, Харківщини та Полтавщини. Апробація сценарію тренінгу у цих навчальних закладах призвела до отримання наступних попередніх результатів.

Так, 14 вересня 2018 року автор перебував у загальноосвітній школі с. Світязь Шацького району Волинської області, де в ході інтерактивної доповіді по проблемі демократизації школи був проведений тренінг демократичного розвитку освітянського осередку громадянського суспільства. З 5 етапів наведеного вище алгоритму були реалізовані 3, 4 і 5 етапи. Зокрема, присутнім на зборах учням і вчителям, після вступної інструкції, було запропоновано висунути і сформулювати найважливіші для України і для них проблеми й пропозиції з їх вирішення. Учні і вчителі самостійно виділили такі, як проблеми війни і встановлення миру, збереження територіальної цілісності України, подолання бідності і підвищення рівня культури народу. Далі в ході голосування був визначений рейтинг цих проблем (кількість голосів «так» із 40 присутніх учнів і вчителів, що взяли участь у голосування). Внаслідок такого рейтингового голосування, проблема встановлення миру в країні зайняла

перше місце (34 «так» із 40 присутніх). Далі йшли проблема збереження територіальної цілісності України (29 «так» із 40), проблема подолання бідності (12 «так» із 40) та проблема підвищення рівня культури населення (7 «так» із 40).

На наступному етапі роботи тренінгового освітянського осередку громадянського суспільства відбулося формування і обговорення двох проблем, що набрали більшість голосів, і висування пропозицій щодо їх вирішення. Був розроблений проєкт розв'язання найважливішої за результатами рейтингового голосування проблеми – встановлення миру в країні. Проте, коли відповідний проєкт був вербально оформлений, проголошений і поставлений на референдум для суспільного і державного виконання, то отримав усього 14 позитивних голосів із 40, тобто був забалотований.

Можна зобразити проведене засідання даного освітянського осередку громадянського суспільства в школі у вигляді певної матриці, в якій представлені висунуті, обговорені, проголосовані, трансформовані у проєкти проблеми та ініціативи, що були оцінені на заключному референдумі 40 школярами і вчителями наступним чином:

1. Проблема війни і встановлення миру в країні: голосування +34/40;  
референдум + 14/40 (-). **Проект не прийнятий;**
2. Збереження територіальної цілісності країни: голосування +29/40;
3. Бідність: голосування +12/40;
4. Культура населення: голосування +7/40.

Негативний результат роботи відображає явно недостатній рівень практичного досвіду функціонування громадянського суспільства в освіті та країні і водночас – перспективність даної роботи у школі. Присутні на зборах вчителі були здивовані громадянською активністю старшокласників на тренінгу, відмічаючи, що їх думками щодо долі країни вперше зацікавилися публічно. Вчителі побачили можливість використання запропонованого тренінгу при викладанні старшокласникам основ громадянського виховання.

26 вересня 2018 року нами був проведений спрощений тренінг освітянського осередку громадянського суспільства (на трьох його етапах) зі студентами 2 і 3 курсів Чугуєво-Бабчанського лісового коледжу в смт. Кочеток Чугуєвського району Харківської області (усього 60 учасників) за тією ж схемою, внаслідок чого були отримані наступні результати:

1. (1. – порядок висування). Проблема недостатнього контролю за владою: +10/60; №9 (№9 – рейтинг проблеми);
2. Байдужість народу до своєї долі: +25/60; №6;
3. Корупція влади: +54/60; №1; **Проект №1;**

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| 4. Війна і мир (зокрема, збільшується кількість загиблих, зростає рівень варварства): | +22/60; №7;                    |
| 5. Збереження територіальної цілісності країни:                                       | +8/60; №10;                    |
| 6. Зниження культури населення країни:  | +16/60; №8;                    |
| 7. Зростає злочинність в країні:  | +29/60; №5;                    |
| 8. Бідність населення:  | +45/60; №3;                    |
| 9. Безвідповідальність влади перед народом:   | +37/60; №4;                    |
| 10. Безробіття, неможливість влаштуватися на роботу після закінчення коледжу:         | +47/60; №2; <b>Проект №II.</b> |

Було проведено голосування щодо актуальності проблем і визначення найрейтинговіших серед них – ними стали проблеми №3 і №10. При обговоренні цих проблем відбулося ініціативне висунення учнями пропозицій щодо формування на їх основі проєктів та планів їх розробки. Після цього дані проблеми-пропозиції-проєкти були поставлені на референдум. Проєкт по проблемі №3 отримав на референдумі +48 голосів, а проєкт по проблемі №10 +41 голос. До подальшого розгляду був взятий проєкт №I, обговорення якого призвело до певних думок, з якими студенти вирішили звернутися пізніше до дирекції як представника влади. Вирішено додатково обговорити цей проєкт на наступних зборах освітянського осередку громадянського суспільства коледжу.

27 вересня цього ж 2018 року нами разом з професорами Моргуном В. Ф. і Самодриним А. П. було організовано і проведено засідання освітянського осередку громадянського суспільства у Полтавському обласному науковому ліцеї-інтернаті I-III ступенів імені А. С. Макаренка Полтавської обласної ради в селі Ковалівка Полтавського району – з 55 старшокласниками і вчителями за означеною вище схемою. Наведемо результати проведеного засідання, висунуті, обговорені та проголосовані на ньому проблеми і проєкти:

- |  |  |
|--|--|
| 1.Складна політична ситуація в країні:                       | +37/55; №3 (рейтинг проблеми);                       |
|  | <b>Проект № I (+38/55 – результати референдуму);</b> |
| 2.Важке економічне становище країни, бідність населення:     | +26/55; №8;  |
| 3.Війна на сході країни:                                     | +52/55; №2; <b>Проект № II (+37/55);</b>             |
| 4.Проблема роз'єднаності народу і необхідність солідарності: | +5/55; №10;  |
| 5.Трудність працевлаштування молоді:                         | +33/55; №5;  |
| 6.Трудова міграція:  | +29/55; №7;  |
| 7.Мовна проблема:  | +36/55; №4;  |
| 8.Корупція влади:  | +53/55; №1; <b>Проект № III (+31/55);</b>            |
| 9.Домашнє насильство:  | +16/55; №9;  |
| 10.Відсутність відповідальності влади перед народом:         | +32/55; №6.  |

Після висунення самими школярами актуальних, на їх погляд, проблем, їх обговорення, визначення шляхом голосування їх рейтингу, були розроблені і

прийняті шляхом референдуму три проєкти та обговорені плани їх розв'язання самостійно школярами та державою. Була висунута пропозиція щодо об'єднання даних проєктів в один проєкт і врахування усіх інших проблем та ініціатив щодо їх вирішення. На засіданні освітянського осередку громадянського суспільства в Науковому ліцеї-інтернаті спрацювали демократичні принципи і процедури, що визначило ефективність його роботи. Ліцеїсти виявили неабияку зацікавленість і активність і тому працювали творчо та продуктивно. Після засідання директор ліцею Валерій Іванович Шульга та учні висловлювали позитивні враження від участі в тренінгу.



