



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО “УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ”
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

*Герасименко Ю.С., Кулішов В.С., Мамчур Л.І., Рибалка В.В.,
Торба Н.Г., Фурс О.Й., Грибовська Ю.М.,
Пахомов І.В., Чертов В.І.*

***Науково-методичне забезпечення розвитку
компетенцій і навичок сучасних фахівців***

*Науково-методичний посібник
науково-дослідної роботи кафедри педагогіки,
психології та менеджменту*

Біла Церква 2024



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

*Герасименко Ю.С., Кулішов В.С., Мамчур Л.І., Рибалка В.В., Торба Н.Г.,
Фурс О.Й., Грибовська Ю.М., Пахомов І.В., Чертов В.І.*

**НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ
КОМПЕТЕНЦІЙ І НАВИЧОК СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ**

*Науково-методичний посібник
науково-дослідної роботи кафедри педагогіки, психології та менеджменту*

Біла Церква 2024

УДК [377/378:005.336.2-043.86](072)
Н 34

Друкується за рішенням Вченої ради Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол № 9 від 13.12.2024 року)

Рецензенти:

Муковіз О.П. – доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри дошкільної та початкової освіти КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»

Швидка С.П. – кандидатка фізико-математичних наук, доцентка, доцентка кафедри технологій навчання, охорони праці та дизайну Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України

Науково-методичне забезпечення розвитку компетенцій і навичок сучасних фахівців: науково-методичний посібник науково-дослідної роботи кафедри педагогіки, психології та менеджменту / за заг. ред. Ю.С. Герасименко, В.С. Кулішов, Л.І. Мамчур та ін. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 124 с.

Даний науково-методичний посібник підготовлено в контексті виконання другого етапу науково-дослідної роботи на тему: «Психолого-педагогічні чинники розвитку компетенцій і навичок фахівців у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України» кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України.

На другому етапі, який був реалізований у 2024 році здійснено аналіз соціального статусу кваліфікованого робітника в Україні в умовах воєнного стану та описано методичний інструментарій і нові форми організації навчання в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти для розвитку професійних компетенцій і навичок фахівців; описано зміни, що були внесені в освітні програми підготовки фахівців на другому (магістерському) рівні вищої освіти, за результатами аналізу ринку праці і запитів роботодавців в умовах воєнного стану для підвищення якості підготовки фахівців з вищою освітою.

Посібник є результатом праці науково-педагогічних працівників кафедри педагогіки, психології та менеджменту, спрямованої на вивчення теоретичних і практичних аспектів розвитку компетенцій і навичок сучасних фахівців на ринку праці. Цей посібник є цінним ресурсом для здобувачів освіти, аспірантів, науково-педагогічних працівників та всіх, хто цікавиться питаннями функціонування сучасного ринку праці.

© БІНПО УМО НАПН України, 2024

© Колектив авторів, 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
Розділ 1. Соціальний статус кваліфікованих робітників в Україні під час військового конфлікту.....	9
Розділ 2. Науково-методичне забезпечення реалізації інноваційних технологій навчання та формування навичок SOFT SKILLS при підготовці сучасних фахівців.....	21
Розділ 3. Розвиток комунікативної компетентності особистості педагога ЗП(ПТ)О у контексті сучасної освіти.....	32
Розділ 4. Роль психології та педагогіки праці у професійній підготовці особистості до роботи у повоєнний час в умовах реформування ринкової економіки.....	42
Розділ 5. Формування стресостійкості в умовах воєнного стану.....	61
Розділ 6. Нові форми роботи, як фактор підвищення ефективності освітньої діяльності БНПО.....	77
Розділ 7. Формування умінь у процесі викладання курсу «Основи фінансової грамотності в закладах професійної (професійно-технічної) освіти».....	89
Розділ 8. Результати діагностики рівня професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.....	99
Розділ 9. Освіта дорослих – ключовий елемент національної системи неперервної освіти.....	112

ВСТУП

Актуальність теми «Науково-методичне забезпечення розвитку компетенцій і навичок сучасних фахівців» є особливо високою через зміни в системі освіти та нові вимоги ринку праці. Сьогоднішній фахівець має бути не лише глибоко обізнаним у своїй професійній галузі, а й володіти критичним мисленням, цифровою грамотністю, здатністю до швидкої адаптації, а також навичками комунікації та міжособистісної взаємодії.

Зростаюча цифровізація вимагає від фахівців уміння працювати з новими технологіями, швидко опановувати інноваційні інструменти та адаптуватися до змін. Швидке оновлення вимог до існуючих спеціальностей і поява нових професій роблять гнучкість і навчання протягом життя обов'язковими. Робота в міжнародному середовищі також ставить нові вимоги до комунікаційних навичок, культурної обізнаності та здатності до співпраці.

Зміни в суспільних та екологічних пріоритетах – екологічна свідомість, етична відповідальність та соціальна взаємодія – формують нові вимоги до компетенцій фахівців. Важливими стають лідерство, емоційний інтелект, здатність до командної роботи та стресостійкість. Тому науково-методичне забезпечення у вигляді сучасних методик і підходів є критично важливим для того, щоб підготовка фахівців відповідала цим викликам, підвищуючи їхню конкурентоздатність.

Сучасний ринок праці зазнає значних змін під впливом технологічного прогресу, цифровізації, автоматизації та нових економічних викликів, зокрема спричинених війною. Це зумовлює необхідність нових підходів до підготовки кваліфікованих кадрів, здатних до швидкої адаптації в умовах динамічного професійного середовища.

Завершення бойових дій поставить перед країною завдання відновлення інфраструктури, промислових об'єктів та інших важливих секторів економіки, що значно збільшить потребу в кваліфікованих кадрах. Важливо забезпечити працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О)

необхідними знаннями і компетенціями для підготовки фахівців, здатних працювати в складних економічних і соціальних умовах.

Вимоги до якості освіти та відповідність освітніх програм сучасним стандартам є визначальними факторами для підготовки конкурентоспроможних фахівців. Ефективне науково-методичне забезпечення дозволить досягти високого рівня підготовки здобувачів ЗП(ПТ)О, сприяючи формуванню в них актуальних професійних навичок і компетенцій, що відповідають потребам ринку праці.

Таким чином, науково-методичне забезпечення розвитку компетенцій і навичок сучасних фахівців є важливою умовою підвищення ефективності професійної освіти, її адаптації до сучасних викликів і задоволення потреб ринку праці в Україні в умовах відновлення країни.

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту виконує науково-дослідну роботу на тему: «Психолого-педагогічні чинники розвитку компетенцій і навичок фахівців у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України» у межах загальної теми НДР Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти «Трендотчінг ринку праці в системі підготовки і підвищення кваліфікації фахівців в умовах повоєнного відновлення України» (РК № 0122U202007), яка затверджена протоколом Вченої ради ДЗВО «Університет менеджменту освіти» № 12 Вченої ради ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України від 21 грудня 2022 р. та протоколом № 10 засідання Вченої ради Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України від 21 грудня 2022 р.

До виконання НДР залучено 12 науково-педагогічних працівників кафедри, з яких 5 є докторами наук, 5 – кандидатами наук, 1 старший викладач та 1 викладач без наукового ступеня.

Об'єкт дослідження – розвиток компетенцій і навичок фахівців.

Предмет дослідження – сукупність психолого-педагогічних чинників розвитку компетенцій і навичок фахівців у сфері вищої і професійної освіти у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України

Мета науково-дослідної роботи – проаналізувати розроблене навчально-методичне забезпечення та нові форми організації навчання в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти для розвитку професійних компетенцій і навичок фахівців у сфері професійної та вищої освіти.

Відповідно до об'єкта, предмета, мети, визначено такі завдання дослідження:

1. Проаналізувати існуючі психолого-педагогічні підходи до розвитку компетенцій і навичок фахівців у сфері професійної та вищої освіти.
2. Вивчити чинники, які впливають на короткострокове прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України.
3. Розробити рекомендації для удосконалення навчально-методичного забезпечення з метою розвитку професійних компетенцій фахівців.
4. Дослідити нові форми організації навчання у формальній, неформальній та інформальній освіті, спрямовані на покращення підготовки та підвищення кваліфікації фахівців.
5. Розробити комплексну систему розвитку компетенцій фахівців, орієнтовану на задоволення потреб ринку праці в умовах відновлення економіки країни після війни.
6. Здійснити порівняльний аналіз вітчизняних та міжнародних підходів до прогнозування ринку праці і розвитку професійних компетенцій.

Ця науково-дослідна робота спрямована на формування ефективної системи підготовки фахівців, що відповідає сучасним викликам ринку праці в Україні та сприяє швидкому відновленню економіки країни після війни.

Упродовж 2024 року науково-педагогічними працівниками кафедри педагогіки, психології та менеджменту здійснено:

- Аналіз соціального статусу кваліфікованого робітника в Україні в умовах воєнного стану та описано методичний інструментарій і нові форми організації навчання в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти для розвитку професійних компетенцій і навичок фахівців;

- Описано зміни, що були внесені в освітні програми підготовки фахівців на другому (магістерському) рівні вищої освіти, за результатами аналізу ринку праці і запитів роботодавців в умовах воєнного стану для підвищення якості підготовки фахівців з вищою освітою.

Практична значущість науково-методичного посібника полягає в його внеску у підвищення якості професійної підготовки працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти ЗП(ПТ)О і здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти та у розвитку їхніх фахових компетентностей відповідно до сучасних вимог ринку праці.

Основні аспекти практичної значущості: оновлення навчального процесу; розвиток професійних компетентностей; підвищення кваліфікації педагогів; підвищення ефективності підготовки кадрів; забезпечення інноваційних підходів; відповідність викликам повоєнного відновлення.

Науково-методичне забезпечення дозволяє створити ефективну систему підготовки працівників ЗП(ПТ)О, яка забезпечує високу якість освіти, відповідає вимогам сучасного ринку праці та сприяє сталому розвитку професійно-технічної освіти в Україні. Це особливо важливо в умовах економічного і соціального відновлення країни, де потрібні кваліфіковані кадри для вирішення нагальних питань відбудови. Загалом, науково-методичний посібник є важливим практичним інструментом для підвищення якості підготовки фахівців у ЗП(ПТ)О та здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти, що сприяє їхньому професійному розвитку, відповідає сучасним освітнім стандартам і допомагає задовольнити потреби ринку праці та економічного відновлення країни.

ЮЛІЯ ГЕРАСИМЕНКО,
завідувачка кафедри педагогіки
психології та менеджменту
докторка економічних наук, професорка

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОГО КОНФЛІКТУ

Структурні зміни на ринку праці визначаються перетворенням суспільних та економічних відносин у сучасному світі, який стає все більш глобалізованим. Зростання конкуренції, розвиток економіки заснованої на знаннях і інформаційних технологіях, зміни у характері та формах праці потребують перегляду системи регулювання ринку праці. Для України також важливі внутрішні фактори соціально-економічної нестабільності, що виникають через зростання соціальної напруги в суспільстві, погіршення умов працевлаштування, територіальні та професійні дисбаланси між попитом і пропозицією на ринку праці, а також загострення ситуації на місцевих ринках праці.

Крім того, військовий конфлікт вплинув на можливості професійного зростання та розвитку кваліфікованих робітників через зміни в галузях промисловості та послуг, обмеження доступу до навчання та підвищення кваліфікації. Отже, розгляд соціального статусу кваліфікованих робітників в Україні під час військового конфлікту потребує комплексного аналізу та розробки стратегій підтримки цієї категорії працівників з метою забезпечення їхньої безпеки, захисту прав та покращення соціально-економічного становища.

Під час відкриття форуму «Освіта України 2021: стратегічні цілі та пріоритетні напрями» Президент Володимир Зеленський наголосив на важливості розвитку професійно-технічної освіти у 2021 році. Він зазначив, що країні необхідно більше кваліфікованих робітничих кадрів, тому необхідно провести реформи у цій сфері. Проте професійна освіта залишалася на другому плані. Але якщо переглянути цю галузь з іншого ракурсу і зрозуміти її важливість для суспільства та економіки країни, то виявиться, що якісна

професійна освіта може стати наступним успішним етапом в освітній реформі України [1].

Президентська підтримка відображена у виданому Указі про створення Ради з розвитку професійної (професійно-технічної) освіти як консультативного органу при Президенті. Ця ініціатива має на меті модернізацію галузі та надання додаткових інструментів для якісної підготовки кваліфікованих робітників. Рада спрямована на об'єднання зусиль всіх зацікавлених сторін у сфері професійної освіти та на підняття її значення в суспільстві [2].

Програма спрямована на поліпшення професійно-технічної освіти в Україні та впровадження ефективнішої моделі фінансування відповідних навчальних закладів, яка враховуватиме реальні потреби для забезпечення здобуття сучасних професій. Оновлення освітнього змісту передбачає розробку та ухвалення нових державних стандартів, впровадження інноваційних методик навчання та забезпечення учнів сучасними навчальними матеріалами, включаючи підручники та їх електронні версії. Крім того, програма передбачає оновлення програм підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання, а також підвищення престижності їхньої праці через впровадження мотиваційних фінансових стимулів.

В Україні спостерігається надлишок робочої сили, але в той же час існує недооцінений попит на вільні вакансії, що виникає внаслідок несумісності між вимогами роботодавців і наявним рівнем кваліфікації працівників.

На сучасному ринку праці України спостерігається нерівновага між попитом на працю та її пропозицією, що виявляється у невідповідності професійної кваліфікації працівників. Недосягнення відповідності якісного та кількісного рівнів підготовки кадрів призводить до зростання структурного безробіття, що негативно впливає на ефективність функціонування економіки та прогрес науково-технічного розвитку. Це також спричиняє зменшення обсягів виробництва товарів та послуг, що в свою чергу призводить до скорочення ВВП.

Оцінка соціального статусу кваліфікованих робітників в Україні під час військового конфлікту є складною та має багатоаспектний характер. Для

правильної оцінки потрібно враховувати різні фактори, такі як економічна стабільність, безпека на робочому місці, доступ до освіти та професійного розвитку, а також рівень підтримки з боку держави та міжнародних організацій.

Загалом, можна провести оцінку шляхом аналізу таких показників, як зміни в рівні зайнятості та доходів серед кваліфікованих робітників, зміни в умовах праці та рівні безпеки, а також ефективність програм соціальної підтримки. Для цього можна використовувати як кількісні методи, такі як аналіз статистичних даних, так і якісні методи, такі як інтерв'ю та опитування серед робітників.

Досягнення об'єктивної оцінки соціального статусу кваліфікованих робітників в умовах військового конфлікту є важливим для розробки та впровадження ефективних стратегій соціальної підтримки та захисту цієї категорії населення в умовах кризових ситуацій.

У роботах вітчизняних вчених таких як Гітіс Т.П., Євсейчик А.В., Спірато А.С., Андрійчук М.Є. [4], Константюк Н. [5], Циганюк Д.Л., Цирулик С.В. [6], Левчук Н.М. [7], Ткач М., Лойшин А., Кондратюк С. [11] висвітлюється аналіз впливу освіти на соціально-економічний розвиток.

У статті Гітіс Т.П., Євсейчик А.В., Спірато А.С., Андрійчук М.Є. зазначено, що розвиток освітньої сфери є одним із пріоритетних напрямків державної політики України. Освіта відіграє критичну роль у формуванні сучасного суспільства, розвитку економіки, зміцненні демократії та підвищенні якості життя громадян.

Константюк Н. вважає, що освіта виступає як важливий механізм для досягнення індивідуального соціально-економічного прогресу та ключовим каталізатором економічної мобільності. Крім того, належно освічена робоча сила відіграє життєво важливу роль у сприянні майбутньому економічному зростанню країни. Сучасні компанії все частіше потребують висококваліфікованої робочої сили, щоб задовольняти вимоги глобальної економіки.

У дослідженні Циганюк Д.Л., Цирулик С.В. звернено увагу на те, що вплив вищої освіти на економіку країни проявляється в: 1) підвищенні кваліфікації робочої сили – за допомогою професійно-технічного навчання працівників, що дозволяє розширювати та поглиблювати їхні знання, вміння та навички, відповідаючи потребам суб'єктів господарювання; 2) зниження рівня безробіття – вищий рівень освіти зменшує ризик безробіття, оскільки освічені працівники зазвичай мають більше можливостей знайти та утримувати роботу; 3) стимулювання продукції інновацій та науково-дослідних робіт для суб'єктів господарювання – вища освіта сприяє розвитку нових ідей, технологій та підходів, які можуть підтримувати економічний розвиток.

В роботі Левчук Н.М. підкреслено, що освіта розширює можливості людини для кар'єрного зростання, підвищення доходів та соціального просування, що сприяє зменшенню соціальної нерівності та сприяє більшому рівню рівноправ'я та можливостей.

Ткач М., Лойшин А., Кондратюк С. зауважили, що багаторічний накопичений досвід і винаходи способів його передачі та розвитку мислення сприяли розвитку якості людського капіталу. Це вплинуло на всі сфери людського життя. Разом з підвищенням рівня освіченості населення розвивалося й право, яке ставало все більш лібералізованим, але водночас захищало права та свободи індивіда.

Методики, що використовувались для вивчення соціального статусу кваліфікованих робітників, були наступні: **опитування** – розробка анкет для кваліфікованих робітників з питаннями про їхній соціальний статус, включаючи заробітну плату, умови праці, доступ до освіти та медичних послуг, ступінь задоволення роботою; **аналіз статистичних даних** – вивчення офіційних статистичних даних щодо зайнятості, середньомісячного доходу, рівня безробіття серед кваліфікованих робітників у зоні конфлікту порівняно з іншими регіонами; **спостереження та інтерв'ю** – дослідження на місцях шляхом спостереження за умовами праці, спілкування з робітниками та їхніми родинами, проведення глибинних інтерв'ю для отримання детальної інформації про їхній

соціальний статус та вплив військового конфлікту на нього; **документальний аналіз** – аналіз документів, що стосуються заробітної плати, умов праці, соціальних виплат тощо, які можуть відображати соціальний статус кваліфікованих робітників.

Аналізуючи загальну проблему соціального статусу кваліфікованих робітників в Україні під час військового конфлікту, можна визначити кілька невирішених аспектів: вплив військового конфлікту на рівень заробітної плати та фінансове положення робітників, його вплив на умови праці та безпеку на робочому місці, а також доступ до освіти та можливості професійного розвитку в умовах військового конфлікту. Ці питання можуть різнитися в залежності від контексту конфлікту та особливостей ситуації в Україні, проте вони є істотними аспектами, які варто дослідити для отримання більш повного уявлення про соціальний статус кваліфікованих робітників під час військових конфліктів.

Соціальний статус кваліфікованих робітників в умовах воєнного стану відображається в різних аспектах їхнього життя та професійної діяльності. Війна на території країни створює низку викликів та обмежень для цієї категорії працівників, які впливають на їхнє матеріальне становище, безпеку та можливості розвитку. Одним з ключових аспектів є збереження фізичного та психологічного здоров'я кваліфікованих робітників під час військових дій. Вони можуть опинитися під підвищеним ризиком поранень та травм, особливо якщо їхнє місце праці знаходиться в зоні конфлікту. Крім того, стресові ситуації та психологічні труднощі, пов'язані з війною, можуть негативно вплинути на їхню працездатність та загальний стан здоров'я. Ще однією проблемою є збереження робочих місць та стабільності заробітної плати для кваліфікованих робітників під час війни. Військові дії можуть призвести до зниження попиту на певні види продукції чи послуг, що може призвести до скорочення персоналу або зменшення виплат. Крім того, загальна економічна нестабільність та зниження інвестицій можуть ускладнити ситуацію на ринку праці та зробити пошук нових робочих місць складнішим завданням.

Соціальний статус кваліфікованих робітників визначається їхнім рівнем освіти, навичками та вміннями, а також суспільним визнанням їхньої важливості для економіки та суспільства. Вони часто мають стабільну роботу, достатній рівень доходу та можливості для кар'єрного зростання. З розвитком промисловості та технологій, попит на кваліфікованих робітників зростає, що також позитивно впливає на їхній соціальний статус. Вони часто отримують більше поваги та визнання в суспільстві за їхню важливу роль у розвитку економіки та вирішенні різних виробничих завдань.

Слід відмітити, що соціальний статус – це багатогалузеве поняття, складне поняття, тобто простіше сказати таким чином, яку мають кваліфікацію люди, які в них звички та особливості, чим вони цікавляться і таке інше. Тут існують різні підходи, також хочу вам представити наші дослідження, які були проведені на прикладі соціологічного дослідження Державної служби статистики України, яке проводилося по даним майже 16 тис. фізичних осіб і більше ніж 7 тис. домогосподарств (табл. 1).

Таблиця 1

**Вплив рівня освіти на соціально-економічний статус населення
України у 2022 році**

Рівень освіти	Працюючий за наймом	Роботодавець, самозайнятий	Пенсіонер
Вища освіта (повна, базова, неповна)	2861	73	1765
Середня освіта (повна, базова, початкова)	2068	150	2862
Не має початкової освіти, не письменний	0	0	10

Джерело: [10]

В таблиці 1 наведені такі рівні освіти: вища освіта (повна, базова, неповна); середня освіта (повна, базова, початкова); не має початкової освіти, не письменний. Не має початкової освіти, не письменний – не було «працюючих за наймом» та «роботодавець, самозайнятий» є тільки «пенсіонери». Дійсно, виявлено, що значна частина людей з вищою освітою працює за наймом. Це може

бути пов'язано з популярністю кар'єрного зростання та можливостей для професійного розвитку, які часто забезпечуються роботодавцями у великих компаніях чи установах. Число самозайнятих осіб з вищою освітою є меншим у порівнянні з кількістю працівників за наймом. Це може бути пов'язано з меншою впевненістю у власних здібностях для підприємницької діяльності, або з більшою доступністю вакансій на ринку праці для працівників за наймом. Виявлено, що серед пенсіонерів немала кількість осіб без початкової освіти, не письменних. Це може вказувати на проблему низького рівня освіти серед певних груп населення, що може ускладнювати їхнє працевлаштування та забезпечення достатнього рівня доходу після виходу на пенсію.

Отже, з вищою освітою люди більш схильні працювати за наймом, що свідчить про деяку стабільність на ринку праці та популярність кар'єрних можливостей у великих компаніях та установах. У той же час, низький рівень самозайнятості серед цієї категорії населення може вказувати на відсутність або обмеженість підприємницьких можливостей для цієї групи.

Люди з вищою освітою частіше можуть бути більш інформованими про важливість фізичної активності для здоров'я. Вони можуть краще розуміти наукові дані щодо впливу фізичних вправ на фізичне та психічне здоров'я і, отже, бути більш схильними до регулярної зайнятості спортом (табл. 2).

Таблиця 2

**Вплив рівня освіти на заняття спортом та фізичним вихованням
хоча б раз на тиждень, населення України у 2022 році, грн**

Рівень освіти	Так	Ні
Вища освіта (повна, базова, неповна)	3621	1682
Середня освіта (повна, базова, початкова)	2431	5399
Не має початкової освіти, неписьменний	758	13

Джерело: [10]

Розглянувши наведену таблицю та зробивши деякі спостереження, можна сказати, що рівень освіти може впливати на заняття спортом та фізичним вихованням, але потрібно розглядати це з урахуванням декількох факторів.

Справді, як показує попередня таблиця, пенсіонери, які зазвичай мають менше обов'язків та більше вільного часу, можуть бути більш схильними до занять спортом. Це може пояснити, чому люди без початкової освіти (які часто є пенсіонерами) показують більшу активність у заняттях спортом. Люди з вищою освітою мають більш збалансований робочий графік та кращу можливість виділяти час на заняття спортом порівняно з людьми з нижчим рівнем освіти, які можуть мати важкий або непередбачуваний графік роботи. Відвідування фітнес-клубів та інших спортивних закладів потребує додаткових фінансових витрат. Отже, люди з вищим рівнем освіти, які частіше мають вищий рівень доходу, можуть мати більше можливостей для занять спортом. Отже, виявлені різниці у заняттях спортом можуть бути пояснені різними факторами, такими як доступність вільного часу, баланс робочого життя та фінансові можливості, які можуть бути пов'язані з рівнем освіти.

Рівень освіти має значний вплив на паління серед населення України з різних причин. Люди з вищою освітою частіше є більш інформованими про шкідливість паління для здоров'я. Вони можуть краще розуміти наукові докази про ризики, пов'язані з курінням, і, отже, бути більш схильними до уникнення цього звичаю. Як правило, люди з вищою освітою обирають для себе середовище тих, хто не палить. Вони можуть мати більше друзів, родичів або колег, які не курять, що може стимулювати їх до відмови від цього шкідливого звичаю (табл. 3).

Таблиця 3

Вплив рівня освіти на паління населенням України у 2022 році, грн

Рівень освіти	Так	Ні
Вища освіта (повна, базова, неповна)	575	4797
Середня освіта (повна, базова, початкова)	1123	6577
Не має початкової освіти, неписьменний	0	12

Джерело: [10]

Вищий рівень освіти асоціюється з вищим соціальним статусом і престижем. Люди з вищою освітою можуть бути більш обережними щодо свого

зовнішнього вигляду та здоров'я, і можуть уникати паління, оскільки воно може шкодити їхньому здоров'ю та зовнішньому вигляду.

Дійсно, таблиця 3 надає цікаву інформацію про вплив рівня освіти на паління та здоровий спосіб життя. Як вірно вказано, паління - це погана звичка, яка шкідлива для здоров'я, тож дослідження впливу рівня освіти на цю звичку має важливе значення. Люди з вищою освітою більш інформовані про наслідки паління для здоров'я, тому вони розуміють про шкідливі ефекти тютюнопаління та є більш схильними до уникнення цієї звички. Ці люди є більш схильними до занять спортом та здорового способу життя. Вони уникають паління, оскільки це несумісно з активним та здоровим способом життя. Вищий рівень освіти часто асоціюється з вищим соціальним статусом та престижем. Люди з вищою освітою більше цінують своє здоров'я та спрямовують свої зусилля на збереження його, уникаючи шкідливих звичок, таких як паління.

Отже, рівень освіти впливає на паління населення України через свої ефекти на свідомість, соціальну підтримку, соціальний статус та рівень самоконтролю. Проте варто зазначити, що це загальні тенденції, і в кожному конкретному випадку існують індивідуальні фактори, що впливають на рішення людини щодо паління.

Розподіл кваліфікованих робітників за типом зайнятості може змінюватися в залежності від різних чинників, включаючи сектор економіки, рівень розвитку та інші. У високорозвинених країнах, де промисловість та послуги грають важливу роль, може бути більший відсоток кваліфікованих робітників, які працюють за наймом у великих корпораціях або компаніях, де надаються високі зарплати та соціальні пакети. У той же час, у країнах з розвиненим сектором малого бізнесу або у сферах, таких як технології та інновації, може бути більша кількість кваліфікованих робітників, які працюють не за наймом, але на власний бізнес або в технічних стартапах.

