

ОЛЬГА ПРОСІНА

ПРОЄКТУВАННЯ І ДИЗАЙН ПЛАНУ ПРОФЕСІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

методичний поради́ник



КИЇВ-2024

УДК 37.091.12.011.3-051:005.336.5-044.332-044.332]:355.01(083.12)

Рекомендовано до друку:

Кафедрою філософії і освіти дорослих Центрального інституту післядипломної освіти (протокол № 2 від 01.02.2024 р.) ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
НАПН України

Вченою радою Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол № 3 від 13.02.2024 р.)

Вченою радою ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
(протокол № 4 від 21.02. 2024 р.)

Рецензенти:

Сорочан Т.М., доктор педагогічних наук, професор,
директор ЦІПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України
Нежинська О.О., кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Державного податкового університету

Просіна О.В. Проєктування і дизайн плану професійної трансформації: методичний порадник. Київ. ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України. 2024. 56 с.

ISBN 978-617-8219-30-7

Методичний порадник «Проєктування і дизайн плану професійної трансформації» стає актуальним та необхідним інструментом для фахівців у сфері освіти. Зосереджений на важливості професійної трансформації в умовах невизначеності, порадник надає цінні інструменти для професійних змін, допомагаючи визначати чіткі цілі та шляхи до їх досягнення.

Зміст порадника сприяє системному вивченню та впровадженню методів трансформації педагогічних працівників. Особлива увага приділяється самопізнанню та розробці плану дій, спрямованих на забезпечення динамічного процесу змін або перетворень професійного життя, що сприяє набуттю нових навичок, знань, підходів та розумінню цінності власної професійної місії. Практичні вправи та інструменти порадника дозволяють ефективно працювати над самовдосконаленням та адаптацією до нестабільності. Запропоновані стратегії та інструменти ґрунтуються на наукових дослідженнях та практичних випробуваннях, роблячи їх ефективними та цінними для освітян, що стикаються з викликами військових умов та кризи невизначеності.

Методичний порадник буде корисним для андрагогів, організаторів післядипломної педагогічної освіти, слухачів курсів підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників, методичних служб усіх рівнів, а також усіх, хто цікавиться питаннями модернізації вітчизняної формальної, неформальної й інформальної освіти дорослих.

УДК 37.091.12.011.3-051:005.336.5-044.332-044.332]:355.01(083.12)

ISBN 978-617-8219-30-7

© ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2024
© Просіна О., 2024

ЗМІСТ

Передмова	4
I розділ. Самопізнання: розкриття власного потенціалу	8
II розділ. Дослідження професійних перспектив	24
III розділ. Сила чітких намірів: як сформулювати цілі для ефективної професійної трансформації	41
IV розділ. Проектування особистого плану професійної трансформації	47
Заключне слово	51
Використані джерела	52

Передмова

Вітаємо, шановні колеги!

Цей методичний poradник створено для того, щоб допомогти вам у подорожі до особистої та професійної трансформації. Ми даємо відповіді на запитання: де ви були? де ви зараз? де ви хотіли б бути? як вам туди потрапити?

Ми разом з вами пройдемо цікавий шлях і зможемо:

- Сформувати чітке бачення майбутнього.
- Визначити цілі, які ви хочете досягти.
- Розробити план дій, що допоможе вам йти до своїх цілей.
- Відстежувати прогрес та вносити необхідні корективи.
- Отримати підтримку.

Цей poradник:

- Заснований на перевірених методах та кращих практиках.
- Містить практичні вправи та інструменти, що допоможуть вам у плануванні та реалізації вашої трансформації.
- Незалежно від того початківець ви чи досвідчений професіонал, допоможе вам розкрити свій потенціал та досягти успіху.

Що таке **особистий план професійної трансформації (ОППТ)**?

ОППТ – це структурований процес, до якого ви будете долучатися, щоб: обміркувати потребу в навчанні й розвитку; спланувати, як можна заповнити наявні прогалини в навчанні задля динамічних змін.

Планування професійної трансформації – ключ до вашого успіху в мінливому світі. Регулярно переглядаючи свої знання та навички, ви зможете бути конкурентоспроможними, йти в ногу з інноваціями в освіті, бути компетентними в найновіших тенденціях.

Рефлексивний практичний підхід допоможе вам:

- оцінити власні сильні та слабкі сторони;
- визначити власні цілі та прагнення;
- розробити план дій для їх досягнення;
- навчитися на власних помилках.

Планування професійної трансформації – не одноразова дія, а системний тривалий процес. Ви зможете використовувати запропоновані нами кроки, щоб ваше планування відбувалося більш ефективно.

Навіщо вам потрібен ОППТ?

Важливо, щоб кожен із педагогів був зацікавлений у власній професійній трансформації і відповідальний за її результати.

А ОППТ допоможе вам:

- ефективно працювати й досягати важливі професійні цілі;
- тримати себе в тонусі й бути готовим до поточних і майбутніх змін;
- проактивно шукати й використовувати наявні можливості;
- сприяти досягненню цілей вашого закладу освіти;
- дотримуватися професійних стандартів;
- отримувати задоволення від роботи;
- підсилити впевненість у собі.

У світі, що постійно змінюється, важливо мати чіткий план розвитку своєї кар'єри. **ОППТ (особистий план професійної трансформації)** допоможе вам визначити власні цілі, розробити стратегію їх досягнення та втілити цю стратегію в життя.