*Ліцеїсти Полтавщини беруть активну участь у тренінгу, виступають та обговорюють проблеми, пропозиції з їх вирішення та проєкти.*

Звичайно, що розвиток сформованих з демонстраційною метою тимчасових освітянських осередків громадянського суспільства у зазначених навчальних закладах потребує подальших кроків, зокрема шляхом повнішого відпрацювання етапів тренінгу, але вже і при такому обмеженому його проведенні ведучі і учасники тренінгу відмітили помітні зрушення у власному розумінні громадянського суспільства як форми прямої демократії. Учні особливо відмічали, що вперше у житті не їм ставили проблеми (задачі і запитання), але вони самі висували ці проблеми і самі вступали на шлях їх



вирішення, тобто ставали суб'єктами суспільної, громадянської діяльності. Вони починали розуміти, що від них в цьому житті може щось залежати. Це ж саме зазначали і викладачі навчальних закладів, які «ще ніколи не бачили такими демократичними своїх підопічних».

В ході реалізації зазначеної вище схеми тренінгу, завдяки демократичним принципам і процедурам, в кожній юній особистості відбувалося засвоєння, концентрація, примноження, «мультиплікація» соціальних сил і нею та колективом досягався системний результат, що принципово перевершував індивідуальну або сумативну групову результативність суспільної діяльності. Тільки в умовах демократичної освіти на особистість ефективно спрямовуються, в ній систематизується, концентрується і нею творчо випромінюються соціальні ресурси. Формується громадянська компетентність, яка носить соціальний характер – адже це поняття соціальне навіть за своєю етимологією («ком-пе-тентність» – від корня «ком», який є і в слові «комуна»...). Так працює суспільний, громадянський вирішувач народних проблем, своєрідний «соціальний комп'ютер», дію якого звичайно треба ще краще зрозуміти та інноваційно впровадити у роботу освітянських осередків громадянського суспільства.

Саме це розуміли в свій час, на наше переконання, Дж. Дьюї та його послідовники в США, Швейцарії, Швеції та інших європейських країнах, формуючи і втілюючи демократичну парадигму в систему освіти для учнівської молоді й дорослих. Саме такою, демократичною за своєю суттю, можна вважати соціально-психолого-педагогічну систему А. С. Макаренка, школу виховання громадянина В. О. Сухомлинського, технологію комунарського творчого виховання школярів І. П. Іванова та ін. На сучасному етапі розвитку української освіти найкращу можливість втілення демократичної парадигми створює, на наше переконання, освітній осередок громадянського суспільства у навчальному закладі.

## ОПИТУВАЛЬНИК «ЕМІН» [3, с.269-271]

*Інструкція:* Пропонуємо Вам заповнити опитувальник, що складається з 46 тверджень. Читайте уважно кожне твердження і вставте хрестик (або галочку) в тій графі, яка найкраще відображає Вашу думку. Вибір відповіді потрібно робити за першим спонуканням, витрачаючи на кожне питання не більше 10-15 секунд.

№	Висловлювання	Зовсім не згоден	Швидше не згоден	Швидше згоден	Повністю згоден
1.	Я помічаю, коли близька людина переживає, навіть якщо він (вона) намагається це приховати				
2.	Якщо людина на мене ображається, я не знаю, як відновити з нею гарні стосунки				
3.	Мені легко здогадатися про почуття людини за виразом її обличчя				
4.	Я добре знаю, чим зайнятися, щоб поліпшити собі настрій				
5.	У мене зазвичай не виходить вплинути на емоційний стан свого співрозмовника				
6.	Коли я дратуюся, то не можу стриматися, і кажу все, що думаю				
7.	Я добре розумію, чому мені подобаються або не подобаються ті чи інші люди				
8.	Я не відразу помічаю, коли починаю гніватись				
9.	Я вмію поліпшити настрій оточуючих				

10.	Якщо я захоплююся розмовою, то розмовляю занадто голосно і активно жестикулюю				
11.	Я розумію душевний стан деяких людей без слів				
12.	В екстремальній ситуації я не можу зусиллям волі взяти себе в руки				
13.	Я легко розумію міміку і жести інших людей				
14.	Коли я злюся, я знаю, чому				
15.	Я знаю, як підбадьорити людину, яка перебуває у важкій ситуації				
16.	Оточуючі вважають мене занадто емоційною людиною				
17.	Я здатний заспокоїти близьких, коли вони знаходяться в напруженому стані				
18.	Мені буває важко описати, що я відчуваю по відношенню до інших				
19.	Якщо я ніяковію при спілкуванні з незнайомими людьми, то можу це приховати				
20.	Дивлячись на людину, я легко можу зрозуміти її емоційний стан				
21.	Я контролюю вираз почуттів на моєму обличчі				
22.	Буває, що я не розумію, чому відчуваю те чи інше почуття				
23.	У критичних ситуаціях я вмію контролювати вираження своїх емоцій				
24.	Якщо треба, я можу розлютити людину				
25.	Коли я відчуваю позитивні емоції, я знаю, як підтримати цей				