Таблиця 4 надає важливі відомості про вплив отриманої спеціальності за дипломом на рівень зайнятості та форму праці. **Менеджери та професіонали.** Вони переважно працюють за наймом. Це пов'язано з високим попитом на їхні

кваліфікації у різних галузях економіки, де є великі компанії та організації, які пропонують роботу за наймом. **Фахівці та технічні службовці.** Також переважна більшість працює за наймом, але в порівнянні з менеджерами та професіоналами більше осіб працюють не за наймом. Це може вказувати на більшу кількість можливостей для самозайнятих у цих галузях або на більшу кількість малих підприємств і підприємців, які шукають фахівців та технічних спеціалістів.

Таблиця 4

Розподіл робітників за типом зайнятості у 2022 році в Україні

Спеціальності за дипломом	Працюючі за наймом	Працюючі не за наймом
Менеджери (управителі) підприємств	408	69
Професіонали	28792	4402
Фахівці	20148	4578
Технічні службовці	934	230
Працівники сфери торгівлі та послуг	5624	1927
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	157	102
Кваліфіковані робітники з інструментом	11631	3843
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	8575	3372
Не мають спеціальності	16544	11575

Джерело: [10]

Сфера торгівлі та послуг, сільське та лісове господарство. Тут більша частка працює не за наймом. Це пов'язано з тим, що ці галузі включають у себе більшу кількість малих бізнесів, сімейних підприємств та самозайнятих осіб. **Кваліфіковані робітники, обслуговування, експлуатація та контроль.** Тут також помітна велика частка людей, які працюють не за наймом. Це пов'язано з тим, що ці професії часто включають у себе можливості для самозайнятих або роботи на підприємствах малих та середніх розмірів.

Отже, таблиця показує, що форма праці часто залежить від спеціальності за дипломом, зокрема виражається у відносній кількості людей, які працюють за наймом і тих, хто працює не за наймом.

Люди з вищою освітою мають більші шанси знайти високооплачувану роботу та отримувати стабільний дохід. Освічені працівники зазвичай займають більш високі посади, що призводить до підвищення їхнього соціального статусу та матеріального благополуччя. Ці люди мають більше можливостей для професійного й особистого розвитку. Вони легше отримувати доступ до кращих умов праці, кар'єрних можливостей, медичної допомоги, культурних заходів та інших соціальних переваг.

Дослідження показує, що внаслідок воєнного конфлікту багато кваліфікованих робітників втратили робочі місця або зазнали економічних труднощів. Проте, деякі з них змогли знайти нові можливості для працевлаштування або перекваліфікуватися у нові галузі.

Вищий рівень освіти часто пов'язаний з кращим станом здоров'я та більш високим рівнем самооцінки. Освічені люди зазвичай більш інформовані про здоровий спосіб життя, мають доступ до більш якісної медичної допомоги та здатні приймати більш обґрунтовані рішення щодо свого здоров'я. Освіченість часто сприймається як соціальний престиж. Люди з вищою освітою частіше мають шанси бути поважаними в суспільстві, займати впливові позиції, брати участь у прийнятті рішень та впливати на культурні та політичні процеси. Отже, рівень освіти безпосередньо впливає на соціальний статус населення в Україні, визначаючи їхні можливості та перспективи у житті.

Література

1. Чи вистачить Україні кваліфікованих робітників? URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/chi-vistachit-ukrayini-kvalifikovanih-robotnikiv>
2. Про пріоритетні заходи щодо розвитку професійної (професійно-технічної) освіти: Указ президента України від 30.03.2021 р. № 130/2021 URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1302021-38149>

3. Люди з вищою освітою мають ліпше здоров'я і довше живуть. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-culture/2625918-ludi-z-visou-osvitou-maut-lipse-zdorova-i-dovse-zivut-suprun.html>
4. Гітіс В.Б., Маргієва М.М., Дріго С.С., Юркін А.О. Дослідження можливості підвищення рівня зайнятості в Україні за результатами аналізу проблем безробіття. *Економічний вісник Донбасу* : наук. журн / Гол. ред. Н.В. Трушкіна. 2020. № 3 (61). С. 198-204.
5. Константюк Н. І. Вплив рівня освіти на розвиток економіки та добробуту населення країни. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції студентів і молодих учених «Соціально-економічні аспекти розвитку економіки», 27-28 квітня 2017 року. Тернопіль : ТНТУ, 2017. С. 161–163.
6. Циганюк Д.Л., Цирулик С.В. Вища освіта як чинник соціально-економічного розвитку країни. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*, № 1. 2019. URL: https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/media/attachments/2020/02/16/15_tsyhaniuk_1_2019.pdf
7. Левчук Н.М. Нерівність доступу до освіти в Україні: соціальні детермінанти та наслідки. *Демографія та соціальна економіка*. 2005. № 2. С. 148–158.
8. Стандартний звіт з якості державного статистичного спостереження «Обстеження умов життя домогосподарств». Державна служба статистики України. – 2023. – URL: https://ukrstat.gov.ua/suya/st_zvit/2023/11/zv_obst_um_domog.pdf
9. Аналітична та статистична інформація. Державний центр зайнятості. – 2023. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/69>
10. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
11. Ткач М., Лойшин А., Кондратюк С. Вплив рівня розвитку освіти та права на економічний потенціал країни. *Journal of Scientific Papers «Social*

Development and Security», Vol. 10, No. 6. 2020. URL: <https://media.neliti.com/media/publications/542662-the-impact-of-the-level-of-development-o-d724fea7.pdf>

12. Демограф: «Дистанційна освіта в Україні поглиблює нерівність». Медіа Освіторія. – 2021. URL: <https://osvitoria.media/experience/dystantsijna-osvita-v-ukrayini-poglyblyuye-nerivnist/>

ВОЛОДИМИР КУЛШОВ,
заступник директора з навчальної роботи, доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту,
кандидат педагогічних наук, доцент

РОЗДІЛ 2. НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ ТА ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК SOFT SKILLS ПРИ ПІДГОТОВЦІ СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ

В умовах сучасних змін в освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) педагогічні працівники (майстри виробничого навчання та викладачі професійно-теоретичної підготовки) шукають інструменти для підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників та оптимізації навчально-виробничого процесу. З цією метою педагоги ЗП(ПТ)О розробляють сучасне комплексне методичне забезпечення предметів (професій), впроваджують нестандартні підходи (форми) організації освітнього процесу, використовують новітні виробничі технології на заняттях з професійної підготовки, тощо. Як показує практика, одним із ефективних способів організації навчання при підготовці кваліфікованих робітників є використання інноваційних технологій навчання професії.

У Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти (далі – БІНПО) питанням використання інноваційних технологій в освітньому процесі

приділяється особлива увага – як в умовах формальної, так і неформальної освіти. Так, на курсах підвищення кваліфікації для майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки реалізується Модуль 5. Інноваційні технології в професійній діяльності педагога ЗП(ПТ)О, що покликаний удосконалити знання, розвинути відповідні компетентності педагогів з питань використання інноваційних технологій на уроках виробничого навчання та професійно-теоретичної підготовки у ЗП(ПТ)О.

Для забезпечення модуля 5 кафедрою педагогіки, психології та менеджменту БНПО розроблено та впроваджено в практику курсів підвищення кваліфікації 3 електронних навчальних курси, що пов'язанні з використанням педагогами ЗП(ПТ)О інноваційних технологій в освітньому процесі. Це, зокрема:

1. Інноваційні технології в роботі педагога ЗП(ПТ)О.
 2. Квест-технології як засіб розвитку фахової компетентності педагога ЗП(ПТ)О.
 3. Проєктно-технологічна діяльність в освітньому середовищі ЗП(ПТ)О.
- Спробуємо проаналізувати кожен із курсів більш детально.

Інноваційні технології в роботі педагога ЗП(ПТ)О. Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо вибору та впровадження інноваційних технологій навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників.

Завдання курсу:

- оновлення та систематизація знань щодо технологізації навчально-виробничого процесу та концептуальних засад інноваційних технологій навчання професії;
- підвищення рівня професійної компетентності педагогів ЗП(ПТ)О щодо використання інноваційних технологій у освітній діяльності;
- проєктування освітнього процесу у закладах професійної освіти з використанням інноваційних технологій.

Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Квест-технології як засіб розвитку фахової компетентності педагога ЗП(ПТ)О. Мета курсу полягає в узагальненні та систематизації знань, формуванні та розвитку умінь слухачів з методики проектування освітнього процесу у ЗП(ПТ)О із застосуванням квест-технологій.

Завдання курсу:

- ознайомлення з історією виникнення та сутністю квест-технології;
- ознайомлення із класифікацією навчальних квестів;
- підвищення рівня інформаційно-методичної грамотності шляхом впровадження технології веб-квест у професійну підготовку кваліфікованих робітників;
- підвищення рівня професійної компетентності слухачів щодо нестандартних форм організації освітнього процесу у ЗП(ПТ)О;
- формування умінь щодо проектування занять з професійної підготовки з використанням квест-технології.

Електронний курс розраховано на 8 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття, 2 год. – самостійна робота слухача.

Проектно-технологічна діяльність в освітньому середовищі ЗП(ПТ)О. Мета курсу полягає у формуванні у слухачів компетентності з організації проектно-технологічної діяльності, розвитку пізнавальних інтересів, творчих здібностей та оволодіння навичками практичної діяльності щодо ефективної організації та управління проектною діяльністю.

Завдання курсу:

- розширення професійного досвіду у предметно-перетворювальній діяльності;
- формування умінь організовувати проектно-технологічну діяльність в освітньому середовищі закладу професійної освіти;
- оволодіння слухачами способами презентації та оцінювання результатів проектно-технологічної діяльності;

– удосконалювати вміння ефективної організації навчально-виробничого процесу.

Курс розраховано на 8 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття, 2 год. – самостійна робота.

Загалом, опрацювання зазначених вище електронних навчальних курсів дає змогу педагогу ЗП(ПТ)О використовувати на практиці низку інноваційних технологій навчання професії (ситуаційна технологія, технології моделювання професійної діяльності, проєктна технологія навчання, квест-технологія, інформаційно-цифрові технології, проблемна технологія навчання, технологія особистісно-орієнтованого навчання, тощо) на високому науково-методичному рівні, проєктувати освітній процес із використанням інноваційних технологій, забезпечити активізацію пізнавальної діяльності учнів, наблизити навчально-виробничий процес до реальних виробничих умов.

Крім того, питання впровадження інноваційних технологій в освітній процес ЗП(ПТ)О системно розглядаються під час проведення міжнародних, всеукраїнських та регіональних конференцій і семінарів, що проводяться у БІНПО згідно щорічного плану роботи Інституту. Педагогічні працівники ЗП(ПТ)О активно беруть участь у цих заходах з публікацією тез, представляють власний досвід та мають змогу обмінятися досвідом із колегами з інших регіонів та інших ЗП(ПТ)О. Так, наприклад, під час проведення ІХ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти» (14 грудня 2023 року на базі БІНПО) 28 тез доповідей (25 % від загальної кількості) були присвячені різним аспектам реалізації інноваційних технологій в освітньому процесі ЗП(ПТ)О.

У перспективі також розроблення короткострокових тематичних курсів підвищення кваліфікації та проведення майстер-класів для педагогів ЗП(ПТ)О, які забезпечать набуття додаткових компетентностей з питань впровадження інноваційних технологій в освітній процес, проєктування навчально-виробничого процесу із використанням інноваційних педагогічних технологій.

Як стверджують більшість сучасних науковців, педагогів-практиків та роботодавців, сьогодні поряд із профільними фаховими навичками (hard skills) все частіше увага звертається на розвиток у майбутнього працівника соціальних (м'яких) навичок (soft skills), необхідних для успішного виконання поставлених завдань, адаптації в колективі, професійної комунікації, тощо. Практика доводить, що приймаючи на роботу нового працівника, роботодавець звертає увагу не тільки на наявність диплому про освіту, а й на вміння працювати в команді, вести переговори, вміння працювати в стресових ситуаціях, критичне мислення, лідерські навички, креативність, тощо.

Soft skills – це універсальний набір навичок, який є першочерговим у будь-якій сфері діяльності та відповідає за успішність взаємодії людей у суспільстві.

Чому ж саме soft skills є сьогодні такими важливими для успішної реалізації в професії? Аналіз ринку праці та запитів роботодавців визначив кілька важливих причин для цього:

1) За переліком soft skills можна зробити висновок як працівник взаємодіятимете з колективом, як зможе реагувати на стресові моменти, справлятися з неприємними ситуаціями, вирішувати різні завдання або дізнатися, чи має вона професійний потенціал;

2) Роботодавці зазначають, що soft skills не менш або навіть більш важливі, ніж професійні, коли справа доходить до найму відповідної людини на роботу;

3) Soft skills є універсальними по своїй суті. Навчившись вибудовувати комунікацію та справлятися зі стресом, людина може просунути практично у будь-якій сфері: у найманій праці, підприємстві, творчій діяльності, особистому розвитку, тощо;

4) Ефективне спілкування в умовах кризових ситуацій, співпереживання чи заохочення члена команди, який може зазнавати труднощів, і командна робота, щоб виконати все вчасно – це приклади навичок, які мають першочергове значення для будь-якої організації;

5) На робочому місці та на ринку праці, які змінюються сьогодні з високою швидкістю через технічний прогрес, це той тип навичок, який поки що не може бути відтворений за допомогою штучного інтелекту. Це лише підвищить їхнє значення в майбутньому.

У Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України питанням розвитку soft skills у педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та у здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти приділяється особлива увага. На системній основі здійснюється моніторинг найбільш затребуваних соціальних навичок серед слухачів курсів підвищення кваліфікації – викладачів професійно-теоретичної підготовки та майстрів виробничого навчання. Так, за результатами останнього опитування, проведеного упродовж січня-лютого 2024 року, визначено рейтинг найбільш актуальних серед педагогів ЗП(ПТ)О soft skills в умовах воєнного стану:

1. вміння комунікувати;
2. критичне мислення;
3. емоційний інтелект;
4. командна робота;
5. адаптивність.

На нашу думку, це не випадково, адже саме професійна комунікація, медіаграмотність, яку сьогодні пов'язують з критичним мисленням, емоційна врівноваженість педагога, здатність працювати в команді та швидко адаптуватися до змін і є необхідним набором навичок, що забезпечують успішну професійно-педагогічну діяльність в умовах воєнного стану.

Політика Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти щодо формування та розвитку soft skills відкриває різновекторні можливості педагогічним працівникам ЗП(ПТ)О. Зупинимось на цьому детальніше.

По-перше. Для розвитку soft skills педагогам ЗП(ПТ)О Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти пропонує пройти короткострокові тематичні курси підвищення кваліфікації, які забезпечать:

- набуття додаткових фахових компетентностей, які відповідають суспільним, особистим потребам і викликам ринку праці;
- подолання розриву між професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту на професійні кваліфікації і компетентності та пропозиції;
- підвищення кваліфікації здобувачів професійних кваліфікацій, працюючого та незайнятого населення;
- розвиток затребуваних соціальних навичок.

Тематика короткострокових курсів сьогодні об'єднує низку актуальних питань, що стосуються: трудових відносин та охорони праці в ЗП(ПТ)О; застосування цифрових інструментів для інтерактивного онлайн-навчання; технологій навчання та підтримки здобувачів освіти з особливими освітніми потребами; особливостей організації навчання дорослого населення; практичних аспектів застосування штучного інтелекту в освітньому процесі; інноваційних технологій профілактики та подолання конфліктів учасників освітнього процесу; формування підприємницької компетентності у майбутніх кваліфікованих робітників; соціально-психологічної допомоги учасникам освітнього процесу в стресових ситуаціях під час війни; психологічної підтримки учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану, тощо.

По-друге. Для розвитку soft skills педагогів ЗП(ПТ)О у щорічному Плані роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти передбачено проведення низки масових науково-практичних заходів, зокрема: Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3 Всеукраїнських науково-практичних інтернет-конференцій, циклу регіональних науково-практичних семінарів спільно з обласними Навчально-методичними центрами професійно-технічної освіти [1].

Так, кафедрою педагогіки, психології та менеджменту 26 квітня 2024 року було проведено регіональний науково-практичний семінар «Психолого-педагогічні чинники формування професійної компетентності кваліфікованих робітників в умовах воєнного стану» сумісно з Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти у Черкаській області. Участь у семінарі взяли понад

200 осіб (педагогічні працівники та адміністрація закладів професійної (професійно-технічної) освіти, представники навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, науково-педагогічні працівники та здобувачі освіти) з 17 областей України: Київської, Миколаївської, Одеської, Донецької, Житомирської, Черкаської, Дніпропетровської, Полтавської, Кіровоградської, Луганської, Запорізької, Хмельницької, Херсонської, Вінницької, Рівненської, Харківської та Закарпатської областей. Наукова тематика семінару була досить широкою і включала ряд актуальних питань, пов'язаних з: психологічним супроводом формування соціально успішної особистості майбутнього кваліфікованого робітника в умовах воєнного стану; педагогічними чинниками формування професійних компетентностей кваліфікованих робітників в умовах воєнного стану; особливостями організації та проведення виховної роботи в закладах професійної (професійно-технічної) освіти; психологічною підтримкою учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану; підвищенням мотивації здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти до навчання в умовах воєнного стану; створенням інноваційного освітнього середовища в закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

По-третє. Розвиток soft skills педагогів ЗП(ПТ)О забезпечується шляхом участі в гостьових лекціях за участі відомих фахівців, роботодавців та експертів у галузі, які регулярно проводяться у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти.

Так, упродовж 2023-2024 рр. проведено гостьові лекції: «Використання генеративного штучного інтелекту в повсякденному житті (**М. Пацан**, інвестор, підприємець, експерт); «**Інноваційний університет Східної Азії**» (**А.Олексієнко**, проф. Гонконзького університету); «Напрями інклюзивного та сталого зростання: підхід орієнтований на місію (**Mariana Mazzucato**, професорка, *Університетський коледж Лондона (UCL)*); «Хібукі-терапія як метод роботи з посттравмою», «Дитина – тіло і стрес» (Д. Шарон-Максимів (Ізраїль), освітня психологиня, Міжнародний експерт із роботи з травмою); «Коли близькі «зникли»: психосоціальна допомога у період розпачу»,

«Страх: коли він буває корисним, а коли перетворюється на проблему?», «Горювання за втратами як необхідність» (Барбара Прайтлер, к.псих.н., Віденський центр допомоги жертвам катувань і війни); «Стратегії протидії професійному вигоранню» (Олена Бобир, практичний психолог, спеціаліст з кризового консультування, сертифікований тренер), «Ефективна комунікація та управління конфліктами» (Павло Горбенко, психолог), «Превенція суїциду. Гейткіпінг» (Агентство США з міжнародного розвитку (USAID), тощо.

По-четверте. Додатково Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти пропонує постійно діючі школи-студії для формування soft skills як здобувачів, так і педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. Це, зокрема:

- 1) Школа-студія «Мистецтво мовної комунікації»;
- 2) «Школа педагогічного коучингу»;
- 3) «Студія корпоративного тимбілдингу»;
- 4) «Онлайн-академія цифрових технологій»;
- 5) «Школа лідерів професійної освіти»;
- 6) «Онлайн-школа корекції деструктивної поведінки учнів»;

7) Відкритий онлайн-лекторій «Кваліфікаційний розрив на ринку праці України». У плані роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти є графік роботи Шкіл, студій, теми майстер-класів, методологічних семінарів, коуч-сесій, тематичних зустрічей для формування soft skills.

По-п'яте. На офіційному сайті Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (<https://binpo.com.ua/iedyna-osvitno-tsyfrova-ekosistema/>) створено віртуальні рубрики для неформальної освіти та професійного розвитку здобувачів освіти і педагогів ЗП(ПТ)О. Це, зокрема, рубрики: «Професійний дидактикум», «Менеджмент як мистецтво управління», «Марафон безпеки», онлайн-центр психологічної підтримки «ReVita», «Академічна доброчесність», «Віртуальна книжкова полиця».

Так, науково-педагогічні працівники кафедри педагогіки, психології та менеджменту є засновниками онлайн-центру психологічної підтримки «ReVita». Мета діяльності он-лайн центру:

- створення умов для соціального та інтелектуального розвитку педагогів, охорони психічного здоров'я, надання психологічної та соціально-педагогічної підтримки всім учасникам освітнього процесу відповідно до цілей і завдань системи освіти;
- підвищення ефективності освітнього процесу засобами практичної психології;
- практична допомога постраждалим від насильства, булінгу чи мобінгу тощо;
- сприяння створенню оптимальних умов для гармонійного та різнобічного розвитку, самореалізації та самоактуалізації, а також професійного становлення учасників освітнього процесу.

По-шосте. Розвиток soft skills педагогів ЗП(ПТ)О може здійснюватися у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти в процесі здобуття педагогічної освіти на другому (магістерському) рівні вищої освіти за освітньо-професійною програмою «Педагогіка вищої школи». Така можливість представлена для педагогів системи професійної (професійно-технічної) освіти – викладачів професійно-теоретичної підготовки та майстрів виробничого навчання, які не мають профільної педагогічної освіти, але повинні її здобути згідно сучасних нормативних вимог.

На ОПП «Педагогіка вищої школи» зафіксований перелік загальних і фахових компетентностей, а також програмних результатів навчання, частина яких співвідноситься із набуттям соціальних навичок здобувачами вищої освіти (ЗК 2,6,8, СК 6,7, РН 3,4,9). Йдеться про вміння самостійно шукати інформацію, обробляти її та аналізувати, виявляти, критично осмислювати та розв'язувати проблеми, управляти командною роботою, вміння налагоджувати комунікацію та формувати відповідну міжособистісну взаємодію.

Виробленню соціальних навичок також сприяють практичні заняття з дисциплін, що мають спрямованість на формування умінь успішної діяльності, лідерських якостей, комунікативних умінь, умінь попереджувати конфлікти й управляти ними без шкоди для психічного здоров'я (обов'язкові компоненти:

«Іноземна мова професійного спрямування», «Педагогічна майстерність та професійна етика», «Педагогічна та професійна психологія»; вибіркові компоненти: «Педагогічна риторика», «Українська мова за професійним спрямуванням», «Комунікативна культура викладача вищої школи», «Соціалізація особистості», «Основи медіаграмотності», тощо).

Застосовуються форми і методи навчання, які сприяють набуттю соціальних навичок: критичне мислення (дискусії, виступи на семінарах, конференціях); креативне мислення (моделювання, кейси); соціальний інтелект (командні методи навчання, проєкти).

Набуття соціальних навичок (уміння презентувати себе, розвиток ораторських здібностей, лідерських якостей) також реалізується під час виступів здобувачів з доповідями на звітних наукових конференціях, круглих столах, наукових семінарах тощо.

Таким чином, як показує досвід, для якісної підготовки кваліфікованих робітників за різними професіями, яких в умовах воєнного стану потребує суспільство, необхідним є проєктування навчально-виробничого процесу із використанням інноваційних технологій, а також створення умов для формування soft skills, що сьогодні є однією з ключових вимог для майбутнього працевлаштування фахівців. Це зумовлює необхідність підвищення рівня професійної компетентності педагогів з питань використання інноваційних технологій в освітньому середовищі ЗП(ПТ)О та формування відповідних soft skills, а отже – сприяє професійному розвитку майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки, підвищує мотивацію до професійної діяльності, забезпечує можливість досягнення ефективного результату при підготовці кваліфікованих робітників.

Література

1. План роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти на 2024 рік /наукова ред., упорядкування проф. Вікторії Сидоренко. Біла

Церква: БІНПО, 2023. 164 с. URL: <https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2023/12/план-роботи-БІНПО-на-2024-рік.pdf>

ЛІДІЯ МАМЧУР,
професорка кафедри педагогіки,
психології та менеджменту,
докторка педагогічних наук, професорка

РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ПЕДАГОГА ЗП(ПТ)О У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ

Наука, освіта, новітні технології в умовах євроінтеграційних процесів і глобалізації ринку праці зумовлюють нові виклики та перспективи професійного розвитку працівників педагогічної сфери. Для здійснення стратегічних напрямів діяльності закладів освіти педагоги мають мати високий рівень комунікативної компетентності, вміння ефективно спілкуватися, оскільки це невід’ємна частина професійно-педагогічної діяльності, що має важливе значення у процесі формування та професійного становлення підростаючого покоління. Комунікативна компетентність педагога професійної (професійно-технічної) освіти, як складник його фахової діяльності, створює соціально-психологічну основу взаємодії і сприяє інтенсивному включенню у виробничу діяльність, забезпечуючи її якісний результат.

Конкуренція на ринку праці в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення в Україні вимагають від сучасного педагога професійної (професійно-технічної) освіти не тільки готувати кадри професіоналів для виробництва і сфери послуг, а й виховувати Людину, вчити любити рідне слово, рідну землю, Україну, працювати на її благо.

Однією з найвиразніших ознак сучасної освіти в Україні є її компетентнісна зорієнтованість. Компетентнісна орієнтація української освіти є необхідною і актуальною, адже реалізація компетентнісного підходу в навчанні визначає

головні напрями модернізації національної освітньої системи навчання, розроблення ефективних технологій навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Модернізація системи освіти в сучасних реаліях спричиняє підвищені вимоги до фахівця педагогічної сфери, котрий є вчителем і наставником для здобувачів освіти – молодого покоління, що буде жити і творити в майбутні роки повоєнного відновлення України. Сучасні освітні завдання стосуються професіоналізму і комунікативної компетентності педагога, котрий має провадити ефективну суб'єкт-суб'єктну взаємодію із усіма учасниками навчально-виховного та навчально-виробничого процесу українською державною мовою.

Зміни, що відбулися у свідомості громадян сучасної України, вимагають перегляду стратегії освіти – головного завдання державної освітньої політики. Зростання соціальної ролі педагога як громадянина суверенної України зумовлює необхідність формування комунікативної компетентності фахівця, здатного вміло і правильно використовувати засоби української літературної мови у професійній діяльності, в різних сферах життєвого спілкування, зберігати й примножувати цінності та ідеали народу.

Фахова компетентність педагога має ґрунтуватись на спеціальних професійних знаннях, уміннях, навичках та досвіді їх застосування у практичній діяльності і, безперечно, на комунікативній компетентності, що включає мовні, мовленнєві, дискурсивні, соціокультурні, діяльнісні знання, вміння і навички, що повинні забезпечувати правильне й доречне використання української літературної мови в різних сферах і стилях мовлення, конкретному контексті, ситуації професійного корпоративного спілкування, певній педагогічній комунікативній ситуації, знаходження адекватного стилю і тону комунікації, враховуючи особистість співрозмовника, обставини спілкування та стратегії комунікативно-мовленнєвої взаємодії. У процесі комунікативної діяльності педагог нової генерації має виявляти толерантне ставлення до цінностей педагогічного колективу, здатність спілкуватися та співпрацювати з членами

колективу та здобувачами освіти на основі взаємоповаги і взаємодовіри задля досягнення поставлених комунікативних і навчально-виховних цілей.