Приєднуйтесь до нас!





Ми з вами оберемо власний шлях професійної трансформації

Задля цього будемо:

- проходити опитування і тестування;
- аналізувати;
- рефлексувати;
- осмислювати;
- робити висновки;
- приймати рішення.

Створимо особистий план професійної трансформації (ОППТ), який допоможе реалізувати ваші очікування, досягнути поставленої мети.

Ви готові до динамічних змін?



Рушаймо разом!



**ПРОФЕСІЙНА ТРАНСФОРМАЦІЯ – ЦЕ НЕ ТЕ, ЩО
ВІДБУВАЄТЬСЯ З ВАМИ,
А ТЕ, ЩО ВИ РОБИТЕ
ДЛЯ ВЛАСНИХ ДИНАМІЧНИХ ЗМІН**

**МИ ЗАОХОЧУЄМО
ВАС БУТИ:**

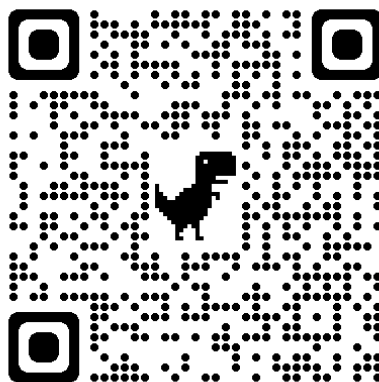
- ✓ гнучкими
- ✓ стійкими
- ✓ готовими ризикувати
- ✓ креативними
- ✓ наполегливими

ПЕРШИЙ РОЗДІЛ

САМОПІЗНАННЯ: РОЗКРИТТЯ ВЛАСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У цьому розділі ми вам запропонуємо пройти тести й опитування задля власного самопізнання, а також надамо окремі поради, які допоможуть вам підсилити ваші особистісні та професійні якості.

Для комплексної діагностики та аналізу особистісного розвитку ми пропонуємо звернутися до хмарного сервісу проєктного управління освітнім процесом «ПЕРСОНАЛ-ψ», який дозволяє здійснювати прогнозування особистісного розвитку <https://www.universal-online.org/#manual>



А також ми пропонуємо низку методик для самопізнання та наші поради, що мають допомогти вам розкрити власний потенціал, осмислити свої можливості та потреби в змінах.

1. ТЕСТ «СТІЙКІСТЬ ДО СТРЕСУ»

(Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., & Зайчикова, Т. В. (Ред.). (2006). Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. 2-е вид. Київ: Міленіум.)

Загальна характеристика методики

Тест «Стійкість до стресу» складається з 18 питань і вимірює рівень стійкості до стресу (низький, середній, високий).

№ з/п	Запитання	Рідко	Іноді	Часто
1.	Я думаю, що мене недооцінюють у колективі	1	2	3
2.	Я намагаюся працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим	1	2	3
3.	Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3

4.	Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5.	Я не терплю критики на свою адресу	1	2	3
6.	Я буваю роздратованим	1	2	3
7.	Я стараюся стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8.	Мене вважають людиною наполегливою і напористою	1	2	3
9.	Я страждаю на безсоння	1	2	3
10.	Своїм недругам я можу дати відсіч	1	2	3
11.	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності	1	2	3
12.	У мене бракує часу для відпочинку	1	2	3
13.	У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3
14.	Мені бракує влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15.	Мені бракує часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3
16.	Я все роблю швидко	1	2	3
17.	Я відчуваю страх, що втрачу роботу (не вступаю до інституту)	1	2	3
18.	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки	1	2	3

Інструкція для учасників опитування

Вам пропонується тест, який дозволить вам дати самооцінку стійкості до стресу.

Результат буде більш об'єктивним, якщо ваші відповіді будуть якомога щирими.

Обробка та інтерпретація результатів Підрахуйте суму балів, яку ви набрали, і визначте, рівень вашої стійкості до стресу.

Сумарне число балів	Рівень вашої стійкості до стресу
43–54	Низький
31–42	Середній
18–30	Високий

Чим меншим є число (сумарне) балів, які Ви набрали, тим вища стійкість до стресу, і навпаки.

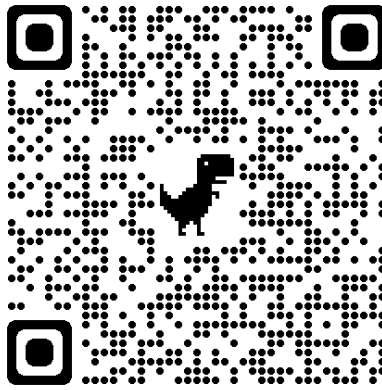
Якщо у Вас низький рівень стійкості до стресу, то Вам необхідно кардинально змінювати спосіб життя.



Для наукового осмислення результатів діагностики, прохання внести ваші результати опитування в загальну форму¹. Анонімність у формі передбачена.

<https://forms.gle/CPZzCzYx6ZpYJ7Y17>

¹ ПРОПОНУЄМО ВИКОНАТИ УСІ ТЕСТИ/ОПИТУВАННЯ, ЩО Є В МЕТОДИЧНОМУ ПОРАДНИКУ. ЗАПИСАТИ РЕЗУЛЬТАТИ СОБІ ДО НОТАТНИКА, А ПОТІМ ВНЕСТИ РЕЗУЛЬТАТИ У ГУГЛ ФОРМУ. ЗАВЧАСНО ДЯКУЄМО ЗА СПІВПРАЦЮ ТА ВАШУ ДОПОМОГУ В ДОСЛІДЖЕННІ.