	стан				
26.	Як правило, я розумію, яку емоцію відчуваю				
27.	Якщо співрозмовник намагається приховати свої емоції, я відразу відчуваю це				
28.	Я знаю як заспокоїтися, якщо я розлютився				
29.	Можна визначити, що відчуває людина, просто прислухаючись до звучання її голосу				
30.	Я не вмю керувати емоціями інших людей				
31.	Мені важко відрізнити почуття провини від почуття сорому				
32.	Я вмю точно вгадувати, що відчувають мої знайомі				
33.	Мені важко справлятися з поганим настроєм				
34.	Якщо уважно стежити за виразом обличчя людини, то можна зрозуміти, які емоції вона приховує				
35.	Я не знаходжу слів, щоб описати свої почуття друзям				
36.	Мені вдається підтримати людей, які діляться зі мною своїми переживаннями				
37.	Я вмю контролювати свої емоції				
38.	Якщо мій співрозмовник починає дратуватися, я часом помічаю це занадто пізно				
39.	За інтонаціями мого голосу легко здогадатися про те, що я відчуваю				
40.	Якщо близька людина плаче, я гублюся				
41.	Мені буває весело або сумно без				

	будь-якої причини				
42.	Мені важко передбачити зміну настрою у оточуючих мене людей				
43.	Я не вмю долати страх				
44.	Буває, що я хочу підтримати людину, а вона цього не відчуває, не розуміє				
45.	У мене бувають почуття, які я не можу точно визначити				
46.	Я не розумію, чому деякі люди на мене ображаються				

### Обробка та інтерпретація результатів тесту:

У тесті отримуємо результати за 10 шкалами, які відображають структурні елементи емоційного інтелекту (таблиця 1).

Таблиця 1.

Шкала	Прямі твердження	Зворотні твердження
Розуміння емоцій інших людей	1, 3, 11, 13, 20, 27, 29, 32, 34	38, 42, 46
Управління емоціями інших	9, 15, 17, 24, 36	2, 5, 30, 40, 44
Розуміння своїх емоцій	7, 14, 26	8, 18, 22, 31, 35, 41, 45
Управління своїми емоціями	4, 25, 28, 37	12, 33, 43
Контроль експресії	6, 10, 16, 39	6, 10, 16, 39
Міжособистісний емоційний інтелект	1, 3, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 24, 27, 29, 32, 34, 36	2, 5, 30, 38, 40, 42, 44, 46
Внутрішньоособистісний емоційний інтелект	4, 7, 14, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 37	6, 8, 10, 12, 16, 18, 22, 31, 33, 35, 39, 41, 43, 45
Розуміння емоцій	1, 3, 7, 11, 13, 14, 20, 26, 27, 29, 32, 34	8, 18, 22, 31, 35, 38, 41, 42, 45, 46
Управління емоціями	4, 9, 15, 17, 19, 21, 23, 24, 25, 28, 36, 37	2, 5, 6, 10, 12, 16, 30, 33, 39, 40, 43, 44
Загальний рівень емоційного інтелекту	1, 3, 4, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 34, 36, 37	2, 5, 6, 8, 10, 12, 16, 18, 22, 30, 31, 33, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46

Результати за запропонованими шкалами рекомендується аналізувати окремо. В контексті технології розвитку навичок емоційної саморегуляції вчителя це буде більш інформативно, особливо звертаємо увагу на показники сформованості шкал «розуміння емоцій власних і чужих», «управління емоціями власних і своїх», а також показник внутрішньоособистісного емоційного інтелекту.

У структурі ЕІ виділяється **міжособистісний ЕІ (МЕІ)** – розуміння емоцій інших людей і управління ними, **внутрішньоособистісний ЕІ (ВЕІ)** – розуміння власних емоцій і управління ними, здатність до **розуміння своїх і чужих емоцій (РЕ)**, **здатність до управління своїми і чужими емоціями (УЕ)**. Опитувальник ЕМІН дає можливість виміряти МЕІ і ВЕІ.

Визначення показників.

Спочатку підраховується кількість балів за кожною шкалою таблиці 1, або згідно з ключем таблиці 2.

*Таблиця 2.*

№ твердження	Шкала	Ключ	№ твердження	Шкала	Ключ
1.	MP	+	24.	МУ	+
2.	МУ	-	25.	ВУ	+
3.	MP	+	26.	ВР	+
4.	ВУ	+	27.	MP	+
5.	МУ	-	28.	ВУ	+
6.	ВЕ	-	29.	MP	+
7.	ВР	+	30.	МУ	-
8.	ВР	-	31.	ВР	-
9.	МУ	+	32.	MP	+
10.	ВЕ	-	33.	ВУ	-
11.	MP	+	34.	MP	+
12.	ВУ	-	35.	ВР	-
13.	MP	+	36.	МУ	+
14.	МУ	+	37.	ВУ	+
15.	ВЕ	+	38.	MP	-
16.	ВЕ	-	39.	ВЕ	-
17.	МУ	+	40.	МУ	-

18.	BP	-	41.	BP	-
19.	BE	+	42.	MP	-
20.	MP	+	43.	BU	-
21.	BE	+	44.	MU	-
22.	BP	-	45.	BP	-
23.	BE	+	46.	MP	-

Твердженням приписується значення у балах, що дорівнює числовому значенню відповіді у бланку. Частина відповідей оцінюється у зворотньому порядку, що представлено у таблиці 3.

Таблиця 3

Варіанти відповіді	У прямих значеннях	У зворотних значеннях
Зовсім не згоден	0 балів	3 бали
Швидше не згоден	1 бал	2 бали
Швидше згоден	2 бали	1 бал
Повністю згоден	3 бали	0 балів

Значення за показниками MEI і BEI знаходять шляхом простого підсумовування відповідних шкал:

$$MEI = MP + MU;$$

$$BEI = BP + BU + BE.$$

Інший спосіб підсумовування дає ще дві шкали - PE і UE:

$$PE = MP + BP;$$

$$UE = MU + BU + BE.$$

Можна також використовувати інтегральний показник загального емоційного інтелекту ZEI.

$$ZEI = MP + MU + BP + BU + BE$$

Слід мати на увазі змістову інтерпретацію шкал:

*Міжособистісний EI*

*Шкала MP.* Розуміння чужих емоцій. Здатність розуміти емоційний стан людини на основі зовнішніх проявів емоцій (міміка, жестикуляція, звучання голосу) і / або інтуїтивно; чуйність до внутрішніх станів інших людей.