Комунікативна компетентність є цінним професійним інструментом педагогічної діяльності педагога у закладах освіти, оскільки на зовнішньому рівні сприяє формуванню позитивного іміджу закладу освіти, а на внутрішньому – утворює систему професійних педагогічних та моральних цінностей викладача і здобувача освіти. Комунікативна культура педагога є джерелом вияву його комунікативної компетентності, компетентності спілкування державною українською мовою, наукової і загальної ерудиції, педагогічної майстерності, духовного багатства, виявом його творчої індивідуальності, гнучості.

Розвиток мовної особистості сучасного педагога, його комунікативної компетентності під час фахової підготовки як ключової, життєво важливої та професійно необхідної особистісної професійної якості є визначальною здатністю до партнерства, комунікативної взаємодії, педагогічного дискурсу з членами закладу освіти та здобувачами освіти, від чого значною мірою залежить розвиток та процвітання педагогічної організації, ефективність навчально-виховного й навчально-виробничого процесу, сучасний стан і післявоєнний розвиток незалежної України.

Мета курсу «Комунікативні засади професійного розвитку педагога ЗП(ПТ)О» – розвивати та вдосконалювати у педагогів професійної (професійно-технічної) освіти комунікативну компетентність, підвищувати і розвивати їх комунікативний потенціал та здатність до ефективного педагогічного спілкування, виробити вміння та навички інтерпретації невербальної поведінки, вмінь ефективно спілкуватися і слухати, взаємодіяти в діловому спілкуванні, проєктувати програми комунікативного зростання та соціалізації, досягати консенсусу в комунікативних процесах між викладачем і здобувачем освіти.

Завдання курсу:

- розвиток, систематизація та вдосконалення комунікативної компетентності у педагогів професійної (професійно-технічної) освіти,

підвищення і розвиток їх комунікативного потенціалу та здатності до ефективного педагогічного спілкування;

- розвиток науково-освітнього інтересу до вивчення питань мовної комунікації в структурі людської цивілізації шляхом самоосвіти та самовдосконалення;

- оволодіння основними поняттями і категоріями мовної комунікації, культури спілкування для здійснення високого рівня комунікативної компетентності у педагогічній інтеракції;

- забезпечення мотивації і внутрішньої потреби у дотриманні норм комунікативної культури та мовленнєвого етикету у педагогічному колективі та зі здобувачами освіти;

- формування гуманної позиції в процесі активної комунікації з різними суб'єктами педагогічної діяльності;

- розвиток потреб у рефлексії, самовдосконаленні та саморозвитку комунікативної компетентності як особистісно-професійної якості педагога сучасного закладу освіти.

Матеріали курсу спрямовано на розвиток комунікативної компетентності, спілкування державною мовою, освітологічної, андрагогічної, професійно-педагогічної, інноваційної компетентностей, компетентності з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку педагогічних працівників.

В умовах воєнних дій з росією важливо формувати сучасну людину як національно мовну особистість, яка буде успішною в комунікації, вмітиме спілкуватися, творчо мислити й діяти, бути патріотом України.

Успіх спілкування значною мірою залежить від компетентності мовців, вчені виділяють чотири типи компетентності: предметна – розуміння предметного світу, його складників, їх системних та структурних зв'язків, функцій, тенденцій розвитку і змін, тобто орієнтація людини у фізичному світі, без якої неможлива будь-яка комунікація; культурна – орієнтація в базових елементах культури, крізь які усвідомлюється предметний світ носіями мови (особистості); мовна – володіння засобами мови, тобто одиницями і категоріями всіх її рівнів,

стилістичними засобами, законами використання їх; комунікативна – навички використання мови в конкретному контексті й ситуації спілкування, уміння зорієнтуватися у співрозмовнику, ефективно впливати на нього. Незаперечною є аргументація, що комунікативна компетентність «перебуває на найвищому щаблі в ієрархії типів компетентностей людини, оскільки поєднує в собі всі інші». Комунікативна компетентність, за визначенням Л. Мацько, – це «знання про національно-ментальну і ритуальну та конвенційну специфіку, соціальну зумовленість мовного спілкування, ситуативно-тематичні вимоги та стилістичні нюанси, комунікативні стратегії й тактики мовленнєвої поведінки, процедурну обізнаність, інтенцію. Відповідно до них – і комунікативна мета, акт, комунікативний прийом (крок), комунікативний зміст, комунікативний потенціал, компонент і як результат – комунікативний ефект».(2) Здатність до участі в комунікативних ситуаціях, ситуативна адаптованість, вільне володіння вербальними й невербальними засобами соціальної поведінки, усвідомлення своїх перцептивних умінь є складовими комунікативної компетентності.

Ф. Бацевич виділяє такі складники комунікативної компетентності:

- ❖ мовну – здатність розуміти і продукувати правильні повідомлення;
- ❖ дискурсивну – здатність поєднувати повідомлення у зв'язні дискурси;
- ❖ соціолінгвістичну – здатність розуміти і створювати мовлення у конкретному соціолінгвістичному контексті спілкування;
- ❖ іллокутивну – здатність реалізовувати комунікативні наміри, використовуючи структуру повідомлення;
- ❖ стратегічну – уміння брати ефективну участь у спілкуванні, добираючи правильну стратегію і тактику спілкування;
- ❖ соціокультурну – уміння використовувати соціокультурний контекст: звичаї, норми тощо.

Комунікативна компетентність - ієрархічне, комплексне поняття, загальне родове поняття, що включає низку видових понять (субкомпетентностей): мовленнєву, мовну, дискурсивну, соціокультурну, діяльнісну. Комунікативна компетентність має також такі компоненти: змістовий (засвоєння мовленнєвих,

мовних, дискурсивних, соціокультурних, діяльнісних знань), процесуальний (володіння мовленнєвими, мовними, дискурсивними, соціокультурними, діяльнісними вміннями, навичками і досвідом їх застосування) і мотиваційний (стійкий усвідомлений інтерес до комунікативно-мовленнєвої діяльності державною українською мовою). Сформованість комунікативної компетентності особистості залежить від системного інтегрованого володіння визначеними субкомпетентностями і компонентами, що дають змогу ефективно здійснювати процес професійної діяльності.

Комунікативна компетентність особистості як складний феномен у своїй основі має певні здібності людини. Комунікативну компетентність характеризують такі здатності особистості:

- ❖ робити соціально-психологічний прогноз ситуації, в якій відбуватиметься спілкування, передбачати певні події;
- ❖ соціально-психологічно програмувати процес спілкування, спираючись на своєрідність комунікативної ситуації;
- ❖ «вживатися» в соціально-психологічну атмосферу комунікативної ситуації, робити правильну оцінку позитивних і негативних аспектів ситуації спілкування;
- ❖ здійснювати соціально-психологічне управління процесами спілкування в комунікативній ситуації (організація уваги партнерів спілкування, стимулювання їхньої комунікативної активності, керування процесом спілкування).

Комунікативна компетентність становить професійний потенціал педагога, який характеризує її соціальні і навчально-методичні комунікативні можливості та визначає якість, успішність його педагогічного спілкування в закладах освіти. Комунікативна компетентність педагога включає стратегії і тактики, механізми і прийоми забезпечення ефективності процесу педагогічного спілкування зі здобувачами освіти. Саме комунікативна компетентність педагога є запорукою ефективною навчально-пізнавальною і навчально-виробничою комунікацією, в якій педагог реалізовує педагогічний дискурс, використовує адекватний стиль і тон спілкування.

Комунікативна компетентність педагога залежить від багатьох чинників, таких як:

- 1) комунікативних інтенцій (утримання в пам'яті мовця сказаного й постійна кореляція плину спілкування з його результатами);
- 2) дотримання комунікативних стратегій, (конкретної мети), що дають змогу досягти необхідного результату спілкування;
- 3) знання особистості співрозмовника і зворотного зв'язку в комунікації, що передбачає врахування психологічних особливостей адресата (темпераменту, переваг, звичаїв, уподобань), його соціальних ролей;
- 4) постійної орієнтації в умовах та ситуації спілкування, підтримання самого процесу і його контроль;
- 5) навичок і вмінь завершення комунікації, виходу з неї тощо.

Комунікативна компетентність педагога залежить від його мовних задатків, пам'яті (добре пам'ятати сказане, чи написане співрозмовником), комунікативної прагматичності (наперед прогнозувати і формувати власне висловлювання), знань особистісних характеристик учасників освітнього процесу, швидкої орієнтації в умовах педагогічного спілкування і процесах його перебігу і завершення, контролю власного емоційного стану і комунікативної поведінки тощо.

Педагог під час навчально-виховної і навчально-виробничої комунікації у закладі освіти має бути комунікативно компетентним, комунікабельним, освіченим, здатним усвідомлено проєктувати, організовувати і реалізовувати власний навчально-педагогічний дискурс, впливати на здобувача освіти, сприймати, аналізувати, оцінювати інформаційний зміст його висловлювань, мати позитивний емоційний стан. Комунікативна компетентність, яка характеризується знанням системи української літературної мови, вмілим використанням лінгвістичних засобів у практичній мовленнєвій взаємодії, розвиненою мовною свідомістю, вмотивованим ставленням до вивчення й використання української мови в суспільному і професійному спілкуванні, є

ключовою в розвитку національно-мовної особистості громадянина України, становленні і реалізації педагога нової формації.

Особливо значущим є усвідомлення педагогами державності, національності, рідності української мови як чинника згуртування українців у єдину національну спільноту. Система освіти нині покликана сформувати національно-мовну особистість, готову вільно жити в українському соціумі та саморозвиватися. Від усвідомлення українцями державності, рідності української мови як чинника нашого згуртування в єдину національну спільноту значною мірою буде залежати стан і розквіт нашого суспільства.

Національно мовна особистість – це носій рідної мови, який не лише володіє сумою лінгвістичних знань (знає мовні поняття і відповідні правила чи репродукує мовленнєву діяльність), а саме той, у кого виробились, сформувалися навички активної роботи зі словом, той, хто вміє активно спілкуватися, досягати поставлених комунікативних цілей і намірів. Водночас, мовна особистість – це мовець який розширює функції мови, творить українськомовне середовище в усіх сферах суспільного життя, відроджує культуру, звичаї й традиції народу, подає зразки висококультурного інтелектуального спілкування літературною мовою.

Крім означених характеристик, необхідно ще враховувати знання, вміння і навички особистості, потрібні для словесного вираження думки, що включає три взаємопов'язані і взаємодоповнювальні рівні:

- вербально-семантичний – це лексикон індивіда, що включає лексеми і граматичні форми слів;
- мовно-когнітивний передбачає актуалізацію й ідентифікацію притаманних соціуму (мовній особистості) знань та уявлень про світ, які створюють колективний і/або індивідуальний когнітивний простір (поняття, ідей, концепти); відображає тезаурус, культуру особистості;
- мотиваційний, або рівень діяльнісно-комунікативних потреб, що відображає прагматику особистості, тобто систему цілей, мотивів настанов й інтенцій, пов'язаних з правилами, тактикою комунікації.

Всі рівні є важливими для розвитку комунікативної компетентності особистості. Перший рівень – вербально-семантичний – передбачає володіння природною мовою. Це по суті мовна предметна компетентність, яка ґрунтується на знаннях мови як системи мовних одиниць, правил поєднання їх, вживання відповідно до функціональних можливостей та виявляється у володінні мовними вміннями і навичками на основі знань лінгвістичної теорії. Вербально-семантичний рівень мовної особистості є виявом її комунікативної компетентності, здатності застосовувати на практиці власні, сформовані в процесі навчання, мовні, мовленнєві та комунікативні знання, вміння й навички.

Другий рівень – когнітивний охоплює інтелектуальну сферу особистості, даючи досліднику вихід через мову, через процеси говоріння і розуміння – до знання, свідомості, процесів пізнання людини. Його одиницями є поняття, що виформовуються у кожної мовної особистості в більш чи менш упорядковану, систематизовану картину.

Третій рівень – прагматичний, охоплює мету, мотиви, інтереси, настанови та інтенціональності й забезпечує в аналізі мовної особистості закономірний перехід від мовленнєвої діяльності до осмислення мовленнєвої діяльності.

Безперечно, мовна особистість – це високоосвічена людина, яка володіє високим рівнем мовної, мовленнєвої спроможності, духовності та культури і здатна втілювати їх в суспільну діяльність для досягнення успішного спілкування та поставлених життєвих цілей. Український тип сучасної мовної особистості постає і розвивається на концептуальних положеннях української лінгводидактики, філософії, соціології, лінгвістики й психології, на культурному досвіді, здобутках народу, його морально-етичних цінностях. Отже, мовна особистість характеризується такими якостями, як знання лінгвістичних одиниць, необхідних для їх реалізації в усному та писемному мовленні, знання предмета й теми висловлювання, знання поведінки у процесі спілкування та ін. Ураховуючи вище викладене, вважаємо за слушне наголосити, що мовна особистість – це комунікативно компетентна особистість, тобто людина, що оперує життєво необхідними знаннями, вміннями й навичками. Комунікативна

компетентність є ключовою в розвитку мовної особистості, яка характеризується знанням мовних одиниць, умілим їх використанням у практичній мовленнєвій взаємодії, розвиненим мовленням і мисленням, свідомим ставленням до вивчення й використання української мови в культурному середовищі.

Мовна особистість, безперечно, – явище суспільне. Вона існує і реалізується тільки в комунікації з іншими людьми, за допомогою мовних засобів вона виражає себе, свій внутрішній світ і світобачення, свій естетичний, етичний та інтелектуальний розвиток, багатство мовного запасу, комунікативні вміння і навички.

Важливого значення у розвитку мовної особистості відіграють також комунікативні характеристики культури мовлення – правильність відповідно до літературної норми, змістовність, логічна послідовність і точність вислову, стильове багатство та виразність позиції того, хто говорить, доречність і доцільність висловлювання щодо комунікативної ситуації, чистота й емоційне продукування його в усній комунікації.

Мовленнєва комунікація є досить складною і широкою системою спілкування за допомогою мовних засобів. Процес мовлення, обміну думками між комунікантами – це завжди сьогочасна комунікативна ситуація з новим пошуком мовних засобів для формування і формулювання думки. Для того, щоб бути комунікативно компетентним, необхідна велика активна розумова діяльність мовної особистості та дотримання нею визначених правил сучасної літературної мови та культури спілкування.

Отже, нині комунікативно спрямована освіта повинна готувати мовну особистість, органічно адаптовану до життя у світі багатоманітних зв'язків – від контактів із найближчим оточенням до глобальних зв'язків. Тому так важливо навчити особистість до співжиття з іншими людьми, взаєморозуміння; забезпечити належні вміння і навички володіння мовою під час мовленнєвої комунікації в різних ситуаціях, оскільки успіх комунікації великою мірою залежить від комунікативної компетентності носія мови.

Література

1. Бацевич Ф.С. Основи комунікативної лінгвістики: Підручник. Київ : Видавничий центр «Академія». 2004. 344 с.
2. Мацько Л.І. Культура фахової мови: Навч. посіб. Київ : ВЦ «Академія». 2007. 360 с.

ВАЛЕНТИН РИБАЛКА,
професор кафедри педагогіки, психології та менеджменту
доктор психологічних наук, професор,
почесний академік НАПН України

РОЗДІЛ 4. РОЛЬ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ ПРАЦІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ ОСОБИСТОСТІ ДО РОБОТИ У В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ЧАСУ ТА РЕФОРМУВАННЯ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Утвердження в українській економіці ринкових стосунків висуває у повоєнний час певні вимоги до трудової і професійної діяльності особистості, у порівнянні з вимогами воєнного періоду. На перше місце в економічній діяльності висувається підприємець як самостійний суб'єкт трудових ринкових відносин. Особливістю його виробничої діяльності стає відповідність правовим нормам ведення господарчої діяльності в умовах демократії. Такий бізнесмен бере на себе ризики самостійного ведення трудової діяльності у ринкових умовах. Мова йде про головний мотив такої діяльності, що виявляється в отриманні прибутку, в досягненні рентабельності бізнесу у випадку вдачі і, разом з тим, – про загрозу банкрутства і безробіття – у протилежному випадку. Проте, навіть економічна криза, за певних умов, може стимулювати становлення і самоактуалізацію властивостей особистості працівника нового ринкового типу.

Разом з тим, негативні сторони накопичення первісного капіталу, прояви дикого капіталізму, нечесна конкуренція, корупція, інші протиправні економічні

прояви – все це може відлякувати значну частину молодих бізнесменів від участі у демократичних і ринкових перетвореннях. Як же розв'язати проблему залучення вже учнівської молоді у ринкові відношення, забезпечивши розвой останніх і творчу самоактуалізацію у зазначених умовах?

Існуючий в українській психології та педагогіці досвід дає підстави для розв'язання цієї проблеми. Ми маємо на увазі декілька моментів.

Передусім, зберігають своє значення досягнення української та світової психології і педагогіки праці як наукової і навчальної дисципліни. Вона включає перспективні для розв'язання проблем становлення ринкової економіки заходи. Так, це видно вже при ознайомленні зі змістом сучасних підручників по цій дисципліни, зокрема фундаментального підручника «Психологія праці» І. О. Баклицького [1], що включає наступні розділи:

1. Методологічні та теоретичні основи психології праці.
2. Виникнення та становлення психології праці як самостійної науки.
3. Людина і праця.
4. Суб'єкт праці та його структура.
5. Методи психології праці.
6. Психологічне вивчення професій.
7. Класифікація професій.
8. Мотиви професійної діяльності.
9. Психологічні проблеми формування професійних кадрів.
10. Психологічні основи професійного відбору, підбору, розміщення та атестація кадрів.
11. Психологічні питання професійної підготовки кадрів.
12. Психологічні питання трудової адаптації і стабілізації робочих кадрів.
13. Психологічні аспекти підвищення професійної працездатності працівника.
14. Психологічні питання безпеки праці.
15. Психологічні аспекти формування, розвитку, корекції резервних можливостей працівника.

16. Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі.

17. Психологія переговорів тощо.

Тематика даного підручника може бути доповнена іншими питаннями. Так, у посібнику В. В. Рибалки [23] робиться акцент на особистісні аспекти праці, які розглядаються у розділах:

1. Психологічна характеристика праці особистості.

2. Психолого-педагогічні питання трудового виховання, навчання та професійної підготовки особистості до праці.

3. Психологічні умови ефективного здійснення особистістю трудової та професійної діяльності.

Цілий ряд інших важливих аспектів психології та педагогіки праці, зокрема, професіографії, інновації, психології профорієнтації, кар'єрного зростання, менеджменту тощо розглядаються в інших працях українських авторів [3; 5; 7; 8; 10; 12; 14; 21; 23; 25; 28; 29; 30]. Торкнемося лише деяких з них, дотримуючись принципів вікового підходу, неперервності трудової і професійної підготовки особистості впродовж життя та ефективності самоактуалізації здібної до праці юної та молоді особистості, передусім у практичному плані.

Ефективність трудової діяльності особистості на всіх етапах її професіогенезу залежить передусім від успішності професійної орієнтації учнівської, робітничої молоді, а також переорієнтації працівників у випадках незадоволення професією, банкрутства або безробіття. Тому треба краще знати призначення і структуру профорієнтації.

Так, у сучасній психології та педагогіці праці, **професійну орієнтацію розуміють як комплекс психолого-педагогічних заходів, спрямованих на оптимізацію процесу професійного самовизначення і вибору професії, працевлаштування молоді згідно з її особистісними бажаннями, інтересами, нахилами і здібностями та з урахуванням потреби народного господарства і суспільства у спеціалістах [21; 22; 23; 26; 28; 30].**

Система професійної орієнтації включає в себе такі взаємопов'язані складові, як *професійна інформація, професійна просвіта, професійна консультація, професійний вибір, професійна апробація, професійна адаптація, професійна корекція, професійна стагнація* та, якщо це потрібно, *повторна професійна переорієнтація* з усіма перерахованими вище етапами. При цьому вибір вказаних заходів залежить значною мірою від самої особистості як суб'єкту вибору професії, від її професійно-орієнтаційної активності, і тільки після цього – від існуючих інститутів профорієнтації, зокрема центрів психологічної служби [14; 15]. Охарактеризуємо стисло ці складові системи профорієнтації.

Професійна інформація – це низка організаційних заходів, що передбачає засвоєння молоддю необхідних знань про світ професій, про соціально-економічні та психолого-педагогічні вимоги з боку професії до особистості, а також – знання суб'єктом своїх особистісних властивостей як професійно важливих, пошук шляхів їх виявлення і розвитку у зіставленні з вимогами професії, що обирається. У професійну інформацію органічно включається формування *професійної мотивації*, що передбачає усвідомлення й збалансування стимулів вибору професій, приміром таких, як фінансові, смислові, творчі, розвивальні, кар'єрні тощо.

Професійна просвіта – систематичне вивчення особистістю світу професій і свого внутрішнього світу – на рівні професіограм і психограм, психологічної структури особистості і професійно важливих її властивостей в контексті професійного визначення на основі особистісного самовизначення, тобто прийняття рішення про вибір, опанування професії, професійної підготовки і перепідготовки протягом усього життя.

Професійна консультація – надання спеціалістами конкретної допомоги учнівській та робочій молоді, а іноді і зрілим підприємцям, у виборі та опануванні професії – на основі професійної психодіагностики особистості, виявлення і аналізу її професійно важливих якостей, придатності до певної професії, розробки конкретного плану оволодіння професії у тому чи іншому

навчальному закладі, визначення програми професійного самонавчання і самовиховання, опанування найкращого варіанту самоактуалізації, самореалізації особистості у професійній діяльності, досягнення успіху у професійній кар'єрі тощо.

Професійний вибір – прийняття і виконання рішення щодо опанування конкретної професії на основі обґрунтованих профпросвітницьких, профорієнтаційних, профконсультаційних заходів і глибоких власних переконань.

Професійна апробація – заходи професійного самовизначення з метою попереднього практичного ознайомлення з професією шляхом тимчасового включення у трудову діяльність і перевірки на практиці обґрунтованості свого професійного вибору.

Професійна адаптація – процес пристосування власної особистості та її психічних властивостей до конкретних вимог обраної професії в умовах професійного навчання та старту трудової діяльності, що передбачає певну трансформацію особистісних властивостей у реальному процесі професійного становлення особистості.

Професійна корекція – більш або менш суттєва зміна, уточнення професійної орієнтації, вибору професії, спеціальності, у зв'язку з глибоким ознайомленням з її вимогами, самооцінкою своєї особистісної відповідності вимогам професії, на основі оцінки успішності опанування, результативності і привабливості обраної професії. Професійна корекція часто призводить до *професійної переорієнтації*, яка передбачає проходження профорієнтантами попередніх етапів профорієнтації, що відбувається у випадках банкрутства, безробіття, зміни напрямку бізнесу, переосмислення кар'єри тощо.

В ході профорієнтації широко використовуються психодіагностичні, психоконсультативні, психокорекційні, психореабілітаційні методи психології праці і методи роботи психологічної служби [3; 15; 21; 26; 32; 28].

Здійснення професійної орієнтації відбувається в ході запровадження вже у старших класах школи профільного навчання. Економічно, управлінські,

юридично компетентні, здібні до підприємництва учні можуть обрати та почати опановувати ринковий напрямок навчання через вступ до відповідних профільних класів, ліцеїв, гімназій, спеціалізованих шкіл, коледжів і професійно-технічних навчальних закладів, зорієнтованих саме на професійну підготовку і діяльність у ринковій економіці [3; 17; 19; 25].

Цьому сприяє розроблене в інститутах НАПН України науково-методичне забезпечення процесу професійної орієнтації, трудової, профільної та професійної підготовки учнів вже у початковій і далі – у середній і старшій ланці закладів загальної освіти. Відмітимо, що в українській психології і педагогіці праці існують визнані в Україні і світі наукові психолого-педагогічні школи профорієнтації Б.О.Федоришина, В.В.Синявського, Н.А.Побірченко, продуктивного навчання і виховання В.М.Мадзігона, М. П. Тименка, трудової підготовки Д.М.Тхоржевського і В.К.Сидоренка, творчості і обдарованості В.О.Моляко та ін. В межах цих шкіл розроблені перспективні науково-методичні програми, посібники і рекомендації, що апробовані на експериментальних майданчиках і готові для масового інноваційного впровадження у навчальних закладах країни.

Цікаві в цьому відношенні науково-методичні розробки напрацьовані у лабораторіях інститутів НАПН України – Інституту проблем виховання, у відділі психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна, у відповідних лабораторіях Інституту педагогіки, Інституту психології, Інституту професійно-технічної освіти, Інституту соціальної та політичної психології, Інституту обдарованої дитини, Інституту технічних засобів навчання, Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи НАПН України, Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (ДВРЗ «УМО») НАПН України. Маємо на увазі, зокрема, оригінальні навчальні програми і посібники по профорієнтації та професійній кар'єрі, розвитку менеджерських здібностей, економічній психології, по формуванню психологічної культури учнівської молоді у системі неперервної професійної

освіти, по психології продуктивної праці, психології творчості і обдарованості тощо [2; 4; 5; 10; 14; 16; 19; 22; 24; 25; 28].

Набутий в ході багаторічних теоретико-експериментальних досліджень досвід певною мірою впроваджений в освітню практику, хоча цей процес міг би бути ще масштабнішим за більшої інноваційної підтримки та кращої координації між різними державними службами.

У зв'язку з цим, потрібні значно більш дієві зустрічні кроки до цих зусиль психолого-педагогічної науки і практики з боку ринкової економіки України, керівників виробничих галузей, державних і недержавних підприємств, банків, компаній, фірм, різних комерційних структур тощо.

Які ж кроки на цьому шляху можуть бути запропоновані?

Передусім, відповідні управління галузевих міністерств і відділи підприємств по роботі з персоналом могли б включити у свої перспективні плани створення практичних програм роботи зі здібними у підприємському плані учнями випускних класів шкіл та студентською молоддю за потрібним фахом. При цьому слід враховувати результати їх профільного навчання у спеціалізованих навчальних закладах, участі в олімпіадах і конкурсах в МАН України відповідних профілів тощо. За цих умов дані відомства і підприємства могли б забезпечувати професійно-фінансовий супровід «своєї» обдарованої молоді на основі договору з ними – як при закінченні загальноосвітніх навчальних закладів, так і при вступі до вищих закладів освіти та професійній підготовці в них за узгодженою між ними спеціалізацією, що відповідає потребам галузі чи підприємств. Звичайно, що такі «супроводжувані» ними здібні учні і студенти будуть приходити на підприємство більш компетентними і більш продуктивно виконувати виробничі завдання, ніж випадкові молоді спеціалісти «з вулиці».

Такій професійній інтеграції учнівської молоді зі «своєю» галуззю чи підприємством сприятиме виконанню ними в процесі зазначеної спеціалізованої підготовки ще в школі і далі, у вишах, цільових проектів, курсових і дипломних робіт за замовленою керівництвом галузей і підприємств тематикою. Подібна

практика може бути поширена і на відповідну ринкову підготовку аспірантів і докторантів академічних інститутів і вишів.