ПОРАДИ

Щоб підвищити стійкість до стресу

- Дотримуйтесь здорового способу життя. Це включає в себе повноцінне харчування, достатній сон та регулярні фізичні вправи.
- Навчіться керувати своїми емоціями. Це включає в себе вміння правильно розпізнавати та реагувати на свої емоції.
- Розвивайте навички вирішення проблем. Це допоможе вам ефективно справлятися з труднощами та переживаннями.
- Побудуйте міцну соціальну підтримку. Маючи підтримку близьких людей, ви будете відчувати себе більш упевнено та комфортно в складних ситуаціях.
- Якщо ваш рівень стійкості до стресу низький, вам варто звернутися за допомогою до психолога. Спеціаліст допоможе вам визначити причини вашого стресу та розробити ефективний план дій щодо його подолання.

2. ОПИТУВАЛЬНИК «СТАБІЛЬНІСТЬ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я – КОРОТКА ФОРМА» («THE MENTAL HEALTH CONTINUUM – SHORT FORM») (К. КІЗ)

(адаптація Е.Л. Носенко, А.Г. Четверик-Бурчак)

(Носенко Е.Л., & Четверик-Бурчак А.Г. (2014). Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»: опис, адаптація, застосування. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія педагогіка і психологія*, 20, 89–97)

Загальна характеристика методики

Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» розроблено американським дослідником К. Кізом із урахуванням тривимірної структури психічного здоров'я, представленої в термінах частотності переживання ознак гедонічного, психологічного і соціального благополуччя.

На українській вибірці методика адаптована Е.Л. Носенко та А.Г. Четверик-Бурчак.

Опитувальник складається з 14 питань, вимірює «процвітання», «помірний рівень» і «пригнічення».

Інструкція для учасників опитування

Будь ласка, дайте відповіді на запитання щодо вашого самопочуття протягом двох тижнів. Визначте частоту переживання наведених нижче станів за наступною шкалою (обведіть відповідну цифру).

Ніколи	1-2 рази	Приблизно 1 раз на тиждень	Приблизно 2-3 рази на тиждень	Майже кожен день	Кожен день
0	1	2	3	4	5

Текст опитувальника

<i>Як часто протягом двох тижнів Ви відчували...</i>						
1. щастя	0	1	2	3	4	5
2. цікавість до життя	0	1	2	3	4	5
3. задоволення	0	1	2	3	4	5
4. що можете зробити важливий внесок для суспільства	0	1	2	3	4	5
5. належність до певної соціальної групи (за місцем навчання, роботи, проживання)	0	1	2	3	4	5
6. що наше суспільство стає кращим для таких людей, як ви	0	1	2	3	4	5
<i>Як часто протягом двох тижнів Ви відчували...</i>						
7. що люди зазвичай хороші	0	1	2	3	4	5
8. що події, які відбуваються в суспільстві мають значення для вас	0	1	2	3	4	5
9. задоволення собою як особистістю	0	1	2	3	4	5
10. що успішно впораетесь із повсякденними обов'язками	0	1	2	3	4	5
11. теплі та довірливі стосунки з оточуючими	0	1	2	3	4	5
12. що у вас є досвід, який спонукає до самовдосконалення	0	1	2	3	4	5
13. впевненість у висловлюванні власних поглядів	0	1	2	3	4	5
14. що маєте мету та сенс життя	0	1	2	3	4	5

Обробка та інтерпретація результатів

Послідовність підрахунку балів. Підсумуйте бали в діапазоні від 0 до 70 (якщо необхідно застосуйте 10 бальну шкалу).

Категоріальна діагностика

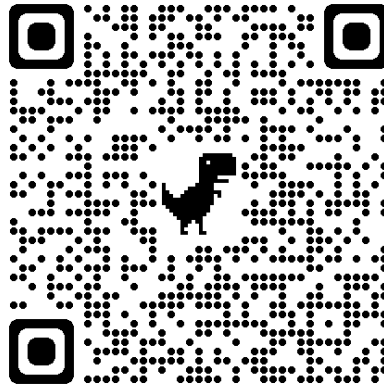
Процвітання діагностується, якщо індивід відчуває принаймні один із трьох симптомів гедонічного благополуччя (питання 1–3) «Кожен день» або «Майже кожен день» і переживає принаймні 6 із 11 симптомів позитивного функціонування (питання 4–14) «Кожен день» або «Майже кожен день» протягом останнього місяця (двох тижнів).

Пригнічення діагностується, якщо індивід зазначає, що «Ніколи» або «1–2 рази» упродовж останнього місяця (двох тижнів) не переживав жодного із трьох симптомів гедонічного благополуччя (питання 1–3), 6 з 11 симптомів позитивного функціонування (питання 4–14, серед яких 4–8 твердження є показниками соціального благополуччя, а 9–14 – показниками психологічного благополуччя).

В індивідів, які не увійшли до жодної з названих категорій, діагностується «помірний» (задовільний) рівень психічного здоров'я.

✳ Для наукового осмислення результатів діагностики, прохання внести ваші результати опитування в загальну форму. Анонімність у формі передбачена.

<https://forms.gle/CPZzCzYx6ZpYJ7Y17>



ПОРАДИ

Що робити, якщо результат тесту «Стабільність психічного здоров'я» показав пригнічений стан?