*Шкала MU.* Управління чужими емоціями. Здатність викликати у інших людей ті чи інші емоції, знижувати інтенсивність небажаних емоцій. Можливо, схильність до маніпулювання людьми.

### *Внутрішньособистісний EI*

*Шкала ВР.* Розуміння своїх емоцій. Здатність до усвідомлення своїх емоцій: їх розпізнавання та ідентифікація, розуміння причин, здатність до вербального опису.

*Шкала ВУ.* Управління своїми емоціями. Здатність і потреба управляти своїми емоціями, викликати і підтримувати бажані емоції і тримати під контролем небажані.

*Шкала ВЕ.* Контроль експресії. Здатність контролювати зовнішні прояви своїх емоцій.

**Норми.** Наведені нижче норми побудовані за принципом: дуже низькі значення відповідають 10% найнижчих балів, низькі значення потрапляють в діапазон від 11% до 30%, середні значення - від 31 до 70%, високі значення - від 71 до 90%, дуже високі значення - від 91 до 100% від максимально можливого значення за шкалами у таблиці 4.

*Таблиця 4*

Шкала	Дуже низьке значення	Низьке значення	Середнє значення	Високе значення	Дуже високе значення
MP	0-19	20-22	23-26	27-30	31 і вище
MY	0-14	15-17	18-21	22-24	25 і вище
VP	0-13	14-16	17-21	22-25	26 і вище
VU	0-9	10-12	13-15	16-17	18 і вище
VE	0-6	7-9	10-12	13-15	16 і вище
MEI	0-34	35-39	40-46	47-52	53 і вище
VEI	0-33	34-38	39-47	48-54	55 і вище
PE	0-34	35-39	40-47	48-53	54 і вище
UE	0-33	34-39	40-47	48-53	54 і вище
ZEI	0-71	72-78	79-92	93-104	105 і вище

**Висновок:** зростання показників внутрішньособистісного емоційного інтелекту (ВЕІ), особливо за шкалою тесту «управління власними емоціями» при повторній діагностиці (у порівнянні з первинною, проведеною перед початком роботи психолога з педагогами) підтверджує ефективність застосування технології.



**Тест життєстійкості (адаптація Д. О. Леонтьєва – О. І. Расказової) [3].**

Тест життєстійкості є адаптацією англomовного опитувальника Hardiness Survey, розробленого американським психологом Сальваторе Мадді (Maddi) в 1984 році. Оригінальний варіант адаптації російською мовою був виконаний Д. О. Леонтьєвим, О. І. Расказової. Ця адаптація побудована на основі третьої версії опитувальника життєстійкості The Personal Views Survey III-R, що складається з 18 питань, яка, у свою чергу, походить з 53-пунктної оригінальної методики. Авторами було запропоновано додаткові пункти, що розширили шкалу до 119 тверджень, які в процесі валідизації скоротилися до 45. Було збережено оригінальну тришкальну структуру.

У третю, остаточну на сьогоднішній день версію опитувальника увійшли найбільш валідні та надійні пункти. Дослідження С. Мадді та його колег підтвердили надійність і узгодженість опитувальника (альфа Кронбаха склала за різними даними від 0,70 до 0,75 для компонента залученості, від 0,61 до 0,84 для контролю, від 0,60 до 0,71 для прийняття ризику та від 0,80 до 0,88 за сумарною шкалою життєстійкості) та його надійність-стійкість (в цілому за шкалою життєстійкості 0,58 через 3 місяці, 0,57 через 6 місяців). Факторний аналіз підтвердив наявність трифакторної структури, що відповідає запропонованій С. Мадді моделі.

**Мета:** визначити розвиток компонентів життєстійкості особистості. Інструкція: «Прочитайте наступні твердження і оберіть той варіант відповіді («ні», «скоріше ні, ніж так», «скоріше так, ніж ні», «так»), який найкраще відображає Вашу думку. Тут немає правильних чи неправильних відповідей, оскільки важлива тільки Ваша думка. Прохання працювати в темпі, довго не замислюючись над відповідями. Відповідайте послідовно, не пропускаючи запитань».

**Стимульний матеріал:** методика містить 45 тверджень, чотири варіанти відповіді (Табл.1).

**Стимульний матеріал методики: «Тест життєстійкості»  
(С. Мадді, адаптація Д. О. Леонтьєва, О. І. Рассказової)**

№	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 зараз 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 відповідям на прямі пункти надаються бали від 0 до 3: «ні» – 0 балів; «швидше ні, ніж так» – 1 бал; «швидше так, ніж ні» – 2 бали; «так» – 3 бали. Відповідям на зворотні пункти надаються бали від 3 до 0: «ні» – 3 бали; «так» – 0 балів. Потім підсумовується загальний бал життєстійкості та показники для кожної з 3 субшкал (залучення, контролю та прийняття ризику). Прямі та зворотні пункти для кожної шкали представлені у таблиці (таблиця 2.).

*Таблиця 2.*

**Ключ до методики «Тест життєстійкості»  
(С. Мадді, адаптація Д. Леонтьєва, О. Рассказової)**

Компонент 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
Виклик	34, 45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

**Інтерпретація результатів:** виразність життєстійкості загалом та її компонентів перешкоджає виникненню внутрішньої напруги у стресових ситуаціях з допомогою стійкого подолання, копінг-стратегій (hardy coping) зі стресами і їх як менш значимих.

**Практична значимість.** Тест життєстійкості є надійним та валідним інструментом психологічної діагностики, результати якого не залежать від статі, освіти та регіону проживання людини. Результати тесту життєстійкості

дозволяють оцінити здатність і готовність людини активно і гнучко діяти в ситуації стресу, різних психологічних труднощів. При цьому життєстійкість є фактором профілактики ризику порушення працездатності та розвитку соматичних та психічних захворювань в складних умовах виконання професійної діяльності. Життєстійкі переконання створюють «імунітет» до тяжких переживань, сприяють оптимальному переживанню ситуацій невизначеності та тривоги. Впливають на оцінку ситуації, а також активність людини у подоланні цієї ситуації, забезпечують вибір конструктивних копінг-стратегій поведінки.