Логічно було б влаштувати вже старшокласників, студентів і аспірантів на стажування чи на працю за сумісництвом (на 0,25 – 0,5 ставки) на патронажні підприємства, фірми, банки, інші комерційні структури.

В додаток до вказаних форм «фірмової» профільної та професійної підготовки «для себе» обдарованої і талановитої молоді, можна було б рекомендувати галузевим міністерствам і виробничим об'єднанням організувати працюючі на громадських чи хоздоговірних засадах молодіжні установи – «Клуби винахідників і раціоналізаторів», «Науково-дослідні лабораторії та інститути», «Конструкторські бюро», «Проектні інститути», «Інноваційні компанії», «Експериментальні виробництва», «Маркетингові центри», «Юридичні та патентні фірми» тощо. Їх кадрове забезпечення має складатися саме з творчо обдарованої учнівської молоді та молодих працівників, котра, як відомо, не обтяжена інерцією мислення, стереотипами, забобонами, негативним досвідом професійної діяльності, а відкрита до нового, більш інноваційна тощо. Керівництво цими молодіжними трудовими об'єднаннями мало б здійснюватися компетентними в цій справі аспірантами, студентами, старшокласниками у співпраці з представниками зазначених відомств.

Підкреслимо, що науково-методичне та юридичне забезпечення їх діяльності в своїй основі вже розроблено у наукових працях філософів, психологів, педагогів, юристів, економістів, зокрема – В. Г.Кременя, В. М.Мадзігона, І. А.Зязюна, Н. Г.Ничкало, І. Д.Беха, С. Д.Максименка, М. М.Слюсаревського, В. Г.Панка та ін., і може бути дороблено в масово орієнтованих інноваційних формах іншими фахівцями.

При зарахуванні на підприємства ринкової економіки таких випускників загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих закладів освіти керівникам підприємств слід позбутися стереотипів нівелюючого ставлення до них «як до всіх» і діяти на основі індивідуальної програми підтримки творчої праці кожного обдарованого і талановитого молодого працівника. За наявності їх реальних

творчих досягнень, що покращують економічні показники функціонування галузі чи підприємств, доцільно відповідним чином оцінювати і фінансово підтримувати молоду творчу генерацію персоналу української ринкової економіки.

Можуть бути й інші варіанти залучення учнівської молоді у ринкову, підприємницьку діяльність, котрі обов'язково з'являться, якщо реально займатися даною справою на державному рівні.

Зрозуміло, що актуальним видається налагодження якомога ранньої комплексної профорієнтації, профільної та професійної підготовки учнівської молоді, виявлення та вироблення в неї конкретної правової і ринковою компетентності і спеціальних видів здібностей, які б вже з дитинства забезпечували їх успішну участь у таких ланках ринкової економіки, як система товарно-грошових відносин у сфері обміну та реалізації товарів й послуг, зв'язки між товаровиробниками, вивчення попиту, пропозиції й ціни та необхідності зміни у відповідних сферах економіки. Молодь має вчитися орієнтуватися в ринках товарів і послуг, нерухомого майна, позичкового капіталу (ринок кредитів та цінних паперів, страховий ринок), ринок робочої сили, валютний ринок. Необхідно вчитися володіти інформацією про територіальні різновиди ринку – місцевий, національний, регіональний світовий [24, с. 68].

Треба психологічно готувати молодь до активної участі у ринковій економіці на основі їх повної самостійності і вільної незалежності як господарчих агентів з повною відповідальністю (економічною та юридичною) за результати своєї комерційної діяльності. Необхідно формувати в неї первісну психологічну готовність до встановлення розвинутої мережі горизонтальних господарських зв'язків, до вільного ціноутворення на товари, до конкуренції з виробниками цих товарів, до державних впливів на власні ринкові плани, до витримки у конкурентній боротьбі, до можливого банкрутства і професійної мобільності тощо. Для цього існують адаптовані до вікових можливостей старшокласників, учнів ПТНЗ і студентів вишів економічні тренінги, ділові ігри, навчальні фірми тощо [19].

Звичайно, що юний суб'єкт ринкових відносин має вільно почувати себе в умовах маркетингу, тобто у комплексній системі заходів по вивченню ринку й активного впливу на споживацькі потреби з метою збуту товарів і одержання прибутку. Ринок висуває жорсткі вимоги до інтелекту майбутнього бізнесмена, який має вміти розробляти стратегії і тактики поведінки на ринку праці, формувати ефективні маркетингові програми. З їх допомогою мають прогнозуватися заходи з підвищення якості товарів, розширення їх асортименту, вивчення потреб покупців, намірів конкурентів і рівня конкуренції на ринку праці, забезпечення цінової політики, формування попиту, стимулювання збуту та реклами, оптимізації мережі товарного руху та збуту, організації технічного сервісу і розширення сервісних послуг. Маркетингова активність виступає фундаментом довгострокового та оперативного планування, здійснення виробничо-комерційної діяльності підприємства, організації науково-технічної, технологічної, інвестиційної діяльності та визначення перспектив роботи підприємства [24, с. 57].

Звичайно, що ці й подібні підготовчі заходи мають розроблятися і здійснюватися системно, психологічно виважено, краще, щоб вони реалізувалися в контексті побудови цілісної професійної кар'єри, що веде особистість до життєвого успіху [10].

Цьому сприяє знання та реалізація шляхів удосконалення трудової і професійної діяльності особистості з урахуванням вимог сучасності і майбутнього.

Удосконалення праці особистості можливо тоді, коли вона розглядається не як спрощене і примітивне явище, а як надзвичайно складний особистісний феномен, що неперервно розвивається і ускладнюється. Про це справедливо говорить відомий польський спеціаліст у галузі педагогіки праці Тадеуш В. Новацький, який вважає працю вічною категорією, що потребує розгляду її в ракурсі діалектики відношень між окремими видами діяльності, такими, зокрема, як виробнича, громадська і духовна праця. Він пропонує трактувати й

удосконалювати працю у певних контекстах, серед яких найбільш значущими є [13]:

- Праця і здоров'я, загроза для здоров'я;
- Праця і зусилля, виснаження працею, знеохота;
- Праця і свобода;
- Праця і соціалізація;
- Праця і соціальна стратифікація, розподіл праці;
- Праця і культура (матеріальна, соціальна, духовна);
- Праця і багатство;
- Праця і мораль;
- Праця і самореалізація;
- Праця і цінності;
- Праця і природа;
- Праця і творчість;
- Праця в буттєвому вимірі особистості;
- Праця в суспільстві;
- Праця і вдосконалення.

Дані контексти Т. В. Новацького утворюють точки росту феномену праці, напрямки її модернізації [13, с.161]. В цьому ж плані вченим розглядається і *науковий ракурс* розуміння поняття праці з позицій: фізіології; техніки і технічних наук; економічних наук; суспільних наук; психології; педагогіки; аксіології; екології [13, с. 162].

Разом з цими філософськими напрямками спеціалістами запропоновані й інші шляхи покращення трудового процесу, які стосуються різних його сторін. Так, відомий польський спеціаліст в галузі праксеології, тобто організації «хорошої роботи», Т. Котарбінський, пропонує зосередити увагу на таких аспектах удосконалення праці, як [9]:

1. Елементарні дії, причини дій, довільні імпульси організації роботи.

2. Продукти праці, вироби, матеріали, результати роботи, їх комплексний, зокрема політекономічний аналіз.

3.Знаряддя і приміщення, засоби і технології в сучасному комплексному підході їх збагачення, розширення, зв'язку із цілями.

4.Аналіз можливостей дій, зокрема управлінських щодо прийняття оптимальних рішень.

5.Складна дія та її види, що трактуються, зокрема в аспекті діалектичного оновлення, творчості, організації, кооперування, дослідження, підготовки, проектування, планування, мистецтва тощо.

6.Колективна дія декількох суб'єктів в плані взаємодопомоги, негативної та позитивної кооперації, змагання і конкуренції, укладення договору, згоди щодо правил дій, прямої і непрямой винуватості, безпосереднього і опосередкованого контролю і перевірки тощо.

7.Практичні переваги дії, її емоційної та практичної оцінки на основі економічних критеріїв оптимізації, чистоти продукта, точності, продуктивності, економічності, простоти, раціональності, надійності діяльності; важливою є оцінка суб'єктів праці – майстер, grosмейстер тощо.

8.Економізація дії на основі правил раціональної роботи – її рентабельності, підготовки (препарації), інструменталізації, організації, особливо – індивідуальної ініціативи, активності, мінімізації інтервенції, засвоєння передового досвіду, найкращих зразків технології і продукції.

9.Підготовка (препарація) дії на основі певної теорії управління, таких рис ефективного плану дій, як неперервність, точність, гнучкість, довготривалість тощо.

10.Інструменталізація дій в їх залежності від мети праці, від сучасних тенденцій автоматизації, роботизації, використання ідей інженерної психології, технічної естетики і додамо - тенденцій етизації, інформатизації, комп'ютеризації, глобалізації, креативізації, інноватизації, психологізації професійної діяльності тощо.

11.Принципи співробітництва як умова удосконалення складної багатосуб'єктної трудової діяльності - на основі врахування важливості всіх резервних, запасних елементів «людського фактору», зокрема «загальної мови»,

ефективної комунікації, централізації та децентралізації управління, мотивації, стандартизації та креативізації трудового процесу тощо - саме вони забезпечують оптимізацію розподілу праці та організацію колективних дій.

12. Техніка боротьби як різновид негативної кооперації, що визначається фактами створення і необхідністю формування підходу до важких обставин, дрібних перешкод, розчленування сил, кооперації зі слабкішими учасниками боротьби, протистояння звершеним фактам тощо.

13. Розумова праця як важливий вид людської діяльності, індивідуальної та колективної, що має свої принципи і типові особливості [9, с. 12-16].

За Т. Котарбінським, праксеологія має: а) синтезувати дані різних наук, а також мистецтва, що відносяться до організації праці; б) дати більш чітку трудову орієнтацію для тих наук, дані яких вона використовує; в) допомогти сформувати навички правильної організації роботи, важливі для кожної людини – школяра, студента, будівельника, поштаря – усіх, хто думає про те, як краще виконати свою роботу [9, с. 16-17].

Специфіка праці у сучасних ринкових умовах з високим робочим напруженням, конкуренцією, ризиком банкрутства і безробіття та іншими екстремальними особливостями, робить працівника тотожним спортсменові, який має бути здатним, як це рекомендує Роберт М. Найдиффер у своїй роботі по психології спорту (1979), свідомо:

- Підвищувати чи понижувати рівень напруженості;
- Розширювати чи звужувати фокусування уваги;
- Входити у стан пасивної концентрації;
- Підвищувати впевненість у собі;
- Розслаблюватися;
- Підвищувати психічну витривалість і знижувати сприйнятливність до болю;
- Покращувати процеси запам'ятовування і мисленнєвого відтворення ситуації;
- Знімати і послаблювати почуття страху;
- Виходити зі стану психічного шоку;

- Прискорювати навчання нових навичок завдяки правильному фокусуванню уваги;
- Систематично аналізувати свою поведінку і дії партнерів з метою врахування їх чеснот і недоліків;
- Підвищувати мотивацію трудових занять і почуття задоволення від цього;
- Підвищувати самосвідомість і самоконтроль;
- Покращувати стабільність трудових досягнень тощо [88, с. 208].

Багато чого залежить у покращенні праці підлеглих від керівника, тому існує безліч порад щодо вироблення якостей хорошого начальника. Ми зупинемося лише на 10 якостях, які рекомендує керівникам у своїй «Науці керувати» відомий вітчизняний економіст В. І. Терещенко [27]:

1. Будь завжди управляючим, а не погоничем, тобто не підганяй, а веди за собою.

2. Виробляй упевненість у собі. Мова йде про віру начальника у свої сили, в те, що він здатний виконати покладені на нього обов'язки.

3. Вмій бути строгим і вимогливим, поєднувати доброту з певною суворістю, з вимогами дисципліни праці, виявляти самодисципліну, щоб підтримувати в колективі належну робочу обстановку.

4. Завжди критикуй своїх підлеглих позитивно, тобто починай аналіз дій підлеглих з критики помилок, але закінчуй обов'язково позитивною вказівкою, сподіванням на успіх тощо (наш досвід свідчить про те, що часто буває корисним починати з прикладів ефективної роботи працюючого, після чого можна приступати до зауважень та їх врахування і виправлення, щоб зробити його працю ще краще).

5. Вмій заохочувати і карати, враховуючи особливості конкретної людини, її стать, вік, освіту, соціальне становище тощо. Слід не зловживати привселюдною критикою, а починати з критики наодинці, якою все може і обмежитися.

6. Начальник має цінувати час своїх підлеглих, що є ознакою його професійної культури.

7.Слід ввічливо, доброзичливо ставитися до своїх підлеглих, з чого починається атмосфера високої культури в колективі, встановлюються стосунки взаємної доброзичливості, хороший морально-психологічний клімат на підприємстві.

8.Необхідно вміти говорити і мовчати, що виявляється у здатності по-діловому, дохідливо і швидко віддати розпорядження, чітко висловити свої думки, а з іншого боку – завжди давати людям можливість висловитися, уважно їх вислухати.

9.Важлива наявність почуття гумору, вміння посміятися, оцінити якийсь дотепний жарт, іноді поіронізувати над самим собою.

10.Цікавитися, вивчати своїх підлеглих, адже немає нічого цікавішого від людей, таких різних, що як найдорожче цінують увагу до себе [27, с. 16-22].

В останній час трудова діяльність особистості здійснюється з використанням комп'ютерних інформаційних систем, зокрема через включення працівника в Інтернет. Відповідно до цього, робота в Інтернеті має регламентуватися певними етичними нормами, прикладом яких є так звані правила нетикету, які наводяться А. І. Лучинкіною [11, с. 193-195] і які значно покращують професійну діяльність робітника:

1.Пам'ятайте про те, з ким Ви спілкуєтесь. Не забувайте, що через Сітку і комп'ютер Ви пов'язані з живою людиною, а часто – з багатьма людьми водночасно. Не дозволяйте дурити себе атмосферою анонімності й вседозволеності. Створюючи електронного листа, уявіть собі, що все це Ви кажете людині прямо в обличчя – зробіть так, щоб Вам не було соромно за свої слова.

2.Спілкуючись в Сітці, дотримуйтеся тих же правил міжособистісного спілкування, яких Ви дотримуетесь в реальному житті.

3.Пам'ятайте, що Ви знаходитесь у кіберпросторі! Його кордони значно ширші, ніж кордони людського суспільства, і в різних його частинах можуть діяти свої закони. Тому, стикаючись з новим для Вас видом спілкування в Сітці, вивчайте і признавайте їх пріоритет. У будь-якій групі новин, форумі чи навіть

на каналі IRC існують власні локальні правила. Ознайомтеся з ними раніше, ніж відправите своє перше повідомлення.

4.Бережливо ставтеся до часу і думки інших людей. Звертайтеся за допомогою лише тоді, коли це дійсно необхідно і в цьому випадку Ви завжди можете розраховувати на підтримку Ваших колег. Не смікайте даремно інших користувачів, інакше кінець кінцем, з Вами перестануть спілкуватися. Пам'ятайте, що сітьовий час не тільки обмежений, але для багатьох і вельми дорогий. І, крім Ваших проблем, у Ваших співбесідників можуть бути й власні.

5.Намагайтеся виглядати гідно в очах своїх співбесідників. Не економте свій час на умовності типу правил доброго тону. Спілкуючись, називайте свого співбесідника на Ви.

6.Не нехтуйте порадами знатоків і діліться своїми знаннями з іншими! Будьте вдячні тим, хто витрачає свій час, відповідаючи на Ваші запитання. Але і самі, отримавши листа із запитаннями від іншого користувача, не поспішайте відправляти це послання у мусорну корзину, яким б глупим і наївним воно не здавалося.

7.Стримуйте пристрасті. Вступати у дискусії нетикет не забороняє, однак не опускайтеся до лайки й сварки, навіть якщо Ваш візаві свідомо провокує Вас на це.

8.Ставтеся з повагою не тільки до своєї, але і до чужої приватності. Якщо Ви з якихось причин хочете зберегти анонімність в Сітці, визнавайте це право і за Вашим співбесідником. Більш того, він має право на анонімність і приватність, навіть якщо Ви виступаєте з відкритим забралом.

9.Не публікуйте інформацію з приватних листів без згоди їх відпраників, не входіть у чужі поштові скриньки і в комп'ютери.

10.Не розсилайте свої листи водночасно на сотні адрес. Люди ненавидять спамерів (тих, хто засмічує Сіть рекламою, непрошеними листами масової розсилки)!

11.Після того, як напишете листа, перечитайте його і на всяк випадок включіть програму перевірки орфографії.

12. Будьте терплячими до недоліків оточуючих Вас людей! Незалежно від того, чи дотримуються Ваші співбесідники правила сітьового етикету, дотримуйтеся їх самі. Кінець кінцем, межово ввічливо порекомендуйте співбесіднику ознайомитися з цими правилами.

Найчастіше під явним порушенням нетикету розуміють ганьбу і перехід на особистості, злонамірний відхід від теми (оффтопик), рекламу і саморекламу у не призначених для цього місцях. Також вірогідним порушенням нетикету можуть стати наклеп та інша злонамірена дезінформація (брехня) чи плагіат [11, с. 193-194].

Отже, наведені шляхи удосконалення трудової діяльності стосуються різноманітних сфер покращення процесу і продукту праці, починаючи від міждисциплінарного погляду на цей феномен, її організацію, соціально- та індивідуально-психологічні, етичні, естетичні тощо чинники. В цьому зв'язку феномен праці не має меж у своєму розвитку, вона дійсно має вічну і безкінечну природу! Цими та багатьма іншими питаннями спеціально займаються психологія і педагогіка праці, що мають величезний потенціал у покращенні професійної підготовки і діяльності особистості.

Література

1. Баклицький І. О. Психологія праці: Підручник. 2-ге вид., перероб. і доп., Київ: Знання, 2008. 655 с.
2. Гільбух Ю. З. Як учитися і працювати ефективно. НОП для учнів гімназій і ліцеїв. Вид. 2-е, перероб. Київ: фірма «ВПОЛ», 1993. 128 с.
3. Готовність учня до профільного навчання / упорядник В. Рибалка; за ред. С. Максименка, О. Главник. Київ: Мікрос-СВС, 2003. 112 с.
4. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реаліїб науково-методичний посібник. Київ: МАУП, 2000. 312 с.
5. Ігнатович О. М. Психологічні основи розвитку фахової інноваційної культури педагогічних працівників: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 288 с.

6. Коkun О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. Агенство», 2012. 200 с.
7. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект: [Монографія]. Київ: МАУП, 2000. 286 с.
8. Кононець М. О. Психологія професійної моральності підприємців: теорія і сучасна практика. Монографія. Київ, 2013. 167 с.
9. Котарбинський Т. Трактат про добру роботу. Вроцлав, Варшава, Краков. 1965. 271 с.
10. Кучерявий О. Г. Кар'єрне зростання: особистісний вимір: монографія. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2015. 224 с.
11. Лучинкіна А. І. Психологія людини в Інтернеті: навчальний посібник. Київ: ООО «Інформаційні системи», 2012. 201 с.
12. Мілерян Є. О. Психологія праці та професійної освіти: Вибрані наукові праці / Автор-укладач В. Є. Мілерян. Київ: НПП «Інтерсервіс», 2013. 290 с.
13. Новацький В. Тадеуш. Людська праця: Аналіз поняття. Пер. з польської Ю. Родик. Львів: Літопис, 2010, 182 с.
14. Панок В. І. Прикладна психологія. Теоретичні проблеми: Монографія. Київ: Ніка-Центр, 2017. 188 с.
15. Панок В. Г. Психологічна служба: Навчально-методичний посібник для студентів і викладачів. Кам'янець-Подільський: ТОВ Друкарня Рута, 2012. 488 с.
16. Педагогічна майстерність: підручник / за ред. І. А. Зязюна. 2-ге вид., доповн. і переробл. Київ: Вища школа, 2004. 422 с.
17. Підготовка учнів до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи): Навчально-методичний посібник (За ред. Г. О. Балла, П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки). Автори: Г. О. Балл, Ю. З. Гільбух, М. М. Левтик, В. І. Панченко, П. С. Перепелиця, Н. А. Побірченко, В. В. Рибалка, М. Л. Смульсон, Б. О. Федоришин. Київ: Наукова думка, 2000. 188 с.
18. Плиско В. І. Формування готовності професіонала до діяльності в умовах, небезпечних для життя: На матеріалах суб'єкт-суб'єктної діяльності: Монографія. Київ: Наук. світ, 2002. 304 с.

19.Побірченко Н. А. Формування особистісної готовності учнів загальноосвітньої школи до підприємницької діяльності: Київ, 1999.

20.Помиткіна Л. В. Помиткін Е. О. Психологія праці і відпочинку: підручник [для студ. вищ. навч. закл.] Київ: Товариство «Альфа-ПК», 2019. 322 с.

21.Профконсультационная работа со старшеклассниками / Б.А. Федоришин, С. Я. Карпиловская, Е. М. Ткаченко и др.; Под ред. Б.А. Федоришина. Киев: Рад. школа, 1980. 160 с.

22.Рибалка В.В. Психологія розвитку особистісної готовності педагогів до професійної діяльності: методичні рекомендації. Київ: ПООД імені Івана Зязюна НАПН України, 2023. 160 с.

23.Рибалка В.В. Психологія та педагогіка праці особистості: від обдарованості дитини до майстерності дорослого: посібник. Київ: Інститут обдарованої дитини. 2014. 220 с.

24.Ринкова термінологія ділової людини: словник-довідник / В.М. Лінніков, В. В. Берковський, В. В. Рокоча та ін. Київ: Абрис, 1992. 96 с.

25.Самодрин А. П. Профільне навчання в середній школі. Кременчук: Вид. Центр Сучасного гум.-економічного інституту за участю РВЦ ПНТУ. 2004. 384 с.

26.Система професинальної информации в старших классах средней школы/ Под редакцией Б. А. Федоришина. Киев: Изд-во «Рад. школа», 1977. 164 с.

27.Терещенко В. І. Наука управляти. Київ: Тов-во «Знання» УРСР, 1989. 64 с.

28.Технології професійної орієнтації населення в умовах ринку праці: монографія / авт. Кол.: Н. А. Побірченко, Н. І. Литвинова, В. В. Синявський та ін. Київ: Педагогічна думка, 2011. 256 с.

29.Траверсе Т. М. Психологія праці: навч.-метод. посібник. Київ: ІПО Київського національного ун-ту імені Тараса Шевченка, 2004. 116 с.

30. Трофімов Ю. Л. Інженерна психологія: підручник. Київ: Либідь, 2002. 264 с.

31. Федоришин Б. О. Психологічні аспекти профорієнтації учнів. Київ: Товариство «Знання» УРСР», 1978. 48 с.

32. Феномен інновації: освіта, суспільство, культура: монографія / за ред. В. Г. Кременя. Київ: Педагогічна думка. 2008. 472 с.

ОЛЕГ ФУРС,
доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту,
кандидат психологічних наук, доцент

РОЗДІЛ 5. ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Парадигма сучасного педагога професійної освіти визначає готовність до застосування нових просвітянських задумів, здатність безперервно навчатися та вдосконалюватися, перебувати у безперервному творчому пошуку.

Педагогічна професія належить до професій «людина-людина». Діяльність педагога за суспільними функціями, вимогами до професійно значущих особистісних якостей, складністю психологічної напруженості та емоційного навантаження наближена до діяльності письменника, вченого.

Професія педагога відноситься до однієї з найбільш стресогенних, найнапруженіших у психологічному плані діяльності, вимагає від фахівця постійних резервів самовладання і саморегуляції, ґрунтовних та різносторонніх професійних навичок, знань, умінь, що являють основу його професійної обізнаності.

Професійна обізнаність педагога, його теоретичні знання і вміння їх передавати, є окрім того, мотивом і засобом розвитку навичок практичних дій в комунікативному суспільстві.

Перспективи різностороннього розвитку викладача закладу професійного (професійно-технічного) закладу якраз пропонують новітні методики навчання. Дійове й результативне впровадження сучасних підходів в навчально-освітній процес сприяє покращенню його якості, зацікавленості здобувачів і педагогів та успішній навчальній діяльності.

Одним з таких підходів є розвиток психічної саморегуляції яка є неодмінною ознакою успішної навчальної діяльності здобувачів освіти, сприяє попередженню їх внутрішньої напруженості, забезпечує психічну стійкість у різноманітних ситуаціях навчально-професійної діяльності, тощо.

Актуальність розвитку психічної саморегуляції визначається неодмінною ознакою успішної навчальної діяльності здобувачів освіти, цілеспрямованого коригування ними своїх психічних станів, поведінки, сприяє попередженню їх внутрішньої напруженості, забезпеченню психічної стійкості у різноманітних ситуаціях навчально-професійної діяльності і спрямована на досягнення поставлених професійних завдань.

Метою вивчення курсу є оновлення та поглиблення теоретичних засад вивчення психічної саморегуляції як чинника успішної навчальної діяльності у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Завданнями курсу є:

- оновлення та систематизація знань щодо розвитку психічної саморегуляції працівників закладів професійної освіти;
- підвищення рівня психічної саморегуляції педагогів закладів професійної освіти щодо використання структурно-функціональної моделі розвитку здатності до психічної саморегуляції у освітній діяльності;
- проектування освітнього процесу у закладах професійної освіти з використанням вправ релаксації для досягнення внутрішньої гармонії та рівноваги.

Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, завдання до самостійної роботи, тести і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.

Сьогодні сферу освіти можна назвати однією із тих, на яку російсько-українська війна наклала найбільший відбиток у національному масштабі, оскільки завдала їй чимало освітніх втрат. Тому в умовах війни перед освітою постає чимало викликів.

Здобувачі через часті тривоги, перебування в укриттях, загрозу власному життю і життю рідних переживають постійні стреси.

Такі екстремальні ситуації змінюють повсякденне життя людини, руйнують її базові потреби в безпеці та стабільності, завдають психологічних травм на все життя.

Внаслідок цього накопичуються негативні емоції, знижується витривалість особистості, яка є необхідною для навчання, навіть в режимі онлайн; знижуються адаптивні здібності. Усе зазначене змушує особистість адаптуватися до нових складних умов життя.

В процесі спілкування з педагогами закладів професійної (професійно-технічної) освіти та результатами їх потреб нами розроблено електронний курс «Формування стресостійкості здобувачів зп(пт)о в умовах воєнного стану».

Важливим на цьому етапі є не просто організація освітнього процесу, а організація таким чином, щоб він був максимально безпечним і комфортним для здобувачів. Отож безпека виступає складною, багатоплановою, різнорівневою й різномасштабною системою життєзабезпечення. Вона стає активним і провідним мобілізатором ресурсів психіки особистості в надзвичайних обставинах за катастрофічних природних явищ і стихійного лиха, соціальних

потрясінь, воєнних посягань і є для неї найважливішою необхідною умовою нормального існування та розвитку.