1. Зверніться за допомогою.

- Психолог допоможе вам розібратися в причинах вашого пригніченого стану, дасть вам підтримку та допоможе вийти з нього.
- Психіатр може допомогти вам, якщо ваш стан викликаний медичними причинами, і може призначити відповідне лікування.

2. Зробіть кроки для покращення свого самопочуття.

- Збільшіть свою фізичну активність. Фізичні вправи допомагають покращити настрій і зменшити стрес.
- Дотримуйтесь здорового режиму харчування. Здорове харчування дає вашому організму енергію, необхідну для того, щоб добре почуватися.
- Висипайтесь. Коли ви не висипаєтесь, ви більш схильні до негативних емоцій.
- Практикуйте техніки релаксації. Медитація, йога та інші техніки релаксації можуть допомогти вам зменшити стрес і тривогу.
- Проводьте час із близькими людьми. Соціальна підтримка дуже важлива для психічного здоров'я.
- Знайдіть заняття, які вам подобаються. Коли ви робите те, що вам подобається, це покращує ваш настрій і дає вам відчуття сенсу життя.

3. Не здавайтесь.

- Важливо пам'ятати, що пригнічений стан – це не вирок. З часом і зусиллями ви можете його подолати.

- Не бійтеся звертатися за допомогою. Допомога психолога, психіатра, коуча, тьютора може значно покращити ваше життя.

3. ОПИТУВАЛЬНИК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ (КОРОТКА ВЕРСІЯ) («SHORT OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY SCALE») (T. RIGOTTI, B. SCHYNS, G. MOHR) (адаптація О.В. Креденцер)

(Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G.A (2008). Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>)

Загальна характеристика методики

Методика містить 6 запитань та є скороченою версією «Шкали професійної самоефективності» (B. Schyns, G. von Collani) з 20 запитань.

«Шкала професійної самоефективності (коротка версія)» пройшла стандартизацію в п'яти країнах Європи (Німеччина, Швеція, Бельгія, Великобританія та Іспанія) і показала високу валідність щодо дослідження професійної самоефективності персоналу організацій.

Інструкція для учасників опитування

Оцініть, будь ласка, запропоновані твердження за шкалою від 1 (цілком не вірно) до 6 (цілком вірно).

1	2	3	4	5	6
цілком не вірно	не вірно	скоріше не вірно	скоріше вірно	вірно	цілком вірно

Текст опитувальника

1. Я можу залишатися спокійним / спокійною, коли стикаюся з труднощами в роботі, бо можу покластися на свої здібності.	1	2	3	4	5	6
2. Коли я стикаюся з проблемою на роботі, то зазвичай можу знайти декілька рішень.	1	2	3	4	5	6
3. Я зазвичай можу впоратися з усім, з чим стикаюся на роботі.	1	2	3	4	5	6
4. Мій минулий досвід роботи добре підготував мене до мого професійного майбутнього.	1	2	3	4	5	6
5. Я відповідаю цілям, які я поставив /поставила перед собою у своїй роботі.	1	2	3	4	5	6
6. Я відчуваю, що підготовлений / підготовлена до більшості вимог у своїй роботі.	1	2	3	4	5	6

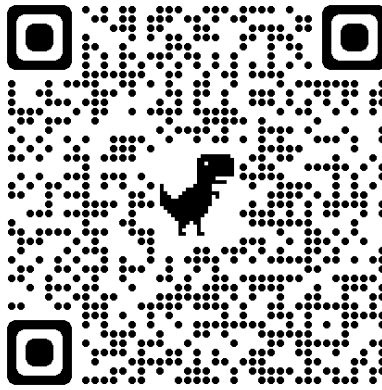
Обробка та інтерпретація результатів

Високі значення відображають високу професійну самоефективність, низькі значення – низьку самоефективність.



Для наукового осмислення результатів діагностики, прохання внести ваші результати опитування в загальну форму. Анонімність у формі передбачена.

<https://forms.gle/CPZzCzYx6ZpYJ7Y17>



ПОРАДИ

Що робити, якщо отримали низький рівень професійної самоефективності за опитувальником Rigotti, Schyns & Mohr?

1. Зрозумійте себе:

- Чому ви отримали низький бал? Чи дійсно ви відчуваєте, що не можете впоратися з вимогами вашої роботи?
- Які ваші сильні та слабкі сторони у вашій професійній діяльності? Ви можете бути компетентним у певних аспектах роботи, але відчувати труднощі в інших.
- Які ваші цілі у вашій професійній діяльності? Чи хочете ви стати більш впевненим у собі та успішним?

2. Розвивайте свою професійну самоефективність:

- Навчайтеся новим навикам і знанням. Це допоможе вам відчувати себе більш компетентним у своїй роботі.
- Практикуйте свої навички. Чим більше ви будете практикуватися, тим краще ви будете справлятися з труднощами.
- Визначайте реалістичні цілі. Досягнення цілей допоможе вам повірити в себе.
- Знайдіть собі наставника. Наставник може допомогти вам розвивати свої навички та дати вам підтримку.
- Візуалізуйте свій успіх. Уявіть себе впевненим у собі та успішним у своїй роботі.
- Не порівнюйте себе з іншими людьми. Кожен має свої сильні та слабкі сторони.
- Зосередьтеся на своїх досягненнях. Записуйте свої успіхи, щоб бачити динаміку ваших позитивних змін.
- Не бійтеся помилок. Помилки – це частина процесу навчання.
- Будьте терплячі. Розвиток самоефективності потребує часу.