## ТРЕНІНГ ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ [4]

### **Тема: Конфлікт. Стратегії вирішення конфлікту [4]**

**Мета:** визначити підходи до розв'язання конфліктів, формувати в учасників розуміння переваг та недоліків кожного із підходів.

#### **Завдання:**

- актуалізувати особистий досвід учасників і сформувати поняття про стратегії вирішення конфліктних ситуацій;
- ознайомитися з різницею між позицією та інтересом в конфлікті;
- сформувати розуміння переваг стратегії «виграш-виграш»;
- актуалізувати особистий досвід учасників щодо реагування на порушення поведінки в школі;
- сформувати розуміння відновної дисципліни та принципів відновного підходу.

**Час:** 165 хв.

**Ресурси (матеріали):** фліп-чарт, стікери, маркери, ручки, роздаткові матеріали до вправ, клубок ниток.

**Цільова аудиторія:** педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти.

#### **Хід:**

### **1. Вправа «привітання»**

**Мета:** надання учасникам можливості познайомитися один з одним, створення дружньої атмосфери, покращення навичок уважного слухання.

**Час:** 20 хв.

**Ресурси:** моток пряжі.

**Хід вправи:** тренер запрошує учасників стати по колу, створити «умовне коло». Пояснює, що кожен матиме можливість перекинути моток пряжі незнайомому (або добре знайомому) учаснику/учасниці, не випускаючи з рук свій кінець нитки. Продемонструйте це: киньте комусь моток пряжі, назвіть своє ім'я та розкажіть коротко про себе, що вважаєте за потрібне. (Не забувайте при цьому тримати кінець нитки в руках!). Продовжуйте гру до того часу, доки усі учасники не будуть включені в «комунікативну павутинку».

#### **Питання для обговорення:**

- Що ви можете сказати про комунікаційну павутину? (тягнеться від одного до іншого; інколи може призвести до плутанини).
- Що станеться, якщо я потягну свій кінець пряжі? (інші відчують деякий тиск).

– Що відчувають інші, коли один з учасників роздратований або засмучений?

Після цього гра продовжується, але в зворотному напрямку – починає водити той, хто спіймав клубок останнім. Коли він передає клубок іншому учаснику, то намагається згадати його ім'я та хобі.

#### **Питання для обговорення:**

– Що ви відчували, коли приєдналися до «кола»?

Що відчуваєте зараз?

## **2. Інформаційне повідомлення**

Актуалізація теми

**Час:** 5хв.

Кожен педагогічний колектив складається із працівників, які значною мірою відрізняються один від одного. Це – відмінність у віці, стажі роботи, професійному і життєвому досвіді. Крім того, це різниця у цілях і завданнях, які люди перед собою ставлять, у способах їх досягнення. Також відмінність у функціях і обов'язках.

Водночас це широкий спектр різноманітних особистих особливостей, відмінність у цінностях, установках, поглядах на проблеми, які виникають у процесі роботи. Ці відмінності у колективах зумовлюють виникнення конфліктних ситуацій та конфліктів.

В своїй роботі ви стикаєтесь з конфліктними ситуаціями, які виникають між всіма учасниками освітнього процесу, а саме: «учні-батьки», «учні-педагоги», «учні-учні», «вчителі-вчителі», «батьки-вчителі» т.д.

Як зазначає А.М. Гірник, конфлікт – це зіткнення сторін, в основі якого лежить загострення реальних або ілюзорних суперечностей. Тобто, якщо зіткнення зумовлено розбіжністю інтересів і сторони адекватно сприймають ситуацію, то говорять про справжній, або істинний конфлікт. Коли об'єктивних підстав конфлікту немає і він розпочався через викривлення інформації, хибне розуміння сторонами інтересів, намірів, цінностей іншої сторони, – такий конфлікт називають хибним. Цей поділ є дещо умовним. Кожен з учасників конфлікту має своє бачення ситуації.

Конфліктна ситуація – таке поєднання людських інтересів, яке створює підґрунтя для реального протистояння між суб'єктами.

Розв'язання конфліктів в управлінській діяльності є складним процесом, який вимагає від директора освітнього закладу та його заступників відповідних знань про причини виникнення та механізм розвитку конфліктів, творчого підходу до їх вирішення.

## **3. Вправа очікування «Береги надій»**

**Мета:** з'ясувати очікування учасників/учасниць, і того, наскільки

очікування співпадають із загальною метою тренінгу.

**Час:** 15 хв.

**Ресурси:** фліп-чарт, де зображено річку з двома берегами та підводними рифами у воді, маркери, стікери (у вигляді «квіточок» та «камінців»), ручки для кожного учасника/учасниці.

**Хід вправи:** На одному з берегів учасники/учасниці прикріплюють стікери («квіточки»), на яких написані їх очікування від тренінгу, на місці рифів вони пишуть переживання або ті ситуації, з якими вони бояться стикнутися під час тренінгу (стікери «камінці»).

#### **4. Правила роботи групи**

**Мета:** налагодження роботи з ефективним використанням часу і спільне вироблення правил поведінки всіх учасників.

**Час:** 10 хв.

**Ресурси:** фліп-чарт, маркери, плакат «Правила роботи групи».

Спільно з учасниками тренінгу приймаємо правила роботи групи

Орієнтовні правила. (Учасники/учасниці можуть запропонувати додаткові правила, які за згодою групи додаються до переліку)

1. Право того, хто говорить. Кожен має право бути вислуханим до кінця. І тільки після того, як він висловить власну думку, можна починати дискусію.

2. Правило піднятої руки. Учасник/учасниця піднімає руку, коли з'являється хоче висловити думку, а тренер, за можливості, дає йому слово.

3. Конфіденційність. Будь-яка особиста інформація, повідомлена про себе або іншу людину в групі, є закритою.

4. «Не давати оцінок». Не оцінюємо інших людей.

5. Пунктуальність. Не запізнюватись та дотримуватись регламенту. Нас у групі зовсім небагато, і запізнення

Після оголошення цих правил, вони обговорюються і приймаються всією групою. Таким чином кожен учасник погоджується їх дотримуватись.

Плакат з правилами розміщується на видне місце і залишається там протягом усього тренінгу.