А отже, існує гостра потреба у соціально-психологічній підтримці та психологічній допомозі учасникам освітнього середовища в умовах війни. Зростає необхідність формування стресостійкості у здобувачів як необхідної умови вирішення життєвих проблем без шкоди для власного життя.

Тому у нинішніх умовах важливо перемістити фокус уваги з освітніх успіхів здобувачів на підтримку і нормалізацію їхнього психічного стану.

Здатність до саморегуляції можна вважати найбільш істотною характеристикою особистості, оскільки саморегуляція свідчить про взаємоузгодженість функціональних взаємозв'язків і взаємовпливів різних утворень, що входять до складу систем і підсистем структури особистості, а також про тенденцію їх розвитку.

Людина – це система, яка сама себе регулює. Психічна саморегуляція здійснюється в поєднанні її енергетичних, динамічних і соціально-змістових аспектів. Людина не автоматично перелаштовується з однієї діяльності на іншу, а свідомо, враховуючи при цьому соціальну ситуацію, важливість операцій, які вона виконує, можливі результати своїх вчинків тощо. Вона має можливість вибору, і в цьому полягає її свобода волі. Володіючи навичками саморегуляції, а, отже своєю свідомістю, особистість відповідальна за наслідки здійснених виборів і вчинених дій.

Історія розвитку поняття «саморегуляція» розпочинається з введення понять «самоуправління» та «регуляція». Будь-яке психічне явище не може існувати без функціонування мозку і навпаки – все, що відбувається в організмі, обов'язково впливає на роботу мозку, на функції кори його великих півкуль.

Принцип прояву саморегуляції в інстинктивній поведінці живих організмів полягає у тому, що при існуючих умовах організм відповідає на зовнішнє подразнення детермінованою програмою дій і, таким чином, підтримує необхідну рівновагу з середовищем. Інакше кажучи, будь-яка функціональна біологічна система, народжена або динамічно створена у даній ситуації,

обов'язково має риси саморегуляції з характерними тільки для неї вузловими механізмами.

Відомий психолог І. Павлов одним з перших ввів у науковий обіг термін «самоуправління» і ще у 1916 році підкреслював необхідність розгорнути дослідження, які будуть сприяти розумінню нас самих і розвинутих у нас здібностей до особистого самоуправління. Йому належить учення про другу сигнальну систему, якій учений відводив роль вищого регулятора людської поведінки, називаючи слово сигналом сигналів. І. Павлов стверджував, що людина є системою у найвищій мірі саморегульованою, здатною саму себе підтримувати, відновлювати, виправляти, удосконалювати.

За М. Амосовим, людина – це найскладніша, саморегульована, самонавчаюча і самоорганізуюча система.

Згідно із дослідженнями Ж. Вірної, поняття «регуляція» в психології запропонував П. Жане, яке він пов'язав з організацією особистості. На думку вченого, існує сім рівнів регуляції, вищий з яких посідає система внутрішніх вимог, що перетворює людину в активного діяча.

Подальшого розвитку проблема регуляції набула в різноманітних психологічних теоріях: психоаналізу, гештальтпсихології, біхевіоризму, гуманізму та ін.

Психоаналітична теорія З. Фрейда ґрунтується на тому, що всі особистісні процеси – від сексуальної розрядки до почуття гумору походять від спроб індивіда зменшити навантаження, тобто біологічні потреби індивіда створюють напруження. Це примушує його шукати розрядку шляхом задоволення цих потреб. На основі досягнень фізики і фізіології ХХ століття З. Фрейд дійшов висновку, що поведінка людини регулюється єдиною енергією (згідно із законом збереження енергії). Джерелом психічної енергії є нейрофізіологічне збудження.

Теорії та напрямки до розуміння поняття «регуляція»

Психоаналіз за З. Фрейдом - Еґо людини розглядається як інстанція, що регулює поведінку, підпорядковуючись принципу реальності, а не принципу

задоволення, і виконує такі функції, як регуляція потягів, їх опосередкування, усвідомлення бажань, усвідомлення детермінованості своєї поведінки.

Гештальтпсихологічний напрямок - Регуляція поведінки здійснюється відповідно до принципу теперішнього (минуле і майбутнє може впливати на поведінку тією мірою, якою воно представлене в реальній ситуації індивіда через модель очікування, цінність). Відповідно, вирішальне значення для психологічної структури і поведінки особистості мають перспективні цілі.

Біхевіористичний напрямок засвідчує, що предмет наукового аналізу – поведінка. Схема «стимул – реакція» пояснювала все розмаїття зовнішніх проявів активності особистості, що трактувалася не як активність в сучасному її розумінні, а як реагування на зовнішній стимул.

Гуманістичний напрямок – вказує на те, що головний факт у визначенні особистості – це її спрямованість на майбутнє, вільна реалізація своїх потенцій, передусім творчих, зміцнення віри в себе і можливість досягнення «ідеального Я». Для цього особистість регулює свою активність, керуючись власними змістом і цінностями.

Когнітивістський напрямок - У дослідженні проблеми регуляції поведінки основний акцент зроблено на виявленні ролі пізнавальних процесів у ній, тобто фокус досліджень зміщується на процеси перцепції, мотивації, цілеспрямованості у поведінці.

Біхевіористичні теорії концентруються на самоідентичності, раціональному управлінні самим собою.

Соціально-когнітивна теорія виходить із поняття самоефективності, коли людина може навчитися контролювати події, які впливають на її життя. З точки зору даної теорії вчинки людей регулюються власною самонакладеною підтримкою, тобто людина сама нагороджує себе повагою, над якою вона має контроль кожного разу, коли досягає встановлених нею самою норм поведінки. При цьому можливе реагування як позитивне, так і негативне. Термін «саморегулювання» використовується для позначення ефекту самооцінки, що збільшується або зменшується.

Представники гуманістичної психології вважають, що людина здатна до самодовершеності. Суть людини постійно рухає її у напрямку особистого зростання та самодостатності, якщо тільки дуже сильні зовнішні обставини не заважають цьому. Видатний представник даного напрямку А. Маслоу, який розробив теорію самоактуалізації, вважав, що людина – це унікум, який володіє потенціалом саморегулюючого та ефективного функціонування, знаходиться у пошуках ідентичності та автономії.

Дослідник феноменологічного напрямку К. Роджерс, який створив поняття «Я-концепції», вважав, що коли структура «Я» тільки формується, то регулюється виключно організмом. Пізніше формування відбувається через взаємодію з оточуючим суспільством, через самосприйняття та сприйняття інших.

У вітчизняній психології вперше питання про вивчення проблеми регуляції та саморегуляції було поставлене Л. Виготським, який специфічно людський спосіб регуляції пов'язував зі створенням та використанням знакових психологічних знарядь, які визначив як оволодіння процесами власної поведінки, адже процеси саморегуляції людини забезпечують активну і доцільну поведінку організму в умовах будь-якого впливу навколишнього середовища. Крім того, Л. Виготський вважав, що здатність людини «створювати наміри» знаходить вираження у свободі людської поведінки, яка існує як при створенні намірів, так і при їх втіленні. Створення намірів, мотивів, програм стимульовано іншими мотивами, які є реалізацією мети і програм більш високого порядку. У результаті свого функціонування будь-який акт саморегуляції має кінцевий продукт.

Історична ретроспектива показує, що розробка проблеми саморегуляції досліджувалась за такими напрямками:

- моральний розвиток особистості на різних вікових етапах;
- окремі прояви саморегуляції в різних видах діяльності;
- моральна стійкість особистості;

- моральний розвиток дітей дошкільного та молодшого шкільного віку та інш.

Проблема саморегуляції і самоконтролю в рамках теорії навчальної діяльності розглядається у роботах А. Маркової. Під саморегуляцією А. Маркова розуміє «свідому постановку суб'єктом цілей на основі наступних видів діяльності та підлягання їм способів своєї навчальної діяльності».

А. Маркова визначила два рівні саморегуляції.

Перший рівень характеризується наявністю у здобувачів таких операцій, як постановка завдань, пошук способів дії, вибір способів самоконтролю. І, що особливо важливо, самостійний перехід від одного етапу до іншого.

Показником сформованості другого рівня саморегуляції є вміння здобувачів співвідносити різні види діяльності.

За М. Гузиком, саморегуляція навчальної діяльності забезпечує функцію управління навчально-виховним процесом, яка здійснює регуляцію особистого вибору здобувачем індивідуального старту в навчанні, а також вибору мети, змісту та кінцевих результатів освітньої діяльності, індивідуального темпу проходження програми навчання та рівня її складності.

Відомі психологічні трактування поняття «саморегуляції».

Ю. Миславський пов'язує саморегуляцію з емоційною сферою особистості і розуміє її як «процес підтримування в людині такої продуктивної активності, яка вимагає від неї певної роботи над собою, а тим самим у вищих своїх проявах захвачує і момент розвитку її як особистості». Саморегулююча система реалізує «витривалість показників її роботи шляхом внутрішніх змін, породжуваних самою системою у відповідно до законів її організації».

В. Розов розглядає саморегуляцію як провідну підсистему в структурі психосоматичної адаптивності. Розвиток адаптивності здійснюється через формування та удосконалення механізмів саморегуляції.

Підсистема саморегуляції включає три взаємопов'язані механізми – функціональні, операційні, мотиваційні. Функціональні механізми пов'язані з певними структурами біологічної організації людини. Операційні належать до

характеристик людини як суб'єкта діяльності. Мотиваційні механізми включають усі види мотивації – від органічних потреб до ціннісних орієнтацій.

Х. Лійметс вважає спілкування в колективі і спільну діяльність обов'язковою передумовою формування саморегуляції. Взаємний контроль сприяє розвитку адекватного «я» – образу і самооцінки.

На думку К. Абульханової-Славської, саморегуляція – це узгодження особистістю об'єктивних вимог навколишнього середовища з суб'єктивними можливостями активності та індивідуальними особливостями. Вчена визначає саморегуляцію як механізм, що забезпечує спрямовуючу і активізуючу позицію суб'єкта, оптимізує психічні можливості, компенсує недоліки, змінює індивідуальні стани у зв'язку з поставленими завданнями і подіями життєдіяльності.

За визначенням В. Войтко, саморегуляція є здатністю людини керувати собою на основі сприйняття та усвідомлення актів своєї поведінки і власних психічних процесів.

Саморегуляція, на думку Л. Мітіної, є розкриття резервних можливостей людини, а отже, розвиток творчого потенціалу особистості.

На психофізіологічному рівні саморегуляція розглядається як фактор загальних здібностей (В. Юркевич) і універсальна внутрішня умова здійснення діяльності (Н. Лейтес).

Залежно від виду діяльності та умов здійснення саморегуляція може реалізовуватися різними психічними засобами – суттєвими образами, уявленнями, поняттями.

У напрямках психології праці та інженерної (технічної) психології, що започатковані в дослідженнях Б. Ломова та В. Моляко, саморегуляція розглядається і досліджується переважно з позицій адаптивності людини та її можливостей. При цьому беруться до уваги фактори, які впливають на ефективність діяльності (причому детальному вивченню підлягає дуже широке коло зовнішніх і внутрішніх або суто психологічних факторів та умов).

Аналіз поняття «психічна саморегуляція» уможливорює виділити в ньому

три складові – «психічна», згідно з якою цей феномен стосується психіки, «само» – вказує, що джерелом регуляції є сама людина і «регуляція» – налагоджувати, упорядковувати.

Сьогодні в науковій літературі по-різному тлумачиться поняття «саморегуляція». В Українській енциклопедії слово «саморегуляція» означає «здатність біологічної системи по відновленню стабільного рівня тих чи інших функцій після їхньої зміни».

Зважаючи на таку різноманітність підходів і тлумачень, можна стверджувати, що саморегуляція є необхідною психічною характеристикою людини, формується в соціумі, її проявом й одночасно необхідною умовою формування постає суб'єктна активність особистості.

Ретельний аналіз досліджень, а також узагальнення практичного досвіду дозволило сформулювати основні принципи формування саморегуляції і побудувати їх систему. Основоположними, що визначають загальний напрямок формування саморегуляції, її мету, зміст і методичку, є такі принципи формування саморегуляції.

1. Принцип етапності. Він передбачає:

- ритмічність у виконанні кожної дії;
- виконання здобувачами навчальних дій у послідовності, яка визначається змістом ланок саморегуляції;
- визначення мети діяльності;
- моделі значущих умов (орієнтовні процедури);
- складання програми дій та її реалізації (вирішальні процедури);
- оцінка результатів, їх аналіз і зіставлення з метою (самоконтроль), що визначає циклічність навчальної дії;
- у разі потреби – корекція результату (виправлення помилок).

Здійснення кожного компонента саморегуляції є дія, а виконання сукупності компонентів є навчальною діяльністю.

Якщо здійснюється сукупність компонентів при багаторазовому повторенні (виконання вправ, розв'язання задач, робота з підручником), то

закріплюється навичка організації навчальної діяльності – саморегуляція, тобто виконання елементарних навчальних дій на рівні автоматизму, без чого неможливе оволодіння знаннями і вміннями, здійснення розвиваючого навчання, навчання вмінню вчитися на всіх етапах розвитку особистості.

2. Принцип усвідомленої перспективи – глибоке розуміння і усвідомлення здобувачем близьких, середніх і віддалених перспектив діяльності;

При його реалізації кожен здобувач повинен усвідомлювати:

- програму своєї діяльності в обсязі даної дисципліни, комплексну дидактичну мету, яку він повинен зрозуміти і усвідомити як особистісно значущий і очікуваний результат;

- цілі навчання як результати при виконанні кожного завдання.

Саме мета (триєдина: навчальна, виховна, розвиваюча) є усвідомленою ланкою саморегуляції.

3. Принцип паритетності при формуванні саморегуляції – суб'єктивна взаємодія педагога й здобувача – вимагає виконання таких педагогічних правил:

- установа між викладачем і здобувачем суб'єкт-суб'єктивних стосунків;

- застосування активних, інноваційних методів і форм навчання.

Найбільш ефективно навчальний процес відбувається тоді, коли здобувач максимально активний, а викладач виконує консультативно - координаційну функцію (керує, спрямовує, організовує і перевіряє навчальну діяльність здобувачів).

4. Принцип розвиваючого навчання – досягнення ефекту розвитку в пізнавальній діяльності, процес здійснення предметних дій; – перехід від простого до більш складного; – постійний рух (діяльність) і зміна властивостей об'єкта, яка набуває регулярного характеру і закріплюється у часі.

5. Принцип наступності – загальнодидактичний принцип, який щодо навчання потребує постійного забезпечення зв'язку між окремими сторонами, частинами, етапами і ступенями навчання і всередині їх, розширення і

поглиблення знань, набутих на попередніх етапах навчання, перетворення окремих уявлень і понять у струнку систему знань, умінь, навичок.

6. Принцип методу діяльності – здобувачі оперують поняттями, одержаними в результаті сприйняття інформації від викладача, тобто розглядають їх в нових умовах, здійснюють узагальнення, аналіз, синтез, класифікацію та ін. – саме в такій діяльності здобувач освіти збагачується досвідом навчальної діяльності.

7. Принцип гнучкості – вміння регулювати власну діяльність залежно від навчальної ситуації;

- в основі – усвідомлення своїх можливостей, тобто самооцінка;

- забезпечує можливість пристосування змісту освіти і шляхів його засвоєння до індивідуальних потреб навчання, тобто відкриває можливості індивідуалізації змісту і процесу оволодіння знаннями, дає можливість переносити акцент навчальної діяльності на відпрацювання кожного компонента саморегуляції, дозволяє реалізувати ідеї гуманізації в освіті.

8. Принцип модульного навчання

Модуль – це навчальний пакет, який охоплює концептуальну одиницю навчального матеріалу (D. Russell) і має такі складові: ціль вивчення змісту модуля; матеріал модуля; питання для самоконтролю.

9. Принцип модульно-рейтингового навчання

Модульно-рейтингове навчання – це технологія організації навчально-виховного процесу, що базується на індивідуалізації та диференціації навчання, що забезпечує стимулюючу й розвиваючу функції одержання знань, їх самостійність і мобільність у процесі особистого орієнтованого навчання, що дає змогу підготувати здобувача до життя, людину, яка орієнтується в природі, вважає себе її частиною, має розвинуте екологічне мислення, тобто підпорядковуватиме свою практичну діяльність законам природи.

Складовою модульно-рейтингового навчання є модульно-рейтинговий контроль. За сумою одержаних балів формується рейтинг для здобувача. Творчі завдання здобувачі можуть виконувати з метою підвищення власного рейтингу.

Зазначені вище принципи відіграють важливу роль у формуванні саморегуляції, є її невід'ємною частиною.

Одним з основних методів формування саморегуляції та професійного розвитку здобувачів є соціально-психологічний тренінг.

Тренінг (від англ. train) – означає навчати, тренувати, дресировати.

Тренінг – це одночасно: цікавий процес пізнання себе та інших; спілкування; ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь та навичок; форма розширення досвіду.

Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед групою безліч варіантів розвитку і вирішення проблеми, заради якої вона зібралася.

Як правило, учасники в захваті від тренінгових методів, тому що вони роблять процес навчання цікавим, не обтяжливим.

Тренінги як форма практичної психологічної роботи, завжди відображають своїм змістом визначену парадигму того напрямку, поглядів якого притримується психолог, який проводить тренінгові заняття.

Таких парадигм виділяють декілька:

1. Тренінг як свого роду форма дресури, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються необхідні патерни поведінки, а з допомогою негативного підкріплення «стираються» шкідливі, зайві, на думку ведучого.

2. Тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання умінь та навичок ефективної поведінки.

3. Тренінг як форма активного навчання, метою якого є, перш за все, передача психологічних знань, а також розвиток деяких вмінь і навичок.

4. Тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними засобів вирішення особистих психологічних проблем.

Виділяють кілька видів тренінгових груп.

1. Групи особистісного зростання.

Його мета – організація групової взаємодії, активізація процесу спілкування між учасниками. У класичній схемі роботи в таких групах тренер активізує та спрямовує обговорення певних тем.

Важливе завдання груп цього типу – перенести увагу учасників із зовнішніх щодо групи й самих себе об'єктів на те, що відбувається тут, між учасниками групи; із подій минулого чи фантазій про майбутнє – у тепер, до свого безпосереднього досвіду взаємодії.

2. Тренінги заохочення.

Мета цих тренінгів – створити позитивний імідж тренінгових програм як таких, побудувати мотивацію до певного типу поведінки. У межах програми превентивної освіти, завданням цього тренінгу може стати заохочення учасників до ведення таких програм і тренування потрібних для цього навичок. Під час тренінгу заохочення тренер створює атмосферу взаємодії, широко використовуючи музику, малювання, ігрові та рухові вправи.

У результаті тренінгів такого типу, в учасників виникають нові переконання щодо предметів, які обговорювалися в процесі тренінгу. З метою тренування навичок заохочення можна використовувати відеозапис із подальшим аналізом тих засобів, які сприяли побудові зрозумілого повідомлення, його сприйманню та впливали на емоційну реакцію аудиторії.

3. Групи самопідтримки.

Групи самопідтримки, зазвичай, не мають тренерів. Вони складаються з осіб, які поєднані якоюсь проблемою (жінки, що зазнали насильства анонімні алкоголіки, тощо). Мета роботи цих груп – надання інформаційної і моральної підтримки своїм членам. За структурою вони схожі на клуби (клуби по інтересам). Основний спосіб проведення часу в цих групах – розповідь когось із учасників про свої проблеми й одержання підтримки від інших членів групи.

4. Тренінг з тренування навичок і вмінь.

Мета цього тренінгу – створити модель майбутньої діяльності людини (або деяких фрагментів діяльності) і тренувати ті способи мислення, поведінки, що сприяють поліпшенню результатів. Особливість такого підходу полягає в тому,

що взаємодія між учасниками відносно невелика, їхнє спілкування обмежується виконанням структурованих вправ. На початку, усередині й перед завершенням тренінгу проводять тестові вправи, за допомогою яких можна проконтролювати ступінь засвоєння учасниками потрібних навичок.

Кожен із тренінгів має досить чітку структуру, частини якої мають визначене змістовне наповнення і рекомендовані часові межі. У ході тренінгу вони набувають статусу ритуальних: вступ, правила, знайомство, очікування, інформаційні включення, рухавки, оцінка-аналіз, прощання.

Групи людей, що створюються з психокоректувальною метою, можуть бути наступних основних типів: Т-групи (групи соціально-психологічного тренінгу), групи зустрічей, гештальтгрупи, групи психодрами, групи тілесної терапії, групи тренінгу умінь.

Між учасниками всіх типів психокоректувальних груп відповідно до їх цілей встановлюються певні відносини і розподіляються ролі, а взаємодія будується за певними правилами.

Для прикладу розглянемо детальніше Т-групи, або групи соціально-психологічного тренінгу. Такі групи переважно створюються і використовуються для навчання правильній поведінці в різних ситуаціях міжособового спілкування.

У них обговорюються проблеми, з якими учасники стикаються в повсякденному житті, ведеться пошук їх вирішення. Основні завдання, які вирішують Т-групи, – навчання діловій і особистій взаємодії, керівництву людьми і організації їх спільної діяльності.

У Т-групах особливе значення надається безпосереднім переживанням учасників, їх самосвідомості і усвідомленню того, що відбувається навколо.

Конкретні цілі Т-груп і спрямованість їх діяльності в основному визначаються самими їх учасниками. У Т-групах заохочується дослідницьке, зацікавлене відношення до дійсності, а також здатність бути і залишатися самим собою у взаємодіях з різними людьми. Особлива роль в Т-групах відводиться співпраці, і цьому спеціально навчають учасників таких груп.

Робота Т-груп направлена на те, щоб в атмосфері взаємної довіри і повної психологічної відвертості кожний з учасників зміг краще пізнати самого себе, виробивши вміння і навички пізнання інших людей, встановлення з ними довірчих відносин. Розвиток процесу в Т-групах йде поетапно.

Як приклад приведу основні етапи роботи такої групи:

1. Уявлення кожним учасником самого себе в певному виді діяльності («Який я?»).

2. Отримання реакції від інших людей на власні вислови («Який ти?», «Яким ми бачимо тебе?»).

3. Пошук кожним учасником нових форм міжособової поведінки з урахуванням думок і реакцій інших людей. Це етап експериментування над собою.

4. Закріплення і відпрацювання ефективних форм поведінки, що дістали схвалення з боку більшості членів групи.

Т-групи звичайно використовуються як своєрідна соціально-психологічна мікролабораторія для виявлення тих, що є у кожного з учасників можливостей розвитку і відпрацювання умінь міжособового спілкування.

Участь в Т-групах може допомогти здобувачеві краще дізнатися про самого себе як особу, виробити індивідуальний стиль діяльності, навчитися краще розуміти своїх колег (інших студентів групи) і викладачів, з якими доводиться вступати в спілкування з приводу питань майбутньої професійної діяльності.

5. Групи зустрічей можуть виявитися корисними для майбутніх фахівців, що починають професійну діяльність, з метою підвищення рівня їх самосвідомості і розвитку особи.

Сферою практичного застосування гештальттерапії може стати індивідуальна психологічна робота зі здобувачами і підвищення її ефективності. Викладач профтехосвітнього закладу, що пройшов курс психодрами, з успіхом може використовувати відповідні знання для різноманітності занять зі здобувачами, підвищення їх виховної віддачі.

6. Групи тренінгу умінь дуже корисні при виробленні у майбутніх фахівців професійних комунікативних умінь і навиків.

У групах зустрічей і гештальтгрупах основна увага зосереджена на з'ясуванні індивідуальності і розвитку кожної людини як особи. Назва «Групи зустрічей» походить від слова «зустріч», яке в даному конкретному випадку визначається як спосіб встановлення відносин між людьми, заснованих на чесності і відвертості, адекватній самосвідомості і відповідальності.

Мета цих груп – усвідомлення і можливо повна реалізація того потенціалу особового і інтелектуального розвитку, який закладений в кожному індивіді. Процедура спільної роботи в групах зустрічей розрахована на встановленні атмосфери довіри між учасниками, відвертості і безумовного ухвалення і схвалення кожної людини таким, який він є в реальному житті. Відвертість в міжособовому спілкуванні в групах зустрічей досягається за рахунок психологічного саморозкриття кожного їх учасника перед рештою членів групи за рахунок встановлення близьких, довірчих відносин між ними. (Приймаючи участь у роботі такої групи необов'язково називати своє прізвище, можна назвати інше ім'я).

НАТАЛІЯ ТОРБА,
доцентка кафедри педагогіки, психології та менеджменту,
кандидатка психологічних наук, доцентка

РОЗДІЛ 6. НОВІ ФОРМИ РОБОТИ, ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БІНПО

На базі кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО протягом 2023-2024 р. працює Онлайн-центр психологічної підтримки “ReVita” . Онлайн-центр надає послуги здобувачам освіти, співробітникам інституту на безоплатній основі, іншим – на договірній.

Аспекти діяльності центру “revita”

Практичний аспект діяльності: забезпечує розв'язання конкретних проблем особистості у ситуації невизначеності чи СЖО пов'язаних зі збереженням психічного здоров'я в кризових умовах та умовах воєнного стану, а також формування умінь та навичок духовного самовдосконалення.

Освітній аспект діяльності: передбачає забезпечення здобувачів освіти та співробітників БНПО актуальною, науковою інформацією щодо функціонування психічних станів.

Науковий аспект діяльності: передбачає проведення соціально-психологічних досліджень та висвітлення отриманих даних у наукових публікаціях.

Мета діяльності он-лайн центру “ReVita”:

- створенню умов для соціального та інтелектуального розвитку здобувачів освіти, охорони психічного здоров'я, надання психологічної та соціально-педагогічної підтримки всім учасникам освітнього процесу відповідно до цілей і завдань системи освіти;
- підвищення ефективності освітнього процесу у БНПО засобами практичної психології;
- практична допомога постраждалим від насильства, булінгу чи мобінгу тощо;
- сприяння створенню оптимальних умов для гармонійного та різнобічного розвитку, самореалізації та самоактуалізації, а також професійного становлення учасників освітнього процесу.

В умовах воєнного стану актуальною є психологічна допомога онлайн. Вона передбачає активну позицію клієнта, його готовність відповідати на питання, аналізувати ситуацію, виконувати рекомендації і т. д. У випадку, коли проблема глибока, тягнеться роками то це вимагає тривалої кропіткої роботи. Психологічна допомога онлайн стає все більш визнаною. Вона може бути досить ефективною, а в деяких випадках — єдино можливою.

Основні напрями роботи.

I ПТРС (посттравматичний стресовий розлад).

- 1.1. Допомога військовим з ПТРС
- 1.2. ПТРС дітей під час війни
- 1.3. ПТРС у тимчасово переміщених осіб.

II. Тривожні стани.

- 2.1. Самодопомога при тривозі.
- 2.2. Страх і паніка в умовах воєнного стану.
- 2.3. Панічна атака під час війни.
- 2.4. Що почитати дітям для подолання тривожних станів.

III. Кризові стани.

- 3.1. Кризи втрати .
- 3.2. Кризи розлуки.