3. Зверніться за допомогою:

- Психолог допоможе вам розібратися в причинах вашої низької самоефективності, надасть вам підтримку, допоможе вам подолати цю проблему.
- Тьютор допоможе вам визначити ваші сильні та слабкі сторони, ваші професійні цілі.

Пам'ятайте, що низька самоефективність – це не вирок. З часом і зусиллями ви можете її подолати.

Вірте в себе, і ви зможете досягти успіху!

4. ШКАЛА НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ РОБОТИ (Д. ВАТСОН)

(адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова)

(Максименко, С.Д., Кокун, О.М., & Тополов, Є.В. (2011). *Адаптація психодіагностичних методик: шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи*. Практична психологія та соціальна робота, 10, 34-38.)

Загальна характеристика методики

Методика складається з 10 запитань та вимірює рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника.

Інструкція для учасників дослідження

Прочитайте уважно кожне запитання. Потім оберіть одну найбільш точну на нього відповідь, позначивши відповідну клітину.

Текст опитувальника

№ з/ п	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі таким чином?	1	2	3	4	5
		ніколи або дуже рідко	рідко	періодично	часто	дуже часто
1.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>наляканим</i> ?	1				
2.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>розстроєним</i> ?				4	
3.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>нервовим</i> ?			3		
4.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>винним</i> ?			3		
5.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>ворожим</i> ?			3		
6.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>сторожким</i> ?		2			
7.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>виснаженим</i> ?			3		
8.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>засмиканим</i> ?			3		
9.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>присоромленим</i> ?		2			
10.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>роздратованим</i> ?			3		

Обробка та інтерпретація результатів

Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала. Сума набраних балів за вищенаведеними 10 запитаннями складає рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника.

Його мінімальне значення дорівнює 10 балам, а максимальне – 50 балам.

У таблиці вказано нормативні дані (показники чоловіків та жінок за цієї методикою також виявилися дуже близькими).

Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за цією методикою склав 0,94.

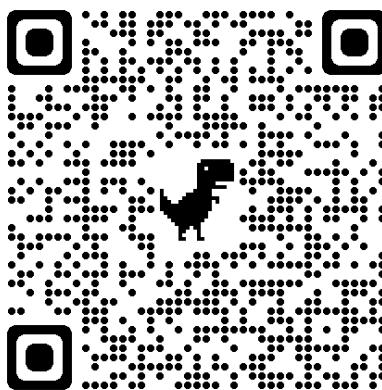
Нормативні дані показника рівня негативного впливу роботи на психологічний стан

	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	10–13
2	Нижчий за середній	14–17
3	Середній	18–26
4	Вищий за середній	27–38
5	Високий	39–50



Для наукового осмислення результатів діагностики, прохання внести ваші результати опитування в загальну форму. Анонімність у формі передбачена.

<https://forms.gle/CPZzCzYx6ZpYJ7Y17>



ПОРАДИ

Що робити, якщо шкала негативного впливу роботи Д. Ватсона показала високий рівень?

1. Зрозумійте себе:

- Чому ви отримали високий бал? Чи дійсно ваша робота негативно впливає на ваш психологічний стан?
- Які аспекти вашої роботи негативно впливають на вас? Це може бути високе навантаження, стресові ситуації, конфлікти з колегами або керівництвом.
- Як ваш психологічний стан впливає на вашу роботу? Ви можете відчувати емоційне вигорання, втрачати мотивацію, робити помилки.

2. Зменшіть негативний вплив роботи:

- Поговоріть зі своїм керівником. Поясніть йому, які аспекти вашої роботи негативно впливають на вас. Можливо, ви зможете спільно знайти рішення, яке покращить вашу ситуацію.
- Зверніться до психолога. Психолог допоможе вам розібратися в причинах вашого емоційного вигорання, надасть вам підтримку та допоможе вам навчитися справлятися зі стресом.
- Установіть чіткі межі між роботою та особистим життям.
- Знайдіть час для себе. Займайтеся тим, що вам подобається, спілкуйтеся з близькими людьми, відпочивайте.

3. Змініть роботу:

- Якщо ви не можете покращити свою ситуацію на поточній роботі, можливо, вам варто її змінити. Подумайте, чого ви хочете від роботи, які у вас є навички та знання?
- Складіть резюме та почніть пошук нової роботи. Не бійтеся змінювати кар'єру, якщо ви не задоволені своєю поточною роботою.

Пам'ятайте, що ваше психічне здоров'я – це найважливіше. Не дозволяйте роботі негативно впливати на ваше життя.

5. ТЕСТ НА ОЦІНКУ САМОКОНТРОЛЮ У СПІЛКУВАННІ (М. СНАЙДЕР)

(Розов, В.І. (2015). *Комунікативна підготовка співробітників правоохоронних органів: навчальний посібник*. Київ: Центр учбової літератури.)

Загальна характеристика методики

Методика містить 10 тверджень та дозволяє визначити рівень самоконтролю у спілкуванні.

Інструкція для учасників опитування

Уважно прочитайте десять тверджень, що описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них ви повинні оцінити як вірне або невірне стосовно себе. Якщо твердження здається вам вірним або переважно вірним, поставте поруч з порядковим номером «+», якщо невірним або переважно невірним, то «-».