#### **5. Мозковий штурм**

**Мета:** з'ясування поняття «конфлікт». «Які асоціації спадають вам на думку при слові «конфлікт»?

**Час:** 25 хв.

**Ресурси:** фліп-чарт, маркери.

Запитання для обговорення:

- Прокоментуйте список асоціацій.
- Чому більшість асоціацій є негативними?

Визначення конфлікту= загроза + можливість...



## **6. Підходи до вирішення конфліктів. Вправа «Малюнок у парі»**

**Мета:** Розуміння підходів до вирішення конфліктів: сила – право – інтереси, переваги та недоліків кожного з них.

**Час:** 15 хв.

**Ресурси:** аркуші та маркери для половини групи, фліп-чарт, маркери.

**Хід вправи:** тренер об'єднує учасників у двійки. Один з двійки лишається в кімнаті, інший виходить за двері. Група тих, хто лишився в кімнаті отримує завдання намалювати *будинок своєї мрії* протягом 30 секунд. Ті, хто вийшов за двері мають намалювати *сад своєї мрії* за 30 секунд. При цьому кожен з тих, хто лишився в кімнаті має приготувати аркуш та маркер/ручку для виконання завдання. Починати малювати можна тільки тоді, коли повернеться інший учасник з пари, сяде поруч та триматиметься за маркер/ручку (тобто, 1 аркуш та 1 маркер/ручка на двох: аркуш – між учасниками/учасницями, які одночасно тримають маркер/ручку). Учасники/учасниці не можуть комунікувати один з одним у жоден спосіб! За сигналом тренера група починає виконувати завдання. Через 30 секунд, тренер зупиняє учасників/учасниць та просить показати і прокоментувати малюнки та пояснити, яким чином у них вийшов такий малюнок.

### **Питання для обговорення:**

1. Що ви робили для того, щоб у вас вийшов такий малюнок?
2. Які підходи/стратегії до вирішення конфліктів Ви помітили, аналізуючи власну поведінку під час виконання даної вправи?

Тренер пропонує проаналізувати підходи до вирішення конфліктів (сила – право – інтереси), використовуючи попередній досвід (малюнок у парі).

Після обговорення вправи тренер надає учасникам інформацію про три підходи до вирішення конфліктів /малює трикутник/ та пропонує віднести до кожного із загальних підходів ті, що були застосовані ними під час виконання малюнків у парі.

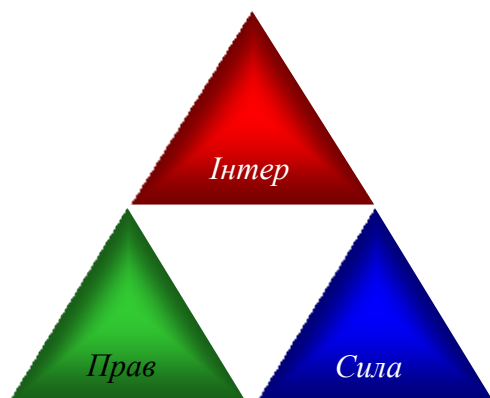
### **Питання для обговорення:**

1. Чи помітили ви слабкі/сильні сторони у запропонованих вам підходах до вирішення конфліктів?
2. Який із трьох підходів є ефективнішим?

Після цього тренер коротко презентує кожен з підходів. Потім учасникам/учасницям пропонується об'єднатися в три підгрупи, обговорити та записати на ватмані (або фліп-чарті) переваги та недоліки одного із підходів до розв'язання конфліктів роздає (кожна група обговорює один з підходів). Потім групи презентують свої напрацювання та відбувається спільне обговорення.

Після обговорення тренер узагальнює інформацію про існуючі підходи до вирішення конфліктних ситуацій, використовуючи довідниковий матеріал.

## Інформація для тренера: Підходи до вирішення конфліктів



Свідомо або підсвідомо, усі ми щоразу, коли збираємось вести переговори, вибираємо стратегію. Три основних типи стратегій, з яких нам доводиться вибирати, це підхід, заснований на владі, підхід, заснований на правах, і підхід, заснований на інтересах.

Деякі переговори націлені на визначення, хто є більш сильним, на кшталт сусідів або держав, що обмінюються

погрозами або відповідають на погрози. Інші переговори фокусуються на визначенні, хто правий, наприклад, коли двоє юристів сперечаються, чия позиція в правовому спорі сильніше. І, зрештою, деякі переговори проводяться на основі взаємних інтересів сторін.

Часто в переговорах змішуються всі три підходи: деякі намагаються задовольнити інтереси, деякі – обмовити права, деякі звертаються до «влади».

Влада – це здатність примусити кого-небудь зробити щось, чого він не зробив би в іншому випадку. Влада може бути дана силою зброї, положенням в ієрархії, харизмою або залякуванням. Визначення, яка зі сторін є більш сильною, без вирішального й потенційно руйнівного змагання сил, часто важко, тому що може в решті решт стати питанням сприйняття.

Підхід, заснований на владі, є найбільш дорогою та ризикованою стратегією, з доступних нам, хоча часом і найбільш ефективною.

Інший спосіб вести переговори – проводити їх, спираючись на певні незалежні стандарти, що визнані законними або чесними, щоб визначити, хто правий. Це – підхід, заснований на правах, якій може ґрунтуватися на таких принципах, як законодавча взаємність, прецедент, рівність або старшинство. Права рідко бувають однозначними. Зазвичай правила, до яких звертаються, різноманітні й суперечливі. Типова правова процедура – судові рішення (арбітраж, традиційний суд, суд присяжних, трибунал і т.д.).

У той час як правовий підхід є менш ризикованим, ніж підхід, заснований на владі, він, проте, все-таки ризикований і пов'язаний з більшими витратами.

Третій спосіб – це переговори з урахуванням інтересів, потреб, бажань або побоювань, – речей, які людям небайдужі, або яких вони прагнуть. Вони лежать в основі позицій людей, в основі тих речей, які, як вони говорять, вони хочуть.

Підхід, заснований на інтересах, нелегкий. Він також передбачає витрати й ризик, але, звичайно, вони найменші з усіх трьох підходів. Він передбачає

також дослідження причин конфлікту, відпрацювання творчих рішень і пошук взаємних інтересів.