IV. Стійкість і витривалість в умовах воєнного стану.

- 4.1. Психологічна допомога. Психологічна підтримка.
- 4.2. Як позбутися почуття провини.
- 4.3. Конфліктна взаємодія: як впоратись зі злістю.

Одним з основних напрямів роботи це робота з посттравматичними стресовими розладами. Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) — це хронічне порушення психічного стану, що може розвинути після травматичної події. Близько 8% чоловіків та 20% жінок, що пережили травматичні події, мають ПТСР. Якщо на це не реагувати, це може закінчитися руйнацією стосунків, роботи, здоров'я чи навіть життя. ПТСР можна подолати чи навчитися ним керувати. Цей стан розвивається в особистостей, що пережили неординарну, загрозливу для життя чи гідності ситуацію:

- ветерани війни,
- цивільні, що перебувають в зоні бойових дій,
- жертви сексуального чи/та фізичного насильства,
- полонені та жертви катування,
- жертви торгівлі людьми, сексуального рабства,
- жертви чи свідки постійного домашнього насильства,
- жертви булінгу, в тому числі у освітньому закладі,

- діти, що зазнають неглекту (ними не займаються, навіть не годують, занапащені батьками діти), фізичного та сексуального насильства,
- свідки терактів,
- люди, що перебували в зоні стихійного лиха,
- жінки, що пережили травматичні пологи і зазнали жорстокого ставлення медичного персоналу.

Індивідуальна вразливість або стійкість — це ключові фактори в розвитку ПТСР. Цей розлад розглядають як наслідок провокації зовнішніми стресовими чинниками уже існуючої схильності до травматизації. Постійні думки про травматичну подію можуть сприяти розвитку ПТСР. Вони виникають мимоволі, сніться, або вертаються як флешбеки (старий спогад, який знову яскраво повернувся), коли якійсь тригер нагадує про травму.

Перебування в зоні бойових дій може спровокувати розвиток ПТСР. Така особистості миттєво реагує, дратується, тривожиться і переймається думками про власну безпеку. Тривожність може проявлятися в порушення сну, уважності чи мати фізичне відображення: закрепи, нетравлення, гіпертонус м'язів чи тахікардія.

ПТСР також притаманне уникнення згадок про травму — небажання говорити про подію чи бути поруч із людьми, що про неї нагадують. Емоційна порожнеча, відсторонення від близьких та втрата інтересу до колись улюблених речей, останнє дуже нагадує ознаки депресивного розладу.

Для вирішення проблеми ПТСР є декілька підходів, і жоден із них не є вичерпним і універсальним. Це означає, що для кожної людини слід добирати підхід індивідуально, але, все ж, з огляду на протокол та обставини життя.

Людину, у якої діагностували ПТСР, слід запевнити, що в неї відсутні будь-які відхилення, і що це мине. Психолог має надати інформацію про ПТСР та його подолання, краще в письмовій формі. Слід знайти групу підтримки, яку веде фахівець. Нерідко ПТСР з часом минає, але просто так чекати, що мине, не можна. ПТСР слід “обачно спостерігати” і бути насторожі, щоб не стало гірше.

Для цього є сенс створити безпечне середовище. Слід позбутися тригерів травматичних спогадів. Саме тому не можна запускати феєрверки в країні, де триває війна. Серед нас дорослі і діти, які надто добре пригадують гради, атр. обстріли. Доцільно провести роботу з близькими. Вони мають зрозуміти, що відбувається, в чому причина і як запобігти панічними атакам та флешбекам, чи що робити, коли вони стаються. Важливо працювати з відвідувачем та проводити кампанію в суспільстві щодо належного використання мови. Не можна допускати стигматизації, мови ненависті, виключення людей із суспільства. Ці ж заходи використовують і для запобігання розвитку ПТСР в людей, яким він загрожує. Зазвичай потрібно 8-10 сесій для подолання ПТСР.

При цьому треба бути певними, що відвідувач немає дисоціативних розладів, психозу, і вони не становлять загрози для інших. Якщо ПТСР супроводжує депресія, то слід працювати передусім з нею.

Робота центру психологічної підтримки спрямована не тільки подоланням стресу а і на профілактику посттравматичного синдрому у дітей та підлітків, разом із батьками фахівці обговорюють підхід і форму допомоги кожній дитині, кожному підлітку. Кращих результатів у подоланні дитячих та підліткових стресів та травм можна досягнути за умови та застосування лише безпечних нетравматичних психологічних інтервенцій.

Інший напрям роботи центру це робота з панічними атаками. Панічні атаки це сильне почуття страху і тривоги. Напади часто відбуваються, коли людей щось непокоїть або вони пережили складний чи стресовий досвід.

Панічні атаки можуть дуже лякати, особливо дітей та підлітків, але зазвичай їх можна зупинити у разі активної роботи з проблемою. Важливо знати, що панічна атака не заподіє шкоди і це відчуття пройде, навіть якщо так не здається під час нападу.

Не завжди зрозуміло, що викликає панічні атаки в дітей, підлітків чи дорослих. Відомо, що їх може спричинити тривожність із приводу чогось або проживання важких чи стресових ситуацій. Серед них:

- тривога, викликана складнощами вдома чи у освітньому закладі;

- стрес через такі речі, як іспити, дружба чи стосунки;
- смерть близької людини;
- страх, викликаний жорстоким поведженням або зневагою;
- насильство.

Панічні атаки часто починаються в підлітковому віці, хоча можуть виникати в дитинстві. Напади можуть спричиняти сильне занепокоєння, а також впливати на настрій та інші аспекти діяльності дитини.

Деякі діти починають уникати ситуацій, у яких вони бояться нападу паніки. Підлітки можуть вживати алкоголь або наркотики, щоб зменшити тривожність. Якщо панічні атаки не розпізнати та не звертати на них уваги, вони можуть спричинити майбутні ускладнення, такі як важка депресія та суїцидальна поведінка.

Під час панічної атаки підліток може відчувати втрату контролю над тим, що відбувається навколо, бути наляканим відчуттям небезпеки. Йому навіть може здаватися, що він помирає. Наш організм може по-різному реагувати на панічні атаки. Серед цих реакцій:

- задишка, прискорене або ускладнене дихання;
- запаморочення або відчуття непритомності;
- світло здається яскравішим та інтенсивнішим;
- прискорене серцебиття та стиснення у грудях;
- потовиділення більше звичайного;
- тремтіння кінцівок та хиткість у ногах;
- сльози, незмога перестати плакати;
- відчуття, ніби людина «застрягла» та не може рухатися;
- спазми у шлунку або нудота.

Перший крок до подолання панічної атаки — дізнатися, що її спричинило. З'ясувати у підлітка, як він відчувається та що викликало в нього панічну атаку чи стрес. Чи змушують його панікувати певні ситуації або місця? Розуміння цього допоможе з'ясувати, як він може з цим упоратися. Під час панічної атаки

підліток може відчувати, що втрачає контроль. В цій ситуації йому потрібна допомога.

У сучасних умовах в Україні проблема тривожних станів досить актуальна. Цент активно працює в цьому напрямі. Тривожні стани – це патологічна схильність людини до постійного переживання.

Стан тривоги знайомий практично всім. Воно виникає в різних життєвих ситуаціях і супроводжується різко негативними емоціями, з якими може впоратись далеко не кожен. Вони можуть бути пов'язані з очікуванням негативу, змін в звичному середовищі або іншими факторами.

У таких випадках звичайна тривога перетікає в хронічне русло і стає патологічною. Люди можуть відчувати гострі переживання не тільки в стресових ситуаціях, а й без видимих причин – це перетворює нормальне життя в кошмар постійного очікування чогось поганого, непоправного.

В такому стані люди не можуть сконцентруватися на повсякденних справах, їх здоров'я погіршується і тільки професійна допомога може швидко і ефективно змінити ситуацію, направити життя в потрібне русло без надмірних переживань і тривоги.

Достовірна причина проявів тривожних станів є невідомою, проте, як і інші психічні захворювання – може викликатися такими факторами: психологічними травмами, постійними стресовими ситуаціями, хімічними змінами в головному мозку, схильністю організму до розладів, генетичними та іншими проблемами.

Відомо кілька захворювань, здатних спровокувати розвиток тривожних станів: залежність від психотропних стимуляторів (наркоманія), пролапс мітрального клапана, гіпоглікемія і гіпертиреоз. Також, прояв тривожного стану і панічні атаки, можуть викликатися цілим спектром фізіологічних причин.

Тривожні стани мають специфічні симптоми, при виявленні яких необхідно негайно звертатися до фахівців. Вони зможуть провести правильну діагностику і призначити ефективне методички роботи, запобігши подальше поглиблення проблеми.

До основних симптомів тривожного стану відносять: внутрішнє тремтіння і підвищену нервозність, яка проявляється без об'єктивних причин, постійне або часто виникаюче відчуття тривоги, підвищену агресивність без наявності активного подразника, прискорене серцебиття, розлад сну, утруднене дихання і задишка, запаморочення та інші прояви, пов'язані з патологічною роботою психіки і нервової системи.

Центр ReVita активно працює в напрямі надання психологічної підтримки у різних напрямках актуальних для сьогодення.

Центр має ряд рубрик: Пізнай себе. Це важливо знати. Потрібна порада звертайся.

Забезпечення психологічної та соціальної підтримки відбувається шляхом розміщення у рубриках на сайті БНПО матеріалів психологічного спрямування.

У рубриці «Пізнай себе» представлено методики на визначення самооцінки, синдрому емоційного вигорання, тест на визначення психотипу, тест на визначення темпераменту. Це професійні методики адаптовані до широкого загалу.

У рубриці «Це важливо знати» розміщено відеоматеріали : «Як не піддатися провокації конфліктної поведінки», «Наслідки ПТРС в період війни: від розуміння до самоповаги», «Використання казко терапії для нормалізації емоційного стану дітей в подоланні посттравматичного стресового розладу» , «Психологічна самодопомога під час панічної атаки».

У рубриці «Потрібна допомога? Тобі сюди.» розміщено матеріали «Посттравматичний стресовий розлад у переселенців», «4 поради для підтримки психічного здоров'я підклітка», «Кібербулінг - як це зупинити».

Протягом 2024 року психологами центру проводились консультації слухачів курсів підвищення кваліфікації з питань

ПТРС у тимчасово переміщених осіб (викладачі Маріупольського професійного ліцею сфери послуг і торгівлі)

Страх і паніка в умовах воєнного стану (Краматорське вище професійне торгово-кулінарне училище);

Панічна атака під час війни (Солонянський навчальний центр (Дніпропетровська обл.); ДПТНЗ «Привільський професійний ліцей»; «Золотівський професійний ліцей»;

Самодопомога при тривозі «Лубенський професійний ліцей», «ПТУ № 4 м. Полтава».

Отже в процесі роботи центру надається клієнту можливість бути почутим та вислуханим, надаючи онлайн-консультування для повнолітніх (18+) протягом трьох консультацій по 30 хвилин.

Діяльність центру психологічної допомоги підвищує обізнаність населення стосовно важливості психологічного здоров'я. Пропонується клієнтам, які потребують допомоги, психологічну підтримку онлайн. Надаються рекомендації та рекомендуються дієві техніки для зниження рівня тривожності, що сприяє внесенню коректив у сімейне, освітнє, виробниче середовище і всю структуру міжособистісних відносин.

В подальшій діяльності центру планується поповнення рубрик новими матеріалами, психологічні консультації у разі звернень, поширення інформації щодо діяльності онлайн-центру психологічної підтримки «ReVita»

В умовах глобалізації світового економічного простору важливого значення також набувають аспекти формування вітчизняного ринку праці за спеціальністю 053 психологія. Розмежовуючи діяльність людей відповідно до потреб суспільства, даний ринок охоплює усі галузі соціальної сфери та види діяльності, а співвідношення між попитом та пропозицією на ньому визначає стабільність розвитку суспільства. Тому за сучасних умов господарювання надзвичайно актуальними постають питання всебічного дослідження та моніторингу процесів, що відбуваються на ринку праці в галузі психології.

Для аналізу ринок праці та запити роботодавців щодо затребуваності фахівців за спеціальністю 053 психологія було проаналізовано 11 сервісів працевлаштування щодо затребуваних посад, обов'язків, навичок та компетентностей.

Сьогодні на ринку праці є гостра потреба у фахівцях, які володіють психологічними компетентностями, необхідними для вирішення стратегічних завдань суспільного розвитку, організації надання якісних психологічних послуг, здатних ефективно працювати в галузі соціально-психологічного забезпечення.

Магістр психології повинен бути підготовлений до розв'язання професійних завдань пов'язаних із:

- здійсненням теоретичного, методологічного та емпіричного аналізу актуальних проблем психологічної науки та практики;
- здійсненням практичної діяльності (психодіагностичної, консультаційної, корекційної, психотерапевтичної, тренінгової, реабілітаційної, духовно-психологічної, ресоціалізаційної, прогностичної тощо) з використанням науково верифікованих методів та технік;
- організацією та реалізацією просвітницької та освітньої діяльності у сфері психології;
- ефективною взаємодією з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах, співпрацею з представниками інших споріднених професій, громадських організаціях з питань надання психологічної допомоги;
- прийняттям фахових рішень та діяльністю в складних і непередбачуваних умовах, кризових ситуаціях, адаптацією до нових ситуацій професійної діяльності;
- розробкою та впровадженням інноваційних методів психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях, здійсненням психологічного супроводу з урахуванням особливостей психоемоційних станів та світоглядних позицій;
- організацією та проведенням психологічного дослідження: із застосуванням валідних та надійних методів. Визначенням методології дослідження, володінням сучасними технологіями проектування та організації наукового дослідження на підставі комплексного підходу до вирішення

проблеми професійної діяльності, представленням результатів дослідницьких досягнень;

- розробленням програми психологічних інтервенцій (тренінг, консультування, корекція, психотерапія тощо) проведенням їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінкою якості і ефективності власної діяльності, визначенням провідних напрямів надання психологічної допомоги та підтримки.

Стратегія реформування вищої освіти передбачає створення системи моніторингу та постійного поліпшення якості вищої освіти, що відповідає рекомендаціям і стандартам Європейського простору вищої освіти, враховує кращі світові практики та виступає головною технологією досягнення відповідності освітньої системи вимогам і потребам суспільства та особистості.. Ключовим завданням такої реформи є залучення зовнішніх та внутрішніх стейкхолдерів до розроблення освітніх програм.

Ключовими завданнями такої реформи є:

- інституалізація системи забезпечення якості вищої освіти на національному, регіональному та локальному рівнях за участю державних, громадських та професійних організацій;

- залучення зовнішніх та внутрішніх стейкхолдерів до обговорення ОП що здатні гарантувати стійке функціонування та розвиток системи забезпечення якості вищої освіти;

Стейкхолдери професійної освіти – фізичні та юридичні особи, що зацікавлені у розвитку системи професійної освіти, мережі або окремих закладів професійної освіти та можуть впливати на систему або зазнають її впливу. Участь стейкхолдерів дозволяє ЗВО виявити контекст, в якому він функціонує, та визначити вимоги. дотримання яких для певної конкретної ОП становитиме «якість освіти»

Для того, щоб зважити на всі можливі виклики, які постануть перед освітньою програмою, варто залучити інтелектуальний потенціал власного колективу, представників громадськості, зважити на передовий досвід кращих вітчизняних та зарубіжних закладів освіти. Це дає розуміння не лише переваг, а

й недоліків, що мали місце в інших освітніх програмах, щоб не повторити вже виявлені помилки.

Крім вивчення наявного досвіду, обов'язковими елементами якісного планування є залучення до обговорення проекту освітньої програми здобувачів освіти, роботодавців та її громадське обговорення. Такий підхід допоможе виявити можливі недоліки чи прорахунки в проектуванні та врахувати реальні інтереси стейкхолдерів, що, у свою чергу, підніме ефективність та конкурентоспроможність програми.

Вкрай важливим є залученні роботодавців до обговорення освітньої програми і її функціонування.

Громадське обговорення проводилися у різний спосіб, зокрема як:

- конференції, семінари, форуми, громадські слухання, “круглі столи”, збори, зустрічі з громадськістю, громадські приймальні
- теле- або радіо- дебати, дискусії, діалоги, інтерв'ю та інші передачі теле- і радіомовлення, Інтернет-конференції*, телефонні “гарячі лінії”, інтерактивне спілкування в інших сучасних формах.

В умовах венного стану проведення електронних консультацій з громадськістю є альтернативою проведення консультацій з громадськістю у формах, які передбачають безпосереднє очне спілкування громадян (зустрічі з громадськістю, збори, тощо)

У процесі громадського обговорення ОП «Психологія» приймали участь фахівці практики

Товстоног Л.М., директор КЗ «Чебанівський» ЗДО «Дзвіночок». Вона запропонувала замінити дисципліну ВК 4 «Економічна психологія» на ВК 4 «Основи медіаграмотності»

Ігнатович О.М., доктор психологічних наук, старший науковий співробітник, завідувач відділу психології праці Інституту педагогічної освіти і освіт дорослих імені Івана Зязюна НАПН України Запропонувала ВК 2 «Актуальні проблеми сучасної віктимології» на ВК 2 «Психологія маркетингу»

Клочко А.О., стейкхолдер керівник громадської організації «Результативний старт ультраактивного розвитку суспільства», доктор психологічних наук, кандидат педагогічних наук, доцент. Запропонувала замінити ОК 14 «Педагогіка вищої школи» на ОК 14 «Вступ до фаху», а також удосконалити ОПП у частині 2 мету освітньої програми, а саме чітко визначити та вказати основні цілі програми.

В результаті громадського обговорення були визначені сильні та слабкі сторони ОП та на цій основі окреслено перспективи подальшого її розвитку.

Отже залучення реальних роботодавців на етапі розробки ОП допоможе більш ефективно сформуванню програмні результати навчання, що реально відображатимуть потреби ринку праці. Чим ширше обговореною буде ОП, тим більше шансів уникнути можливих недоліків і зробити програму більш ефективною, привабливою для майбутніх здобувачів і роботодавців.

ЮЛІЯ ГРИБОВСЬКА,
доцентка кафедри педагогіки, психології та менеджменту,
кандидатка економічних наук, доцентка

РОЗДІЛ 7. ФОРМУВАННЯ УМІНЬ У ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ КУРСУ «ОСНОВИ ФІНАНСОВОЇ ГРАМОТНОСТІ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ»

Вивчення курсу «Основи фінансової грамотності в закладах професійної (професійно-технічної) освіти» (далі – ЗП(ПТ)О) сприяє набуттю здібностей, які дозволяють слухачам курсів підвищення кваліфікації (далі – слухачам) успішно оволодіти знаннями, уміннями та навичками заробляти, витратити та заощаджувати.

У науковій психолого-педагогічній літературі існують різні тлумачення понять «знання», «уміння» та «навички». Їх нечітке розмежування знижує ефективність формування умінь на практиці, спрощуючи цей процес до передачі

знань та їх відпрацювання на основі певної системи дій.

Важливим є чітке формування суті понять «знання», «уміння» та «навички», виокремлення та деталізація умінь з курсу «Основи фінансової грамотності в ЗП(ПТ)О». Метою дослідження є обґрунтування особливостей формування умінь у процесі викладання даного курсу.

Головними умовами успішного формування умінь є наявність відповідних знань, усвідомлення мети завдання, його змісту і способів виконання, свідоме ставлення і готовність слухача до прийняття рішень за різних умов.

Зі знаннями і навичками пов'язані уміння, оскільки вони завжди виступають в складній діалектичній взаємодії і єдності.

Знання – це обізнаність у сфері фінансової грамотності.

Уміння – це базована на знаннях готовність слухача успішно виконувати певні дії. Уміння формується на основі знань з фінансової грамотності та життєвого досвіду слухача і вимагає від нього свідомого контролю за власними діями.

Навички – це автоматизовані дії, неодноразове повторення банківських, розрахункових та інших операцій, які не вимагають свідомого контролю.

Фінансова грамотність – це сукупність знань, умінь та навичок, потрібних для прийняття відповідальних економічних та фінансових рішень та вжиття заходів із належним рівнем компетентності. Володіння фінансовою грамотністю допомагає досягти фінансового благополуччя і зберегти його протягом усього життя [1].

Фінансова грамотність – це уміння розуміти грошовий потік, фінансовий ринок, фінансові інструменти та керувати (управляти) власними грошовими коштами й активами з метою ухвалення правильних рішень і досягнення ефективних цілей.

Уміння слухачів управляти особистими фінансами – запорука їх фінансової свободи та незалежності.

У процесі викладання курсу «Основи фінансової грамотності в ЗП(ПТ)О» в слухачів формуються наступні уміння:

1. Заробляти.
2. Витрачати.
3. Зберігати.
4. Заощаджувати.
5. Інвестувати (примножувати).

1. Уміння заробляти кошти включає три складові:

1) «тверді навички» – безпосередньо пов'язані з професією слухача.

Можуть впливати з освіти, якщо слухач продовжує працювати за отриманим фахом – вузькоспеціалізованим, пов'язаним з однією галуззю знань;

2) м'які, гнучкі навички – прямо не зв'язані з однією професією: вміння комунікувати, ораторське мистецтво, інтелект, адаптивність, – увесь комплекс управлінських навичок, тобто організація, планування, контроль. Під час кар'єрного зростання, отримання вищих та високооплачуваних посад, більшу роль починають відіграти не «тверді», а «м'які» навички, тому що потрібно вже не безпосередньо виконувати якісь зобов'язання, а організувати процес і контролювати, щоб дана робота якісно виконувалася іншими. Відповідно, якщо хочемо отримувати більший дохід, обов'язково потрібно розвивати і «м'які навички» [2];

3) рівень соціального капіталу – якщо в оточенні слухача є працюючі, експертні в різних сферах життя люди, що отримують достойну заробітну плату, то з високою ймовірністю його рівень доходу підтягуватиметься до рівня оточення.

2. Уміння витрачати кошти включає сім складових:

1) відстеження фінансів – необхідно скласти бюджет та фіксувати доходи і витрати. Доцільно скористатися мобільними додатками для обліку коштів, наприклад: Daily Budget, Monefy, Spendee, Money Lover.

У додатках можна фіксувати витрати за категоріями і бачити наочну статистику за місяць чи рік. Регулярний аналіз бюджету – ключ до усвідомленого управління грошима [3].

Головне правило формування сімейного бюджету – планування, чітке

фіксування грошових надходжень та витрат, яке забезпечить правильний розподіл і витрачання фінансових ресурсів та розуміння фінансових можливостей родини.

Для кожної окремої сім'ї перелік доходів та витрат буде індивідуальним. Наведемо приклади базових бюджетів сім'ї з шести осіб, табл. 1, 2.

Таблиця 1

Сімейний бюджет надходжень на місяць (вересень 2024 р.)

Опис	Категорія	Прогнозовані надходження	Фактичні надходження	Різниця між фактичними та плановими надходженнями
Заробітна плата чоловіка	Чоловік	20000	20000	-
Заробітна плата дружини	Дружина	15000	15000	-
Пенсія бабусі	Бабуся	6000	6000	-
Пенсія дідуся	Дідусь	8000	8000	-
Відсотки за акціями	Чоловік	3000	3000	-
Відсотки за депозитами	Чоловік	10000	10000	-
Кошти за здачу квартири в оренду	Сім'я	12000	12000	-
Кошти за здачу землі в оренду	Сім'я	15000	15000	-
Страхова виплата	Дружина	-	7000	+7000
Загальні надходження	х	89000	96000	+7000

Таблиця 2

Сімейний бюджет витрат на місяць (вересень 2024 р.)

Опис	Категорія	Прогнозовані витрати	Фактичні витрати	Різниця між фактичними та плановими витратами
Позашкільні гуртки	Діти	2500	3000	+500
Ліки та медогляд	Діти	500	600	+100
Шкільне приладдя	Діти	1200	1300	+100
Шкільні внески	Діти	200	200	-
Харчування в школі	Діти	1000	1000	-

Опис	Категорія	Прогнозовані витрати	Фактичні витрати	Різниця між фактичними та плановими витратами
Продукти харчування	Сім'я	15000	16100	+1100
Кафе, кондитерські	Сім'я	3000	3000	-
Комунальні послуги	Житло	7200	7200	-
Поточний ремонт квартири	Житло	2500	3000	+500
Миючі засоби та першої необхідності	Житло, сім'я	3000	3000	-
Інтернет	Житло	300	300	-
Мобільний зв'язок	Сім'я	1200	1500	+300
Одяг та взуття	Сім'я	15000	18000	+3000
Навчання в університеті	Чоловік	2000	2000	-
Спортзал та басейн	Сім'я	7000	8000	+1000
Подарунки	Сім'я	3000	3000	-
Театр, кіно	Сім'я	1000	1000	-
Депозит	Заощадження або інвестиції	5000	5000	-
Пенсійний внесок	Заощадження або інвестиції	8000	8000	-
Паливо та ремонт автомобіля	Транспорт	9000	9000	-
Страховання	Транспорт	1200	1200	-
Загальні надходження		88800	95400	+6600

Бюджет сім'ї з шести осіб дає змогу заощадити лише 600 грн, порівнюючи фактичні надходження з фактичними витратами. Останні зросли, порівняно з плановими витратами за рахунок зростання цін – інфляції. Тому при плануванні бюджету необхідно враховувати рівень інфляції;

2) обмеження імпульсивних та емоційних покупок – купувати потрібно те, що дійсно потрібно, а не під впливом акцій чи емоцій;

3) контроль кредитного балансу – використання кредитних карток у разі «гострої» необхідності, погашення до закінчення пільгового періоду, за можливості потрібно уникати боргів;

4) перегляд шкідливих звичок – доцільно відмовитися від витрат на непотрібне, запровадити пошук альтернатив. До шкідливих дорогих звичок належать: часті вечері в ресторанах, дорогі хобі, надмірні витрати на одяг;

5) складання списку покупок – дотримання списку та придбання лише запланованого;

6) виділення коштів на благодійність, донати – частину бюджету регулярно перераховувати на благодійність, головне – постійність. Добродійність сприяє дисциплінованості. Потрібно підтримувати ЗСУ, благодійний фонд чи церкву;

7) регулярний аналіз витрат та коригування бюджету – оптимізація витрат.

3. Уміння зберігати кошти включає дві складових:

1) вибір надійного банку – кожна людина для зберігання готівки намагається обрати найнадійніший банк. Під надійністю розуміють ступінь довіри та впевненості клієнтів банку у його фінансовій стійкості. Надійність банку може бути оцінена за різними критеріями: за фінансовою стійкістю, ліквідністю, рейтингами незалежних фахівців, репутацією, страхуванням вкладів, інформаційною доступністю та ін. Наведемо рейтинг найнадійніших банків України, табл. 3.