Текст опитувальника

Твердження	«+» чи «-»
1. Мені здається важким мистецтво наслідувати звички інших людей	
2. Я б, мабуть, міг зваляти дурня, щоб привернути увагу або потішити оточуючих	
3. З мене міг би вийти непоганий актор	
4. Іншим людям іноді здається, що я переживаю щось більш глибоко, ніж це є насправді	
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги	
6. У різних ситуаціях і у спілкуванні з різними людьми я часто поведжуся абсолютно по-різному	
7. Я можу відстоювати тільки те, у чому я щиро переконаний	
8. Щоб досягти успіху в справах і в стосунках з людьми, я намагаюся бути таким, яким мене очікують бачити	
9. Я можу бути дружелюбним із людьми, яких я не виношу	
10. Я не завжди такий, яким здаюся	

Обробка та інтерпретація результатів

1 бал – нараховується за відповідь «-» на 1, 5 і 7 запитання і за відповідь «+» на всі інші. Підраховується сума балів.

0–3 бала – низький комунікативний контроль. Ваша поведінка стійка, і ви не вважаєте за потрібне змінюватися залежно від ситуацій. Ви здатні до щирого саморозкриття у спілкуванні. Деякі вважають вас «незручним» у спілкуванні внаслідок вашої прямолінійності.

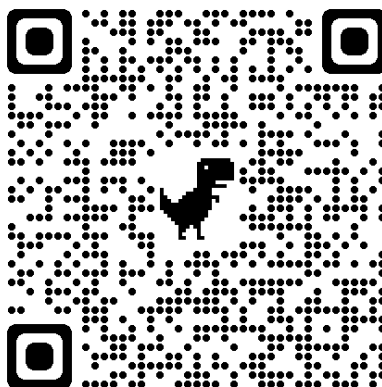
4–6 балів – середній комунікативний контроль, ви щирі, але не стримані в своїх емоційних проявах, зважаєте у своїй поведінці на оточуючих.

7–10 балів – високий комунікативний контроль. Ви легко входите в будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміну ситуації, добре її відчуваєте і навіть в змозі передбачити враження, яке ви справите на оточуючих.



Для наукового осмислення результатів діагностики, прохання внести ваші результати опитування в загальну форму. Анонімність в формі передбачена.

<https://forms.gle/CPZzCzYx6ZpYJ7Y17>





ПОРАДИ

Що робити, якщо тест на самоконтроль у спілкуванні показав низький рівень?

1. Зрозумійте себе:

- Чому ви отримали низький бал? Чи дійсно вам важко контролювати свої емоції та поведінку у спілкуванні?
- Які ваші сильні та слабкі сторони у спілкуванні? Ви можете бути щирими та прямолінійними, що цінується, але іноді це може здаватися незручним для інших.
- Які ваші цілі у спілкуванні? Чи хочете ви стати більш гнучкими та дипломатичними?

2. Розвивайте самоконтроль:

- Навчіться краще розуміти свої емоції. Чому ви відчуваєте гнів, радість, страх? Як ці емоції впливають на вашу поведінку?
- Практикуйте різні стилі спілкування. Ви можете бути щирими, але вміти стримувати емоції, коли це потрібно.
- Вчіться слухати інших людей. Це допоможе вам краще розуміти їхні мотиви та потреби.

3. Зверніться за допомогою:

- Психолог допоможе вам розібратися в собі, навчить вас краще розуміти та контролювати свої емоції.
- Тренінги з комунікації допоможуть вам розвинути навички спілкування, навчать вас бути більш гнучкими та дипломатичними.
- Книги та статті з психології спілкування допоможуть вам отримати нові знання та навички.

Людмила Калабуха «Почніть говорити «НІ». Як упевнено відмовляти та викликати повагу» (Мандрівець, 2017);

Патрик Кінг «Стратегії і тактики спілкування» (2017, пер. Маріанна Восковнюк);

Роберт Чалдіні «Переконання. Революційний метод впливу на людей» (КСД, 2017, пер. Тетяна Микитюк);

Маршалл Розенберг «Ненасильницьке спілкування: мова життя»;

Ден Роем «Малюй, щоб перемагати. Перевірений спосіб керувати, продавати, винаходити й навчати» та інші.

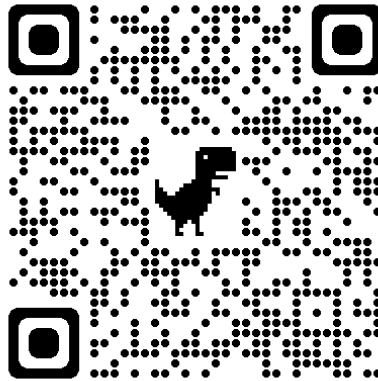
6. ОНЛАЙН ТЕСТ

Шкала мотивації досягнень (Mehrabian Achieving Tendency Scale, MATS) (Діагностика мотивації досягнення А. Мехрабіан, 2002.)

Шкала призначена для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху та мотиву уникнення невдач. При цьому оцінюється, який із цих двох мотивів у випробовуваного домінує.

Пройдіть Тест за посиланням або Q-кодом

https://www.eztests.xyz/tests/personality_mats/ **Головна**



Ваш результат: 152 балів

Для інтерпретації результатів можна скористатися такою сумарною шкалою:

- якщо сума в інтервалі від 165 до 210, роблять висновок про те, що в мотивації досягнення успіхів у даного випробовуваного домінує прагнення до успіху;
- якщо ця сума балів виявилася в межах від 76 до 164, то роблять висновок про домінування прагнення уникати невдачі;
- якщо сума балів виявилася в межах від 30 до 75, то жодного певного висновку зробити не можна.