**Питання для обговорення:**

1. Які переваги або недоліки, на вашу думку, ще є в кожного з цих підходів?
2. Який з підходів, на вашу думку, найкращий? Чому?
3. Який з підходів доречно застосовувати, якщо учасники продовжуватимуть спілкуватися, наприклад, вчаться в одному класі? Чому?

**7. Вправа-ситуація «Дві сестри». Схема «Айсберг».**

**Мета:** сформувані розуміння різниці між позиціями та інтересами сторін в конфлікті.

**Час:** 15 хв.

**Ресурси:** роздруковані матеріали: ситуація «Дві сестри», схема «Айсберг», фліп-чарт, маркери.

**Хід вправи:** тренер розкажує учасникам ситуацію «Дві сестри» та просить проаналізувати, у чому полягає різниця між «позицією» та «інтересами».

На основі ситуації «Дві сестри» тренер пояснює різницю між «позицією» – тим, на чому людина наполягає в конфліктній ситуації, та «інтересом» – реальною потребою людини. Для наочності можна зобразити схему «Айсберг» та пояснити, за допомогою яких запитань медіатор переходить від позицій до інтересів учасників конфлікту.

**Інформація для тренера. Ситуація «Дві сестри»**

Дві сестри лежать на своїх ліжках у кімнаті, в якій обидві живуть, і сваряться, розсунути чи зсунути фіранки. Одна встає і зсуває їх, інша знову розсуває. Здається, що їхній конфлікт неможливо розв'язати. Аж тут до кімнати заходить молодший брат і запитує, що відбувається. Одна сестра говорить, що яскраве сонячне світло заважає їй – вона хоче подрімати. Інша сестра каже, що хоче читати книгу зі свого домашнього завдання, і їй потрібне світло з вікна. Почувши це, брат підходить, вмикає лампу біля ліжка і зсуває фіранки. Обидві сестри задоволені.

	<b>Позиція</b>	<b>Інтерес</b>
<b>Сестра 1</b>	Відкрити штори	Потрібне світло для читання
<b>Сестра 2</b>	Закрити штори	Хоче заснути, світло заважає

**Питання для обговорення:**

1. Чому розв'язання конфлікту можливе тільки на рівні обговорення інтересів?
2. Як (за допомогою чого) медіатор допомагає сторонам перейти до

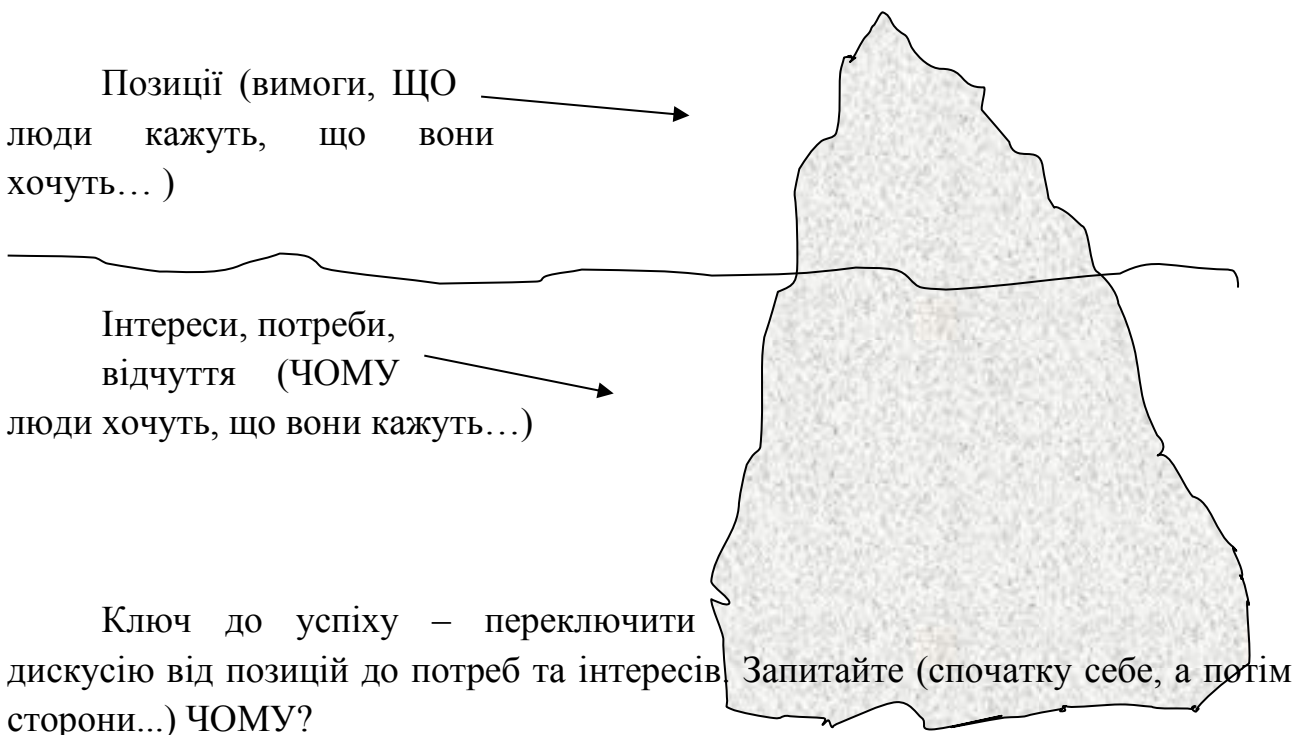
обговорення власних інтересів, а не відстоювання позиції?

### Схема «Айсберг»

На основі ситуації «Дві сестри» тренер пояснює різницю між «позицією» – те, на чому людина наполягає в конфліктній ситуації та «інтересом» – реальна потреба людини.

Для наочності необхідно розглянути схему «Айсберг» та пояснити, за допомогою яких питань тренер переходить від позицій до інтересів учасників конфлікту.

### Інформація для тренера. Схема «Айсберг»



### Питання для обговорення:

1. Чому розв'язання конфлікту можливе тільки на рівні обговорення інтересів?

Як (за допомогою чого) тренер допомагає сторонам перейти до обговорення власних інтересів, а не відстоювання позиції?