Таблиця 3

Рейтинг надійності банків в Україні [4]

Для фізичних осіб	Для юридичних осіб
ПриватБанк (державний)	Укргазбанк (державний)
Ощадбанк (державний, гарантується 100 % вкладів)	Укрексімбанк (державний)
Укрексімбанк (державний, гарантується 100 % вкладів)	Ощадбанк (державний)
Укргазбанк (державний)	ПриватБанк (державний)
Ukrsibbank (BNP Paribas Group, Франція)	Креді Агріколь Банк (Credit Agricole, Франція)
Кредобанк (РКО Bank Polska, Польща)	Ukrsibbank (BNP Paribas Group, Франція), Нідерланди)
ПроКредит Банк (ProCredit Bank, Німеччина)	СІТІбанк Україна (Citigroup, США)
Правекс-банк (Intesa Sanpaolo, Італія)	Кредобанк (РКО Bank Polska, Польща)
Універсал Банк (Bailican, Кіпр / Сергій Тігіпко, Україна)	ПроКредит Банк (ProCredit Bank, Німеччина)

Для фізичних осіб	Для юридичних осіб
	ІНГ Банк Україна (ING Group, Нідерланди)

2) вибір варіанту для зберігання коштів – зберігання у валюті завжди ефективно за умови створення валютного кошика, який передбачає захист від девальваційних ризиків однієї валюти, порівняно з іншою. Суть валютного кошика полягає в тому, що 10-20 % коштів зберігають в гривні, а решту – в іноземній валюті, як у доларах, так і євро.

Банківські депозити – це найбільш консервативний інструмент, що не дає великої доходності, проте дозволяє зберегти гроші і навіть трохи їх примножити. Середня річна доходність за гривневими депозитами в українських банках становить 14-16 %. Це стосується переважно депозитів на термін від 9 місяців і без права дострокового розірвання договору, тобто не можна забрати гроші в банку, якщо вони терміново потрібні, до кінця терміну дії депозиту. Доходність за депозитами у валюті не перевищує 2-3 % для довгострокових (від року) вкладень. Такий депозит доцільно використовувати для накопичень на велику покупку, коли визначилися з терміном і валютою придбання.

Максимальна сума відшкодування коштів за вкладами фізичних осіб становить 200 тис. грн – це граничний розмір на одну особу, незалежно від того, має вона один чи більше вкладів у одному банку.

Рекомендований розподіл коштів при зберіганні:

- 20 % у гривні на руках;
- 20 % у гривні на короткострокових депозитах;
- по 30 % у доларах і євро, частково – у готівці, частково – на поточних рахунках в банку.

З нарахованого доходу за депозитом утримується банками та перераховується до державного бюджету податок на доходи фізичних осіб – 18,5 % та військовий збір – 1,5 % (станом на вересень 2024 р.), що забезпечує прозорість і ефективність системи оподаткування депозитних доходів.

4. Уміння заощаджувати включає три складові:

- 1) дотримання принципу «спершу заплати собі» або «pay yourself first» –

концепція, яку придумав Наполеон Гілл та презентував у книзі «Думай і багатій», опублікованій у 1937. Це правило, за яким відразу після отримання чистого доходу необхідно відкласти кошти собі на благополуччя у майбутньому – на заощадження, інвестування тощо. Сума для «виплати собі» залежить від доходів та фінансових цілей. Це можуть бути 500 грн на місяць, або 10 тис. грн на місяць. Сума обмежується лише тим, скільки заробляє людина, як може розрахувати бюджет та скільки готова виділити на ці виплати;

2) створення фінансової подушки безпеки – доцільно використовувати короткострокові депозити – терміном 3-4 місяці, або депозити із можливістю дострокового отримання грошей в банку. Дохідність буде меншою (8-10 % річних), це ті гроші, що мають бути в доступі, а не приносити великий прибуток. Вони, передусім, забезпечують спокій і здоровий сон. Рекомендовано мати кілька таких короткострокових депозитів із різним терміном закінчення – так званий депозитний каскад;

3) автоматизація заощаджень – налаштування автоматичних переказів (з поточного рахунку на ощадний рахунок в день зарахування заробітної плати). Заощадження стають дією за замовчуванням, а не вибором, який доводиться робити неодноразово, що сприяє виробленню довготривалої звички.

5. Уміння інвестувати (примножувати) включає п'ять складових:

1) інвестиції в самоосвіту – це вкладення у власне майбутнє і успіх у різних сферах життя. Інвестиції в самоосвіту можуть включати проходження курсів підвищення кваліфікації, навчання за ваучерами, покупку книг, онлайн-курсів, відео-уроків та інших джерел знань, а також час та зусилля, витрачені на навчання;

2) інвестування в активи, поведінка яких зрозуміла, попередньо досліджена [5]. Наприклад, кошти варто інвестувати в комерційну нерухомість з метою отримання прибутку від оренди, зростання вартості нерухомості та управління цими об'єктами.

Порівняємо за ключовими характеристиками всі способи вкладення грошей, табл. 4.

Таблиця 4

Характеристика грошових вкладень [6]

Вид інвестицій	Ризики	Потенційний дохід	Ліквідність	Строк інвестування
Валютні інвестиції	Валютний ризик, економічні кризи	Високий	Висока	Короткострокові
Депозити	Процентний ризик, інфляція	Середній	Висока	Короткострокові
Дорогоцінні метали	Ринкові коливання, зберігання	Впливають ринкові умов	Низька	Довгострокові
Цінні папери	Ринкові коливання, кредитний ризик	Залежить від вибору цінних паперів	Висока	Коротко- і довгострокові
Інвестиційні фонди	Ризики фонду, ринкові коливання	Визначається фондом	Середня	Коротко- і довгострокові
Облігації внутрішніх державних позик	Рівень державного кредиту, процентний ризик	Низький	Висока	Короткострокові
Нерухомість	Ринкові коливання, правові аспекти	Високий	Середня	Довгострокові
Інвестиції у бізнес або стартап	Ризики бізнесу, ринкові фактори	Обумовлюються успішністю бізнесу	Низька	Коротко- і довгострокові
Мистецтво та антикваріат	Ринкові коливання, автентичність	Впливають ринкові умови	Низька	Довгострокові
Приватне кредитування	Кредитний ризик, платоспроможність	Високий	Низька	Короткострокові

3) придбання державних облігацій – облігацій внутрішньої державної позики (далі – ОВДП) зовнішньої державної позики. Під час війни останні краще не купувати, адже виплати за ними можуть відтермінувати. ОВДП (передусім військові облігації) випускаються у гривні, доларах і євро. Є різний термін їхнього погашення – від 3 до 18 місяців, залежить від рівня їх дохідності, що в середньому сягає 14-18 % у гривні і 3,5-4 % у доларах. Частину грошей можна вкласти у короткострокові облігації, щоб за 3-4 місяці їх отримати. ОВДП можна достроково продати, дохід з них не оподатковується [7];

4) інвестиції в недержавне пенсійне забезпечення – формування додаткових пенсійних накопичень за рахунок добровільних внесків фізичних осіб і роботодавців.

Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється:

- недержавними пенсійними фондами (далі – НПФ) – укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів;

- страховими організаціями – підписання договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;

- банківськими установами – укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб.

НПФ у багатьох країнах світу є одним з основних інструментів підвищення рівня пенсійного забезпечення населення;

5) диверсифікація заощаджень – це розподіл накопиченої суми між різними інструментами, кожен з яких має свої плюси і мінуси. Не варто тримати усі заощадження вдома у сейфі або класти на один рахунок в одному банку, чи купити на всі гривні євро, оскільки є ризик втратити заощадження, а не примножити.

Отже, фінансова грамотність слухача курсів підвищення кваліфікації включає комплекс знань, умінь та навичок, застосування яких дозволить ефективно управляти власними фінансовими потоками, ставати багатшим, досягати поставленої мети і не змінювати звичний (достатній) рівень життя навіть у зрілому віці. Уміння базуються на знаннях з фінансової грамотності та життєвому досвіді слухача і визначають його готовність успішно виконувати певні дії.

Викладання курсу «Основи фінансової грамотності в ЗП(ПТ)О» сприяло формуванню у слухачів ряду умінь: заробляти, витратити, зберігати, заощаджувати та інвестувати (примножувати). Сформовані уміння забезпечили вироблення навичок – повторюваних дій: здійснення готівкових, банківських, розрахункових та інших операцій.

Література

1. Фінансова грамотність – прямий шлях до успіху і самодостатності. URL: <https://novopskovrada.gov.ua/news/1613476976/>
2. Зробити свою любов до грошей взаємною. Фінансовий консультант пояснює, як почати заробляти більше. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/finance/finansova-gramotnist-yak-zarobiti-groshi-v-ukrajini-ekspert-50197780.html>
3. Як правильно витратити гроші – 10 практичних порад на кожен день. URL: <https://www.grivnya.in.ua/ekonomiya-ta-zaoshadzhennya/iak-pravylnovytrachaty-hroshi/>
4. Рейтинг надійних банків України 2024 (вересень). URL: <https://forinsurer.com/rating-banks>
5. Як правильно інвестувати гроші: 7 принципів успішного інвестування. URL: <https://spe.org.ua/blog/groshi/hroshi-ta-iak-pravylnoinvestuvaty/>
6. Цимбалюк І. Куди інвестувати гроші – 14 кращих ідей. URL: <https://rates.fm/ua-uk/invest/kudi-investuvati-groshi-14-krashih-idej/>
7. Де зберігати гроші під час війни. Готівка, депозити чи військові облігації? URL: <https://zaxid.net/de-zberigati-groshi-pid-chas-viyni-2024-umovi-garantiyi-viplat-n1579066>

ІЛЛЯ ПАХОМОВ,

старший викладач кафедри педагогіки, психології та менеджменту

РОЗДІЛ 8. РЕЗУЛЬТАТИ ДІАГНОСТИКИ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О

Останніми роками з'явилося чимало робіт, присвячених дослідженню синдрому професійного вигорання педагогічних працівників. Зокрема, сутність, зміст та структуру їх професійного вигорання вивчали: Н. Булатевич, Л. Карамушка, М. Лейтер, К. Маслач, С. Максименко, Е. Махер, М. Савчин,

Б. Перлман, Е. Хартман, Р. Швалб, О. Філь та ін., аналізували детермінанти синдрому професійного вигоряння М. Борисова, Т. Зайчикова, Х. Кюйнарпуу, К. Малишева, С. Наличаєва, В. Орел, А. Рукавішніков, Т. Форманюк та ін., розробляли психодіагностичний інструментарій В. Бойко, Н. Водоп'янова, Дж. Грінберг, Р. Корф, Т. Ронгинська, А. Рукавішніков, Дж. Сагер, С. Сейдман, А. Серебрякова, О. Старченкова, Д. Чікон та ін., здійснювали пошук засобів профілактики та корекції зазначеного синдрому М. Бородкіна, Н. Водоп'янова, Н. Грисенко, Т. Грубі, Т. Зайчикова, К. Кондо, К. Малишева, Н. Назарук, О. Старченкова, Д. Трунов, Х. Фрейденбергер, О. Хайрулін, Т. Яценко та ін.

Переважає більшість дослідників вивчали професійне вигорання викладачів закладів загальної середньої освіти [1-7, 9, 11-13, 15, 18-21, 23-25], дещо менше – вихователів закладів дошкільної освіти [8], ще менше – викладачів закладів вищої освіти [14], дослідження професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О майже не проводилися [10], що обумовлює тему дослідження.

Метою даного дослідження є психологічна діагностика рівня професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та надання практичних рекомендацій щодо профілактики та корекції цього негативного явища.

Завдання дослідження передбачають:

- теоретичний аналіз методів психологічної діагностики професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О;
- психологічна діагностика рівня професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О;
- встановлення значущих відмінностей за рівнем професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О за віком, статтю, посадою та стажем педагогічної діяльності.

Практична значущість даного дослідження полягає у психологічній діагностиці рівня професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О з метою надання їм практичних рекомендацій щодо профілактики та корекції

цього негативного явища. Також вона визначається необхідністю створення для педагогічних працівників ЗП(ПТ)О комплексного методичного забезпечення вибіркового спецкурсу «Профілактика професійного та емоційного вигорання в освітньому середовищі» за варіативною складовою навчального модулю 2 «Педагогічний менеджмент і психологія професійної діяльності» на курсах підвищення кваліфікації у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти [17].

Професійне вигорання педагогічних працівників – це синдром фізичного, емоційного та мотиваційного виснаження, який включає як розвиток негативної самооцінки й негативного ставлення до роботи, так і втрату розуміння та співчуття по відношенню до здобувачів освіти та колег [22]. Більшість дослідників вважають, що саме внутрішні (психологічні) причини є основними при формування професійного вигорання педагогічних працівників [3, 5, 12, 15, 18, 22], а деякі вказують насамперед на внутрішньоособистісні конфлікти [2, 9] та деформацію ціннісно-сислової сфери [25].

З метою визначення рівня риня професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О необхідно визначити його симптоми. У науковій літературі виділяють наступні симптоми професійного вигорання: психофізичні, емоційні, поведінкові, інтелектуальні та соціально-психологічні симптоми [3, 5, 17].

З метою визначення рівня професійного вигорання нами було проведено опитування 98 педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. За посадою серед них дещо переважають майстри виробничого навчання (55%), викладачів професійно-теоретичної підготовки дещо менше (45%). За гендерною ознакою переважають жінки (59%), чоловіків дещо менше (41%). За віком серед опитаних переважають особи середнього віку (35-60 років) – 63%, осіб молодіжного віку (до 35 років) значно менше – 21%, ще менше осіб похилого віку (понад 60 років) – 16%. Серед досліджуваних педагогічних працівників більшість мають значний педагогічний стаж (10-20 років – 25%, 20-30 років – 30%, понад 30 років – 6%), осіб з незначним стажем дещо менше (до 5 років – 18%, 5-10 років – 21 %). Віковий

склад досліджуваних представлений на рис. 1, а розподіл за педагогічним стажем – на рис. 2.

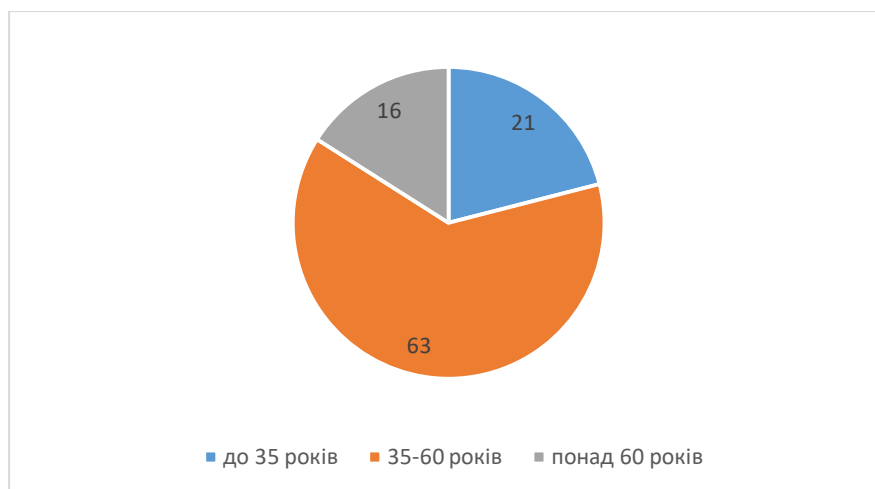


Рис. 1. Віковий склад педагогічних працівників ЗП(ПТ)О (у %)

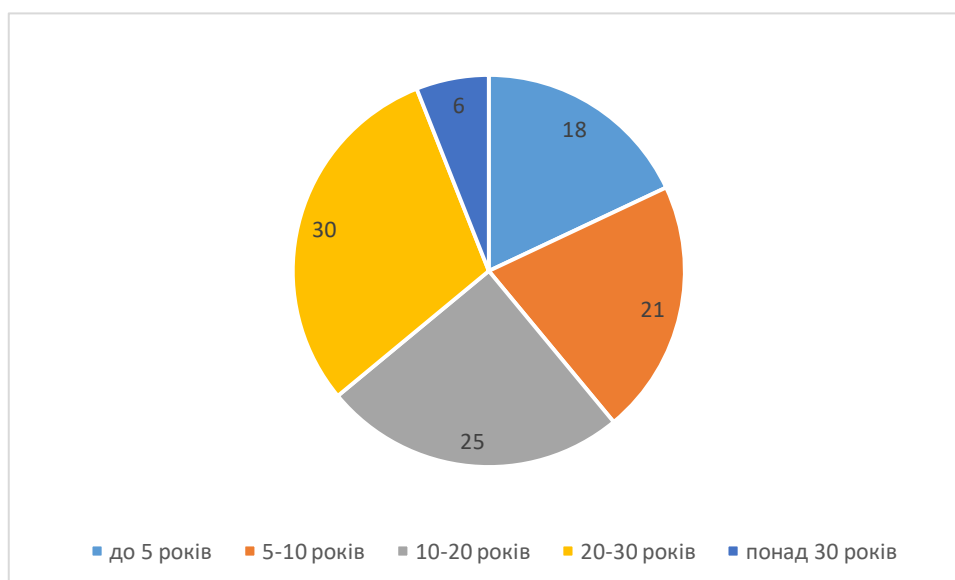


Рис. 2. Розподіл педагогічних працівників ЗП(ПТ)О за педагогічним стажем

За гендерним складом серед майстрів чоловіків і жінок порівну (по 50%), тоді як серед викладачів переважають жінки (73%), чоловіків значно менше (27%). За віком серед майстрів переважають особи середнього віку (58%), осіб молодого та похилого віку значно менше (28% та 14% відповідно); серед викладачів також переважають особи середнього віку (68%), осіб молодого та похилого віку значно менше (12% та 20% відповідно) (табл. 1).

За педагогічним стажем серед майстрів переважають особи з середнім стажем (5-10 та 10-20 років – по 31% відповідно), значно менше осіб з незначним стажем (до 5 років – 18%), а також зі значним стажем (20-30 та понад 30 років – по 10% відповідно). Серед викладачів переважають особи зі значним стажем (від 20 років – 62% відповідно), значно менше осіб з середнім стажем (10-20 років – 20%), а також з незначним стажем (до 5 та 5-10 років – 10% та 8 % відповідно) (табл. 1).

Порівняльний аналіз свідчить, про наявність значних відмінностей у гендерному складі досліджуваних педагогічних працівників: частка чоловіків серед майстрів вдвічі більше, ніж серед викладачів (50% та 27% відповідно), частка осіб молодого віку також вдвічі більша серед майстрів, ніж серед викладачів (28% та 12% відповідно) (табл. 1).

Таблиця 1.

Гендерний, віковий склад та педагогічний стаж досліджуваних майстрів та викладачів (у %)

		Майстри	Викладачі
Стать	чоловіки	50	27
	жінки	50	73
	Всього	100	100
Вік	молодий	28	12
	середній	58	68
	похилий	14	20
	Всього	100	100
Педагогічний стаж, років	до 5	18	10
	5-10	31	8
	10-20	31	20
	20-30	10	60
	понад 30	10	2
	Всього	100	100

За педагогічним стажем також між майстрами та викладачами також виявлено істотні відмінності: осіб з педагогічним стажем понад 20 років втричі більше серед викладачів, ніж серед майстрів (62% та 20% відповідно), а осіб з педагогічним стажем до 10 років, навпаки, втричі більше серед майстрів, ніж серед викладачів (49% та 18% відповідно) (табл. 1).

Порівняльний аналіз віку та педагогічного стажу досліджуваних також свідчить, що серед майстрів та викладачів молодого віку переважають особи з незначним педагогічним стажем (до 10 років), серед осіб середнього віку – з середнім стажем (10-30 років), а серед осіб похилого віку – зі значним стажем (понад 30 років). Це підтверджується даними кореляційного аналізу, де коефіцієнт парної кореляції Пірсона між віком та педагогічним стажем досліджуваних склав 0,88, що свідчить про дуже тісний прямо пропорційний зв'язок між цими показниками педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Також нами було проведено онлайн-опитування вищезазначених педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, де їм пропонувалося відмітити у себе ті симптоми професійного вигорання, які притаманні їм.

Серед фізичних симптомів професійного вигорання респонденти виділили наступні: фізична втомлюваність (51%), виснаження (53%), безсоння (24%), погіршення стану здоров'я (35%), підвищення артеріального тиску (31%).

До емоційні симптомів професійного вигорання належать: брак позитивних емоцій (55%), песимізм (48%), байдужість (34%), відчуття безпорадності і безнадійності (24%), дратівливість (36%), тривожність (34%), нездатність зосередитися (23%), відчуття провини (19%), втрата ідеалів (27%), професійних перспектив (33%), деперсоналізація (втрата індивідуальності) (14%), почуття самотності (11%).

Когнітивні симптоми професійного вигорання: зниження інтересу до нових знань (45%), нудьга (52%), зниження інтересу до життя (18%), перевага стандартним шаблонам (56%), несприйняття творчості (45%), небажання брати участь в заходах професійного розвитку (34%), формальне виконання функціональних обов'язків (36%).

До соціальних симптомів професійного вигорання належать: низька соціальна активність (23%), зниження інтересу до дозвілля (27%), соціальні контакти обмежуються роботою (26%), мінімальні відносини на роботі (31%), відчуття ізоляції (21%), нерозуміння зі здобувачами (37%), їх батьками (38%),

колегами (31%) та адміністрацією (41%), відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, друзів, колег (44%).

З метою діагностики професійного вигорання ми застосовували опитувальник «Професійне вигорання» Х. Маслач – С. Джексон (адаптація О. Водоп'янової та О. Старченкової), який дає можливість визначити основні складові синдрому професійного вигорання: емоційну виснаженість, деперсоналізація, редукція особистих досягнень.

Емоційна виснаженість характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо. Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Методика «Професійне вигорання» Х. Маслач – С. Джексон складається з 22 тверджень, кожне з яких можна оцінити за 7-бальною шкалою (від 0 балів – «ніколи» до 6 балів – «завжди»). За кожною складовою професійного вигорання за сукупністю балів визначається рівень: високий, середній чи низький.

Опитування показало що, високий рівень емоційного та професійного вигорання мають 15% опитаних, середній – 39%, низький – 46% (табл. 2).

Таблиця 2.

Розподіл рівнів професійного вигорання за посадою, педагогічним стажем, статевими та віковими групами (%)

Рівень вигорання	високий	середній	низький	Всього
Майстри	10	25	20	55
Викладачі	5	14	26	45
Всього	15	39	46	100
Чоловіки	8	13	20	41
Жінки	7	26	26	59
Всього	15	39	46	100
Молодь	2	4	15	21

Середній вік	5	29	29	63
Похилий вік	8	6	2	16
Всього	15	39	46	100
до 5 років пед. стажу	1	7	10	18
5-10 років	2	10	8	21
10-20 років	4	4	18	25
20-30 років	3	17	10	30
понад 30 років	5	1	0	6
Всього	15	39	46	100

За посадою більш високим рівнем професійного вигорання характеризуються майстри виробничого навчання, ніж викладачі професійно-теоретичної підготовки. Високий його рівень спостерігається у 10% майстрів і лише у 5% викладачів, тоді як низький – у 20% майстрів та 26% викладачів. На наш погляд, це відбувається тому, що не всі майстри виробничого навчання мають вищу освіту, в т. ч. педагогічну, тоді як усі викладачі таку освіту мають. Також серед майстрів є певна частка осіб, які не змогли реалізуватися на виробництві, тому вимушені були прийти на роботу до ЗП(ПТ)О (табл. 2).

За гендерною ознакою таких закономірностей не виявлено: високий рівень вигорання спостерігається у 8% майстрів і 7% викладачів, тоді як низький – у 20% майстрів та 26% викладачів. На наш погляд, це свідчить про однаковий вплив вигорання на усіх педагогічних працівників: як на чоловіків, так і на жінок (табл. 2).

За віком більш високим рівнем професійного вигорання характеризуються особи похилого віку, а найменшим – молодь. Високий його рівень спостерігається у 2% молодих працівників, 5% – у осіб середнього віку, 8% - у осіб похилого віку. На наш погляд, це відбувається тому, що молоді працівники, як правило, мають незначний педагогічний стаж, не відчули у повній мірі негативного впливу професії на особистість, більш ініціативні, активні та творчі, ніж працівники середнього та похилого віку (табл. 2).

Серед осіб середнього віку переважають працівники з середнім та низьким рівнем вигорання (по 29%), як правило, більшість з них мають педагогічний стаж 10-20 років, вони відчули у деякій мірі негативний вплив професії на особистість, менш ініціативні, активні та творчі, ніж молоді працівники (табл. 2).

Серед осіб похилого віку переважають працівники з високим рівнем вигорання (8%), тоді як осіб з середнім рівнем дещо менше (6%), а працівників з низьким рівнем майже немає (2%) (табл. 2). Як правило, більшість з них мають педагогічний стаж понад 20 років (а деякі – навіть понад 40 років), вони відчули у повній мірі негативний вплив професії на особистість, більшість з них не ініціативні, пасивні та не проявляють творчість у професії.

За педагогічним стажем більш високим рівнем професійного вигорання характеризуються особи зі значним стажем (понад 30 років), а найменшим – працівники-початківці зі стажем менше 5 років. Високий його рівень спостерігається лише у 1% молодих працівників, 2% – у більш досвідчених працівників зі стажем 5-10 років, 4% - у досвідчених працівників зі стажем 10-20 років, 3% - у досвідчених працівників зі стажем 20-30 років, тоді як найбільша частка (5%) – у найбільш досвідчених працівників зі стажем понад 30 років (табл. 2). На наш погляд, це відбувається тому, що молоді працівники з незначним педагогічним стажем знаходяться на етапі професійної адаптації, у них вище інтерес до професії та педагогічної діяльності, рівень ініціативні, активні та творчі, ніж у працівників зі значним стажем.

Серед працівників з середнім рівнем вигорання переважають особи з педагогічним стажем 5-10 та 20-30 років (табл. 2), які пройшли етап професійної адаптації і перебувають на етапі професійного розвитку, вони відчули у повній мірі як позитивний, так і негативний вплив професії на особистість, менш ініціативні, активні та творчі, ніж молоді працівники.

Серед працівників з низьким рівнем вигорання переважають особи з педагогічним стажем 10-20 років (табл. 2), з одного боку, не втратили інтерес до професії та педагогічної діяльності, рівень ініціативні, активні та творчості ще досить високий, а з іншого – успішно пройшли етап професійної адаптації і набули значний педагогічний досвід.

Дані висновки підтверджуються результатами кореляційного аналізу. Високі значення коефіцієнту кореляції Пірсона, які свідчать про наявність тісних зв'язків, отримано між усіма показниками професійного вигорання:

деперсоналізацією та емоційним вигоранням (0,90), емоційним вигоранням та редукцією професійних досягнень (0,82), редукцією професійних досягнень та деперсоналізацією (0,78).

Між віком педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та показниками їх професійного вигорання тісних зв'язків не виявлено, коефіцієнт кореляції незначний: емоційне вигорання (0,41), деперсоналізація (0,48), редукція професійних досягнень (0,39).

Між педагогічним стажем педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та показниками їх професійного вигорання тісних зв'язків також не виявлено: емоційне вигорання (0,44), деперсоналізація (0,49), редукція професійних досягнень (0,42). Це не дивно, бо коефіцієнт кореляції між віком та педагогічним стажем значний (0,88).