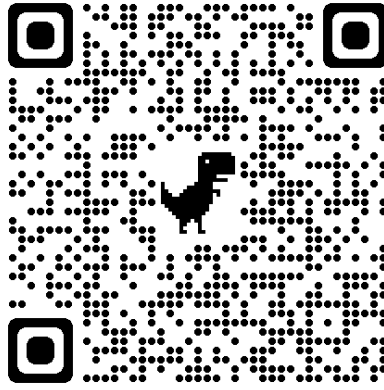
Інтерпретація результатів

Методика вимірює результуючу тенденцію мотивації, тобто ступінь переважання одного із зазначених мотивів – прагнення до досягнення успіху або уникнення невдачі. Високі показники за тестом означають, що прагнення до успіху виражено більшою мірою, ніж уникнення невдачі, низькі – навпаки.



Для наукового осмислення результатів діагностики, прохання внести ваші результати опитування в загальну форму. Анонімність у формі передбачена.

<https://forms.gle/CPZzCzYx6ZpYJ7Y17>



ПОРАДИ

Якщо у вашій мотивації досягнення успіхів домінує прагнення уникати невдачі, рекомендуємо:

1. Розвивайте впевненість у собі:

- Зосередьтеся на своїх сильних сторонах і успіхах.
- Візуалізуйте себе впевненим і успішним.
- Не бійтеся ризикувати і пробувати нове.
- Працуйте над своїми страхами і невпевненістю.

2. Змініть своє ставлення до невдач:

- Вчіться сприймати невдачі як можливість для розвитку.
- Не бійтеся помилятися.
- Зосередьтеся на процесі, а не на результаті.

Пам'ятайте, що невдачі – це частина життя.

3. Ставте перед собою реалістичні цілі:

- Розбийте великі цілі на маленькі кроки.
- Зосередьтеся на досягненні маленьких цілей, а не на кінцевому результаті.

- Не порівнюйте себе з іншими людьми.
- Святкуйте свої успіхи, навіть маленькі.

4. Знайдіть підтримку:

- Поговоріть із близькими людьми про свої страхи і невпевненість.
- Зверніться за допомогою до психолога.
- Знайдіть групу підтримки або коуча.

А також:

- Читайте книги і статті про мотивацію.
- Слухайте мотивуючі підкасти.
- Надихайтесь історіями успішних людей.
- Ведіть щоденник успіхів.
- Практикуйте афірмації.

Будьте терплячі і наполегливі, і ви обов'язково досягнете своїх цілей!

Пам'ятайте, що зміна мотивації – це процес, який потребує часу і зусиль. Не здавайтеся, якщо ви не бачите результатів одразу.

ОНАЙН ВПРАВА «КОЛЕСО ЖИТТЯ»

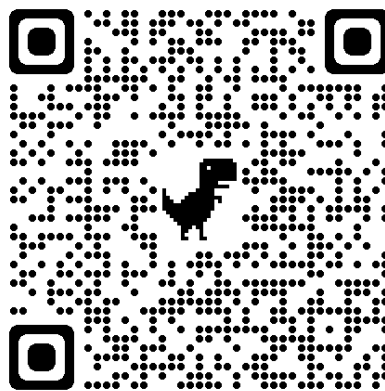
Побудуйте онлайн колесо життя за посиланням

<https://coaching-way.com/uk/uk-koleso-zhittievogo-balansu-onlajn/>



Для наукового осмислення результатів діагностики, прохання внести картинку вашого «КОЛЕСА ЖИТТЯ» до результатів опитування в загальну форму. Анонімність у формі передбачена.

<https://forms.gle/CPZzCzYx6ZpYJ7Y17>



ПОРАДИ

Для осмислення виконаної вправи «Колесо життя», дайте відповіді на запитання:

- Які сфери вашого життя збалансовані? Чому?
- Які сфери вашого життя потребують покращення? Чому?
- Які ваші емоції та відчуття виникають, коли ви думаєте про кожну сферу?
- Які ваші очікування та прагнення щодо кожної сфери?
- Які ваші цінності та пріоритети в житті?
- Які дії ви вже робите для покращення балансу в кожній сфері?
- Які ресурси вам потрібні для покращення кожної сфери?
- Які перешкоди заважають вам досягти балансу в кожній сфері?
- Які ваші сильні та слабкі сторони впливають на кожну сферу?
- Який вплив вашого способу життя на кожну сферу?
- Які конкретні кроки ви можете зробити, щоб покращити кожну сферу?
- Які терміни ви можете встановити для себе?
- Як ви будете відстежувати свій прогрес?
- Які джерела підтримки ви можете використовувати?

- Які ваші очікування щодо результатів?
- Які уроки ви винесли з цієї справи?
- Як ви можете використовувати цю інформацію для саморозвитку?
- Як ви можете мотивувати себе йти далі?
- Як ви можете постійно вдосконалювати своє життя?
- Як ви можете використовувати цю інформацію для прийняття кращих рішень?

Другий розділ

Дослідження професійних перспектив

Цей розділ спрямований на дослідження ваших професійних перспектив. Допоможемо вам окреслити власні професійні прагнення та розробити план для їх досягнення.