### 8. Вправа на об'єднання (3 групи)

#### Вправа Стратегія «Виграш-виграш». Робота у малих групах.

**Мета:** ознайомити учасників із стратегією «Виграш – виграш», яка сприяє задоволення інтересів обох сторін конфлікту.

**Час:** 20 хв.

**Ресурси:** фліп-чарт, роздаткові матеріали «Стратегія «виграш – виграш», маркери.

### **Хід вправи:**

Тренер презентує учасникам стратегію «Виграш-виграш» (можливо на прикладі рішень для ситуації «Дві сестри»).

### **Стратегія «виграш – виграш»**

**Рішення «виграш – виграш»** – це рішення, які задовольняють всіх учасників конфлікту. **Позиції** – це те, що люди говорять, чого вони хочуть. Зазвичай це одна із можливостей задоволення своїх інтересів та основних потреб. **Інтереси** – це причини, через які люди говорять, чого хочуть. Це те, що вони відчувають, що їм потрібно. Найкращий спосіб з'ясувати інтереси людей – запитати їх, чому вони хочуть те, що, за їхніми словами, вони хочуть.

Основні потреби стосуються основних емоційних потреб, таких як потреба у любові, потреба почувати себе у безпеці, потреба відчувати, що контролюєш свої життя, потреба належати комусь. Ці потреби є у всіх.

Учасники об'єднані в 3 малі групи, де вони обговорюють одну із запропонованих ситуацій, визначають позиції та інтереси сторін, а також можливе рішення «виграш – виграш». Після обговорення учасники презентують свою роботу.

### **Ситуації для обговорення**

Прочитайте про наступні конфлікти і запишіть позиції, інтереси й основні потреби персонажів, як і можливі вирішення «виграш – виграш», які могли б задовольнити обидві сторони в кожному конфлікті.

1. Директор з продажу агенції, що займається комп'ютерним дизайном, наполягає на введенні робочого розпорядку (з 9-й до 18-й години), тому що йому набридли ситуації, коли він не може знайти потрібних йому співробітників на робочому місці. Особливо це стає на заваді, коли треба терміново обрахувати замовлення для нового потенційного клієнта. Директор з персоналу категорично проти, оскільки вважає, що формальна присутність співробітників у вказані години на роботі не гарантує якості виконання робочих завдань. На його думку важливішим критерієм оцінки ефективності роботи є вчасно виконане завдання, ніж формальна кількість відсиджених годин в офісі, особливо в такій роботі, яка потребує творчої наснаги та натхнення.

	<i>Позиція</i>	<i>Інтерес/Потреба</i>
<i>Директор з продажу</i>		
<i>Директор з персоналу</i>		

Можливі рішення «виграш – виграш»:

---

---

---

---

2. Збираючись у відпустку, подружжя почало сперечатися – вона наполягає на тому, щоб відвідати власних батьків у Івано-Франківську, оскільки вона давно з ними не бачилась і діти теж скучили за дідусем та бабусею. Він переконує, що під час відпустки треба відпочивати на природі і дихати свіжим повітрям, і пропонує провести відпустку на озері з вудочками, до того ж діти теж мають відпочити від цивілізації та побути з батьками у свій вільний час.

	<i>Позиція</i>	<i>Інтерес/Потреба</i>
<i>Чоловік</i>		
<i>Жінка</i>		

Можливі рішення «виграш – виграш»:

---

---

---

---

3. Будівельна компанія наполягає на включенні в контракт штрафних санкцій за затримку термінів виконання фасадних робіт у приватному двоповерховому будинку, оскільки її замовник бажає вселитися в будинок у чітко визначений термін. Підрядник обіцяє виконати роботи вчасно, але проти встановлення штрафних санкцій, оскільки фасадні роботи залежать від погодних умов, які важко передбачити заздалегідь.

	<i>Позиція</i>	<i>Інтерес/Потреба</i>
<i>Будівельна компанія</i>		
<i>Підрядник</i>		

Можливі рішення «виграш – виграш»:

---

---

---

---

Після обговорення учасники презентують свою роботу.

**Питання для обговорення:**

- Чи важко вам було зрозуміти інтереси, кожної із сторін? Чому?
- Чи важко вам було знайти рішення «виграш – виграш»? Чому?
- Що, на вашу думку, заважає у реальному житті розв'язувати конфлікти, на основі стратегії «Виграш – виграш»?

**Підсумок****9. Вправа «Корисні знання».**

**Мета:** підведення підсумків, пригадування важливих подій минулого дня.

**Час:** 10 хв.

**Ресурси:** фліп-чарт, стікери, ручки

Тренер просить кожного учасника/учасницю по колу за годинниковою стрілкою висловитися з приводу того, що цінного отримали за сьогодні, які нові знання та навички набули. Після цього пропонується написати на стікерах «корисну інформацію», та закріпити його на фліп-чарті біля свого стікера з очікуваннями. імені.

Дана вправа дає можливість учасникам оцінити успішність роботи, а тренерам – загальну атмосферу на тренінгу.

## **ЕЛЕКТРОННЕ ВИДАНЯ**

ПАНОК Віталій Григорович  
МАРУХИНА Ірина Володимирівна  
РИБАЛКА Валентин Васильович  
ГОРЛЕНКО Валентина Миколаївна  
РОМАНОВСЬКА Діана Дорімедонтівна  
ПРЕДКО Вікторія Володимирівна  
ШАНДРУК Сергій Костянтинович  
САВРАСОВ Микола Володимирович  
СОСНОВЕНКО Наталія Василівна

### **Науково-методичні основи психологічного супроводу діяльності вчителя в умовах реформування освіти (діагностика і корекція)**

Практичний посібник

Підготовлено в рамках виконання наукового дослідження «Науково-методичні основи психологічного супроводу реформування освіти в діяльності психологічної служби» (номер державної реєстрації 0120U101213)

Для безкоштовного розповсюдження

Підписано до друку 28.11.2022. Формат 60x84/16  
Умовн. друк. арк. 11, 16. Об'єм даних 0,82 Мб  
Тираж 300 пр. Зам. № 1/22

Видавець і виготовлювач:  
УНМЦ практичної психології і соціальної роботи,  
01032, м. Київ, бульвар Т. Шевченка, 27-а,  
тел/факс 252-70-11, e-mail: USAP@ukr.net  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи ДК №4537 від 07.05.2013