Висновки

1. Серед опитаних педагогічних працівників ЗП(ПТ)О переважали майстри виробничого навчання, жінки, особи середнього віку з педагогічним стажем 20-30 років.

2. Серед фізичних симптомів професійного вигорання більшість виділили: фізична втомлюваність (51%) та виснаження (53%), серед емоційних - брак позитивних емоцій, когнітивних - нудьга, перевага стандартним шаблонам, соціальних - нестача підтримки з боку сім'ї, друзів, колег.

3. Проведене опитування дозволило виділити рівні та критерії професійного вигорання педагогічних працівників: високий, середній та низький.

4. Високий рівень професійного вигорання мали 15% опитаних, середній – 39%, низький – 46%.

5. За посадою більш високим рівнем професійного вигорання характеризувалися майстри виробничого навчання, ніж викладачі професійно-теоретичної підготовки, за гендерною ознакою таких закономірностей не виявлено.

6. За віком більш високим рівнем професійного вигорання характеризувалися особи похилого віку, а найменшим – молодь. За педагогічним стажем більш високим рівнем професійного вигорання характеризувалися особи зі значним стажем (понад 30 років), а найменшим – працівники-початківці зі стажем менше 5 років.

7. Результати кореляційного аналізу свідчать про наявність тісних зв'язків між усіма показниками професійного вигорання: деперсоналізацією, емоційним вигоранням та редукцією професійних досягнень. Між віком (педагогічним стажем) педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та показниками їх професійного вигорання тісних зв'язків не виявлено.

Література

1. Батуріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук. Педагогіка*. 2016. Вип. 15. С. 265-270.

2. Березовська Л.І. Психодіагностика та корекція внутрішньоособистісних конфліктів як умова подолання професійного вигорання у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія, економічна психологія». Київ, 2013. 19 с.

3. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 75. Т. 1. С. 68-71.

4. Дроздова Д. Теоретичний аналіз вивчення проблеми професійного вигорання педагогічних працівників. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. Драгоманова. Серія «Педагогічні науки»*. 2020. Вип. 79. С. 587-602.

5. Зайчікова Т. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. Драгоманова. Серія «Психологічні науки»*. 2020. Вип. 11 (56). С. 57-66.

6. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. *Психолог*. 2010. № 40. С. 3-7.

7. Кісліцина М. В. Оптимізм як критерій професійного вигорання педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів для розумово відсталих учнів. *Актуальні проблеми корекційної педагогіки : Національний педагогічний університет ім. Драгоманова, Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнко*. Вип. 5. Кам'янець-Подільський, 2015. С. 121–136.

8. Колтунович, Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. «Педагогічна та вікова психологія». Івано-Франківськ, 2016. 22 с.

9. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

10. Лапа О.В. Запобігання професійному вигоранню педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у воєнний час. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2023. № 5 (2). С. 1-5.

11. Лящ О. П., Яцюк М. В. Теоретична модель професійного вигорання педагогів закладу інтернатного типу. *Габітус. Серія «Соціальна психологія. Юридична психологія»*. 2020. Вип. 20. С. 245-250.

12. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. Вип. 2 (1). С. 446-452.

13. Михальчук Л. Я., Шуберчук М. П. Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання педагогіки емпauerменту. Нетішин, 2019. 78 с.

14. Мирончук Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації*

нової української школи: зб. наук.-метод. праць. Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. С. 62-67.

15. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2017. № 1 (13). С. 118-125.

16. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти : навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО УМО НАПН України, 2024. 146 с.

17. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2022. 28 с.

18. Петрусенко А., Олексієнко С. Детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників в аспекті психологічного здоров'я. *Вісник Дніпропетровського національного університету ім. О. Гончара. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2013. Вип. 19. С. 117-123.

19. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога: автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ, 2011. 20 с.

20. Підгурська В. П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів навчально-виховного процесу». *Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами : зб. наук. праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції (10 квітня 2014 р.) Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 112-118.*

21. Підлипняк І. Ю., Дука Т. М. Професійне вигорання педагогів: профілактика та подолання. Науковий часопис *Національного педагогічного університету ім. М. Драгоманова. Серія «Педагогічні науки»*. 2019. Вип. 69. С. 175-179.

22. Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Психологічний словник-довідник : навч. посіб. Київ : Каравела. 2012. 328 с.

23. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2019. № 1 (45). С. 59-64.

24. Степанець М. Професійне вигорання як перешкода пізнавально-творчої самореалізації педагогічних кадрів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2016. № 8. С. 74-84.

25. Тавровецька Н. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-сислової сфери і життєвої позиції. *Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць*. 2020. № 49. С. 296–321.

26. Burisch M. *Das Burnout-Syndrom*. Berlin. 2014. 262 с.

27. Pines A. M. Burnout: An existential perspective. *Professional burnout: Recent developments in the theory and research*. Washington DC: Taylor & Francis, 2013. P. 33-51.

28. Perlman B., Hartman E. Burnout: Summary and future and research. *Human relations*. 2011. Vol. 35. № 4. P. 283–305.

29. Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*. 2010. Vol. 14. № 3. P. 204-220.

ВЛАДИСЛАВ ЧЕРТОВ,
викладач кафедри педагогіки, психології та менеджменту

РОЗДІЛ 8. ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ – КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Сучасне українське суспільство все більше занурюється у складну інформаційну реальність, яка пронизана інтелектуальними технологіями. Ця реальність виникла через стрімкий науково-технічний прогрес і перехід людства у постіндустріально-інформаційну фазу свого розвитку. Вона характеризується мобільністю, динамічністю та високою інформаційною насиченістю. Відповідно до цього виникає потреба у формуванні нових високоспеціалізованих вмінь і

навичок, що ставить високі вимоги до інтелектуального потенціалу людини. Це вимагає постійного підвищення та вдосконалення цих навичок.

Можливість повноцінного функціонування людини в таких умовах, покращення якості її життя та ефективності професійної діяльності залежать від сталого і безперервного розвитку і навчання протягом усього життя. Раніше домінуюча концепція освіти, яка регламентувала необхідність навчання і розвитку особистості на початкових етапах життя до досягнення зрілості, тепер відходить у минуле. Сучасне інформаційне суспільство розглядає неперервну освіту дорослих як екзистенційну умову свого функціонування.

Завдяки новітнім інформаційно-комунікативним технологіям якісне забезпечення освіти дорослих стає цілком досяжною задачею, навіть враховуючи щільну зайнятість цієї категорії населення. Різноманітність форм реалізації такого навчання дозволяє гнучко організовувати цей процес.

Національна система неперервної освіти визначається комплексом заходів, спрямованих на забезпечення можливостей для навчання та розвитку людей протягом їхнього життя. Ця система в Україні формується протягом тривалого періоду, що підтверджується включенням питань її забезпечення у різні державні документи про освіту, такі як Закон України «Про освіту», Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»), «Концепція громадянського виховання» (2000 р.), «Національна доктрина розвитку освіти в Україні» (2002 р.), Програма розвитку освіти до 2025 року, Національна стратегія розвитку освіти на 2012–2021 роки, Концепція розвитку освіти до 2025 року.

Відповідно до Національної доктрини розвитку освіти України, неперервність освіти реалізується через кілька ключових аспектів: забезпечення послідовності змісту та узгодження навчально-виховної діяльності на різних рівнях освіти, формування потреб та здатності особистості до самостійного навчання, оптимізація системи перепідготовки працівників і підвищення їх кваліфікації, модернізація системи післядипломної освіти відповідно до державних стандартів, створення інтегрованих навчальних планів і програм, формування та розвиток навчально-науково-виробничих комплексів для

поетапної підготовки фахівців, а також впровадження та розвиток дистанційної освіти.

За словами В. Вишньова та Т. Раціної, поняття «освіта дорослих» охоплює будь-яку освітню активність особи, яка досягла дорослості, незалежно від змісту, професійного спрямування, термінів і форм навчання, а також ступеня інституціоналізації. Основним у цьому контексті є модернізація освіти з метою поліпшення змісту, форм і методів освітньої діяльності як постійного процесу, спрямованого на формування особистості, здатної до саморозвитку і навчання упродовж усього життя. Важливу роль у забезпеченні можливостей для реалізації цих завдань відіграє система післядипломної освіти, що є необхідною складовою неперервної освіти.

О. Огієнко, після дослідження генези поняття "освіта дорослих" у зарубіжних працях, приходять до висновку, що ця дефініція пройшла складний еволюційний шлях. Спочатку вона асоціювалась із народною освітою, а потім з неперервною освітою, й нині визнається як важлива підсистема сталої освіти. Сучасні іноземні дослідження визначають освіту дорослих як багатофункціональну, варіативну та гнучку систему, спрямовану на задоволення освітніх потреб і адаптацію до змін соціального середовища, а також на освоєння нових соціальних ролей.

Т. Джаман розглядає неперервну освіту як системотворчий фактор формування особистості. У цьому контексті він особливу увагу приділяє неформальній освіті дорослих. Він підкреслює, що ця форма освіти включає не лише освітню активність протягом усього життя, але й постійний перехід на більш високий рівень, що передбачає якісний і кількісний прогрес у професійних знаннях і вміннях, а також набуття життєвого і професійного досвіду. Тому система неперервної освіти повинна охоплювати формальну та неформальну освітню систему, неформальні культурно-освітні і виховні установи, а також всі події у сфері освіти, що реалізуються після завершення офіційної освіти.

Т. Кучера також підкреслює важливість розуміння неперервної освіти як гармонійного циклічного процесу оновлення особистості на кожному з етапів

розвитку. Він визначає її як можливість стабільного вдосконалення і самовдосконалення протягом усього життя.

А. Василюк розглядає концепцію неперервної освіти у трьох вимірах: часовому, просторовому і якісному. Він наголошує на інтеграції освітніх та виховних заходів на всіх етапах життя людини, що сприяє її універсальному розвитку.

Неперервна освіта розглядається як процес навчання, який охоплює усе життя людини, і освіта дорослих визнається необхідною складовою цього процесу. За словами Л. Лук'янової, в умовах таких викликів освіта дорослих стає не лише засобом досягнення мети, але й самою метою розвитку особистості. Це сприяє утвердженню людиноцентризму в освіті, де основною метою є самовираження, розвиток соціальних зв'язків і навичок дії.

Отже, сучасне розуміння неперервної освіти включає активну практичну діяльність у її змісті як соціального явища. Принцип неперервності передбачає новий тип взаємодії між особистістю та суспільством, роблячи освіту багатоплановою та комплексною.

Перші дидактичні концепції виникли на основі діяльності недільних загальноосвітніх шкіл для народу, імена таких педагогів, як Аніщенко О. [2], Ничкало Н. Г. [5], Старовойтова М. Ю. [3] були визначальними. У формуванні теорії і практики самоосвіти дорослих значний внесок зробив Андрійчук Н. [1], який був не лише письменником і вченим, але й видатним популяризатором науки та громадським діячем у сфері народної освіти.

У 1960–1970 роках освіта дорослих акцентувала увагу на компенсаторно-адаптивній функції, спрямованій на допомогу у ліквідації недоліків, пов'язаних із старінням раніше набутих знань. В 1980-х роках вона отримала інтегральний характер через залучення широких мас до культури та технічних та соціальних змін. З початку 1990-х років розвинувся новий підхід до освіти дорослих, розглядавши її як можливість розширення сфери використання власних здібностей у працевлаштуванні, самоорганізації та зміні професій, враховуючи потреби ринку праці.

У контексті повномасштабної війни РФ проти України відбулися значущі трансформації у всіх сферах життя суспільства. Основними змінами є зміцнення єдності українців, підвищення довіри до влади та формування відповідального громадянського суспільства. Це включає об'єднання української нації, громадян, які здатні ефективно консолідуватися, виявляти ініціативи, домовлятися між собою та координувати зусилля для досягнення важливих цілей. Після перемоги України у війні, наша країна буде потребувати нових, якісних фахівців. Це призведе до збільшення попиту на освітні послуги у сфері неперервної освіти дорослих. Ця сфера, завдяки своїй максимальній гнучкості та варіативності, зможе задовольняти різноманітні освітні потреби громадян, враховуючи їхні індивідуальні можливості. Основна мета полягатиме у сприянні набуттю та вдосконаленню життєвих та трудових навичок людини, а також сприянні її соціальному й культурному розвитку [4].

Потреби людини в освіті, навчанні, перепідготовці та підвищенні кваліфікації протягом усього життя є ключовими у сучасному суспільстві знань. Зростання центрів освіти дорослих, що входять у склад неперервної освіти, визначається як головний тренд у більшості країн світу. Ці центри, будучи постачальниками освітніх послуг, функціонують для задоволення різних освітніх потреб дорослого населення та можуть мати різні форми власності, такі як державна, комунальна або приватна, а також базуватися на принципах державно-приватного партнерства.

Неперервна освіта розглядається як комплекс засобів і форм для отримання, поглиблення і розширення загальної освіти, професійної компетентності, культурного розвитку, виховання та громадянської моральної зрілості. Метою діяльності центрів освіти дорослих є задоволення освітніх потреб різних громад, які можуть утворюватися як юридичні особи публічного права або структурні підрозділи інших комунальних або державних закладів. Ці центри можуть функціонувати незалежно або в рамках існуючих закладів освіти, культури та громадських організацій, що надають освітні послуги як соціальні підприємства.

В багатьох країнах, таких як Велика Британія та Польща, система неперервної освіти дорослих включає різноманітні заходи, спрямовані на розширення знань, вдосконалення навичок та самоаналізу у професійній діяльності. У цих контекстах, неперервний професійний розвиток дорослих націлений на підвищення якості освіти та впровадження інновацій. Основними цілями системи неперервної освіти дорослих виступають компенсація, реновація та реконструкція функцій, що спрямовані на здобуття нових або відновлення існуючих кваліфікацій, а також на розвиток творчого потенціалу.

Популяризація неперервного навчання визначає освітні тенденції у скандинавських країнах, які відрізняються високим рівнем участі дорослих у навчанні на протязі їхнього життя. Зокрема, постійний професійний розвиток став важливим критерієм для професійної діяльності дорослих, що є загальним стандартом у більшості європейських країн. Участь у навчанні протягом життя надає можливість розвивати інноваційні навички, стимулює нестандартне мислення та прагнення до постійного особистісного і професійного зростання. У скандинавських країнах ця практика призвела до формування суспільства, яке активно займається навчанням на протязі всього свого існування.

В контексті вторгнення РФ в Україну стали експліковані серйозні виклики для української освіти. Наразі активна воєнна діяльність, тимчасова окупація, значні людські втрати та інші наслідки війни створили низку проблем, включаючи руйнування освітніх закладів. Деякі Центри Освіти Дорослих (ЦОД) були змушені призупинити свою діяльність через ці обставини.

Тим не менше, ті ЦОД, які зуміли продовжити свою роботу, активно використовують дистанційні форми, зокрема, онлайн-навчання, або комбіновані формати. Якщо безпекова ситуація дозволяє, то такі центри також працюють у традиційному офлайн режимі. Це вказує на високий потенціал цифрових технологій у подоланні труднощів та забезпеченні можливостей неперервної освіти дорослих в умовах конфлікту.

Цифрова освіта в Україні може виступати ключовим інструментом для забезпечення неперервної освіти дорослих, підвищення рівня цифрової

грамотності та сприяння розвитку країни в глобальному цифровому середовищі. Важливою умовою є створення відповідної інфраструктури та доступу до сучасних технологій, включаючи розвиток інтернет-інфраструктури та надання необхідних засобів навчання. Інформаційні кампанії та навчальні заходи щодо цифрової грамотності стають так само важливими завданнями для забезпечення успішного впровадження цифрової освіти серед дорослого населення.

Під час повномасштабної війни в Україні ЦОД внесли корективи не тільки у формати навчання, але і у тематичне спрямування курсів відповідно до актуальних запитів громадян. Зазначимо також, що в умовах війни рф проти України зростає попит на вивчення української мови.

Важливо відзначити, що Центри освіти дорослих не лише надають освітні послуги, але також ініціюють заходи щодо збору благодійної допомоги для воїнів Збройних Сил України та людей, які опинилися у складних обставинах через бойові дії. Вони надають соціальну, психологічну та інформаційну допомогу родинам переселенців, воїнів та допомагають переміщеним особам у розселенні та працевлаштуванні. Ці Центри виступають активними учасниками волонтерської діяльності, допомагаючи тим, хто потребує допомоги під час військових конфліктів.

В зв'язку зі зростанням міграційних процесів, важливо наголосити на ще одній ключовій аспекті діяльності ЦОД – підтримці адаптації українців за кордоном до нового лінгвокультурного середовища через реалізацію освітніх заходів лінгвістичного та психологічного спрямування.

Також актуальним є прийняття Закону України «Про освіту дорослих», у якому значна увага приділяється діяльності центрів освіти та навчання дорослих в структурі неперервної освіти. Проект цього закону був розроблений у 2022 році. Також важливими є розробка державної комплексної цільової програми з підтримки ЦОД у регіонах та регіональних цільових програм у сфері неперервної освіти дорослих. Сприяння інвестиційній привабливості неперервної освіти, впровадження багатоканального фінансування та створення механізмів стимулювання для громадян та роботодавців є ключовими завданнями.

Актуальною темою сьогодення також є цифровізація. Цифровізація створює новітні виклики – проблеми кібербезпеки, загрози приватності та необхідність регулювання цифрового середовища. Соціальні наслідки включають зміну способів спілкування, вплив на освітні процеси та культурні практики, а також зростання цифрової нерівності. Цифрова революція є визначальним фактором сучасного розвитку, який суттєво трансформує суспільство, економіку та культуру, формуючи нові умови для майбутнього розвитку людства та зумовлюючи виникнення феномену медіаграмотності.

При першому наближенні до визначення медіаграмотності її можна розцінювати як закономірний результат глобальної цифровізації сучасного суспільства. І у цьому контексті є очевидним, що медіаграмотність виступає провідною компетентністю сучасної людини. Навіть поверховий аналіз семантичного наповнення терміну «медіаграмотність» свідчить на користь того, що її сформованість у структурі особистості дозволяє людині вміло розрізняти факти та судження, перевіряти інформацію, яку транслює телебачення та Інтернет. У сучасній джерельній базі можна знайти більш глибокі та ґрунтовні тлумачення феномену медіаграмотності (Т. Заїка, О. Лабенко, М. Осюхіна, С. Терепищій, Н. Шакун, М. Швардак тощо).

О. Лабенко, Н. Шакун, Т. Заїка зазначають, що медіаграмотність спрямована на забезпечення розуміння та користування сучасними цифровими медійними засобами, а також на розвиток практичних умінь раціонального застосування цифрових технологій. Вона дозволяє здійснювати аналіз та критичне оцінювання медійного контенту, представленого у вигляді зображень, звуків і повідомлень, які ми сприймаємо щодня і які мають значення для сучасної культури. Зокрема, це вміння здійснювати ефективну комунікацію з використанням інформаційних технологій.

На думку С. Терепищого медіаграмотність передбачає вміння критично мислити про медіа, усвідомлювати їхню сутність, цінності та етичні аспекти. Вона також включає здатність реагувати на медійні повідомлення, зокрема забезпечувати свою безпеку в інтернеті, оцінювати надійність інформації та

критично аналізувати рекламу. М. Осюхіною було визначено конкретні навички, що у сукупності складають медіаграмотність: навички роботи зі ЗМІ, (зокрема, розуміння їх ролі та функцій); сприйняття, аналіз, інтерпретація медіатекстів; навички цілепокладання в інформаційному просторі; уміння правильно поставити питання, створення власних інформаційних та медіапроектів.

Імпонує думка М. Швардак, що медіаграмотність виступає структурним компонентом інформаційної компетентності та виражається у вмінні користуватися локальною та глобальною мережею Інтернет, офісними програмними застосунками, хмарними сервісами, а також шукати, опрацьовувати, зберігати, критично оцінювати інформацію, створювати певний продукт із використанням цифрових ресурсів. У свою чергу сама інформаційна компетентність тлумачиться І. Когут як розвинене вміння добувати, осмислювати, опрацьовувати та використовувати інформацію з різних джерел. Її сформованість у структурі особистості передбачає вміння використовувати інформаційні технології, засоби і методи.

З опорою на здійснений аналіз сучасних уявлень про сутність медіаграмотності нами було сформульоване власне визначення феномену медіаграмотності: медіаграмотність – це здатність отримувати, аналізувати, оцінювати та створювати медіа-повідомлення в різних формах, що передбачає розуміння ролі медіа в суспільстві, критичне мислення щодо медіаконтенту, здатність розрізняти факти від думок або пропаганди, а також використання медіа для ефективного спілкування.

Формування медіаграмотності в сучасному цифровому суспільстві є необхідним з кількох ключових причин. У першу чергу значне збільшення обсягів інформації вимагає уміння критично оцінювати джерела, розпізнавати достовірність та маніпулятивні техніки, що використовуються в медіа. Медіаграмотність допомагає знижувати ризики дезінформації та фейкових новин, що набули значного розповсюдження внаслідок активного використання соціальних мереж та різноманітних онлайн-платформ для комунікації та обміну інформацією. Медіаграмотність допомагає знижувати ці ризики, сприяючи

розвитку навичок критичного мислення та самостійного аналізу медіа-контенту.

Крім цього формування медіаграмотності сприяє підвищенню рівня громадянської свідомості та активності, оскільки обізнані громадяни здатні приймати більш зважені рішення, беручи участь у суспільному житті. Відповідно, медіаграмотність є ключовою компетенцією для професійного розвитку в багатьох галузях, де важливо вміти ефективно використовувати медіа-ресурси та критично оцінювати інформацію.

Виражений попит на медіаграмотність як сучасної інформаційної компетенції дозволяє зробити прогноз її подальшої природної еволюції. На нашу думку процес природної еволюції медіаграмотності буде пов'язаний з необхідністю щоденного використання цифрових пристроїв та Інтернету все більшою кількістю людей, що зумовлюється зростанням доступності інформаційно-комунікаційних технологій. Збагачення досвіду користування соціальними мережами, електронними засобами розповсюдження новин (розширення репертуару джерел інформації) буде стимулювати користувачів до критичного оцінювання контенту та розпізнавання фейкових повідомлень. Не можна також відкидати природний процес адаптації людей до нових інформаційних реалій, який включає розвиток навичок критичного мислення та аналітичного підходу до медіа. Необхідно також констатувати суттєву еволюцію медіаіндустрії, яка здійснюється на наших очах. Реагуючи на зростання запитів аудиторії на якісний контент, вона поступово підвищує стандарти журналістики та інформаційної етики.

Відповідно природна еволюція медіаграмотності відбувається завдяки взаємодії технологічних, соціальних та освітніх чинників, що поступово підвищують здатність людей критично оцінювати медіа та ефективно використовувати інформаційні ресурси. Не дивлячись на природні процеси зростання медіаграмотності населення, важливо цілеспрямовано розвивати її компетентності шляхом широкого впровадження медіаосвіти.

Насамкінець, в Україні слід розвивати якісну громадянську освіту, здійснювати дієву, не заформалізовану освітню, культурно-просвітницьку

діяльність національно-патріотичного спрямування. Це має враховувати можливості та обмеження формальної, неперервної та інформальної освіти для дітей, молоді та дорослих протягом їхнього життя. Також важливо враховувати конструктивні ідеї історико-педагогічного досвіду діяльності україноцентричних дитячо-юнацьких, молодіжних та інших організацій.

Відновлення зруйнованих освітніх об'єктів внаслідок збройної агресії Росії стає пріоритетним завданням для розвитку системи освіти дорослих в Україні у післявоєнний період. На передньому плані залишаються питання створення доступного та безпечного освітнього середовища для всіх учасників освітньої взаємодії, зокрема для вимушених мігрантів – як внутрішніх, так і міжнародних, а також тих, хто залишився в тимчасовій окупації та зоні активних бойових дій. Надзвичайно важливою стає розробка ефективних стратегій щодо професійної підготовки та перепідготовки вразливих категорій дорослого населення, включаючи ветеранів війни та внутрішньо переміщених осіб.

Також необхідно забезпечити синхронізацію зусиль всіх зацікавлених сторін, які взяли участь у цьому процесі. Розширення тематичного спектру навчальних програм у ЦОД, таких як домедична допомога, громадянська освіта, стресостійкість, цифрова грамотність тощо, виявляється також надзвичайно актуальним. Навчання протягом життя національного рівня повинно бути визнане як повноцінне освітнє поле, яке потребує уваги до контролю та забезпечення якості. Розвиток освіти дорослих в Україні має враховувати кардинальні зміни в усіх сферах життя, високий рівень конкуренції в системах освіти, дисбаланс на ринку праці, інтенсивне старіння населення та посилення міграційних процесів.

Таким чином, освіта дорослих є ключовим елементом національної системи неперервної освіти, що сприяє особистісному і соціальному розвитку, а також забезпечує стабільність і конкурентоспроможність країни. Цей процес сприяє формуванню освіченої, культурно розвиненої та відповідальної громадянської спільноти, що є важливим аспектом будівництва сучасного інформаційного суспільства.

Численні ефекти цифрової революції пов'язані з появою новітніх викликів та загроз, що зумовлені зі стрімким зростанням інформаційного навантаження на кожну людину, виникненням кіберзлочинності, необхідністю постійної верифікації та перевірки достовірності інформації, що надходить за допомогою електронних медіазасобів. У цьому контексті медіаграмотність виступає фундаментальною навичкою для успішної інтеграції людини в сучасне цифрове суспільство, що зумовлює її визначну роль як в аспекті ефективності окремої особистості, так і в плані сталого розвитку суспільства на сучасному етапі його розвитку. Перспективи розвитку медіаграмотності як провідної компетентності інформаційного суспільства пов'язані з природними процесами її еволюції, а також цілеспрямованим формування відповідних навичок за рахунок медіаосвіти.

В умовах повномасштабної війни Росії проти України окремі центри освіти дорослих тимчасово призупинили свою діяльність через активні бойові дії. Розвиток неперервної освіти стає ключовим завданням національної освітньої політики, оскільки освіта дорослого населення служить індикатором соціального розвитку держави, сприяє досягненню соціально-економічного добробуту і виступає інструментом впровадження ідей суспільства, яке активно навчається. Доцільним є підтримка культури навчання впродовж життя та зміцнення здатності постачальників освітніх послуг до навчання в умовах нестабільності й невизначеності.

Наукове видання

**Ю.С. Герасименко, В.С. Кулішов, Л.І. Мамчур, В.В. Рибалка, Н.Г. Торба,
О.Й. Фурс, Ю.М. Грибовська, І.В. Пахомов, В.І. Чертов**

**НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ
КОМПЕТЕНЦІЙ І НАВИЧОК СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ**

(українською мовою)

Технічний редактор *Ю.С. Герасименко*

Комп'ютерна верстка *Л.І. Мамчур*

Редактор *В.С. Кулішов*

Оформлення обкладинки *В.І. Чертов*