Ми пропонуємо вам у дослідженні професійних перспектив починати з аналізу сформованості ваших компетентностей відповідно до характеристик, зазначених у професійних стандартах.

Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 23.03.2021 № 610 затверджено професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти», де основною метою професійної діяльності є формування громадянських, професійних і світоглядних компетентностей, морально-етичних цінностей у здобувачів вищої освіти.

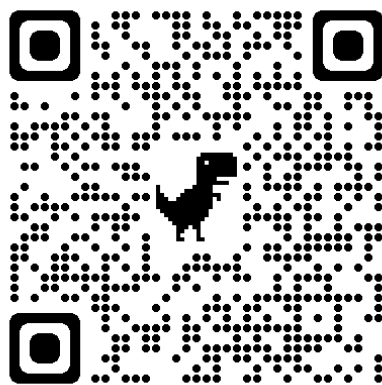
Професійний стандарт є інструментом систематизації вмінь і навичок та, зокрема, для дизайнування плану професійної трансформації.

Серед загальних компетентностей викладачів закладів вищої освіти виокремлені такі:

- знання та розуміння предметної області і професійної діяльності;
- володіння навичками критичного мислення;
- володіння комунікативними навичками, здатність проявляти емпатію;
- здатність використовувати інформаційні та комунікаційні технології;
- здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел;
- здатність до особистісного і професійного розвитку;
- здатність генерувати нові ідеї (креативність);
- здатність застосовувати кращі практики у професійній діяльності;
- здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;
- здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);
- здатність виявляти толерантність і повагу до культурної різноманітності;
- здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

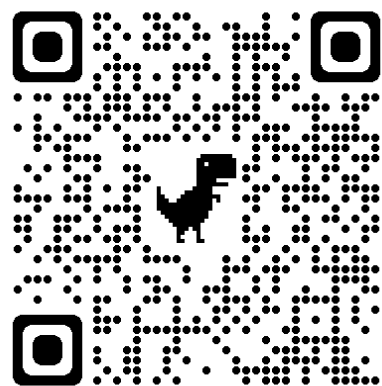
Повний текст стандарту

https://osvita.ua/doc/files/news/819/81949/610_Vikladachi_zakladiv_vishoyi_osviti.pdf



Професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» затверджений наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 24 грудня 2020 року № 2736. Він відповідає Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988-р.; Державному стандарту початкової освіти, затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2018 року № 87; Державному стандарту базової середньої освіти, затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2020 року № 898.

Відповідно до пункту першого статті 39 Закону України «Про освіту» професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій. На основі Професійного стандарту розробляються стандарти вищої та фахової передвищої освіти, що використовуються для розроблення та вдосконалення освітніх програм підготовки майбутніх учителів. https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/Nakaz_2736.pdf

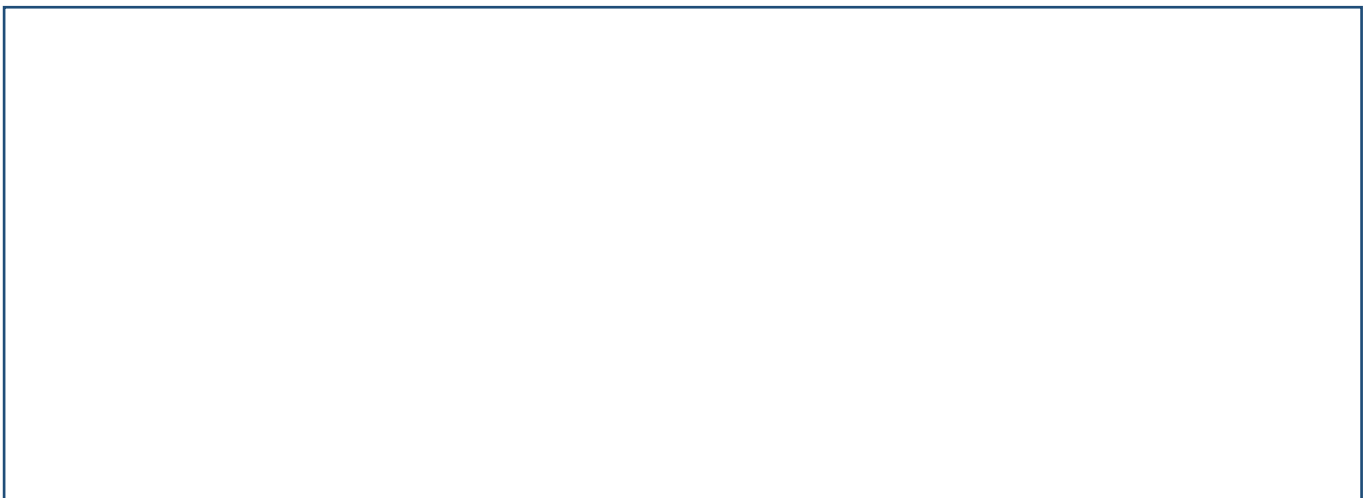


Професійний стандарт втілює сучасний підхід до визначення переліку й опису загальних і професійних компетентностей вчителя. До загальних компетентностей увійшли громадянська, соціальна, культурна, лідерська та підприємницька. До переліку професійних компетентностей увійшли:

- мовно-комунікативна;
- предметно-методична;
- інформаційно-цифрова;
- психологічна;
- емоційно-етична;
- педагогічне партнерство;
- інклюзивна;
- здоров'язбережувальна;
- проєктувальна;
- прогностична;
- організаційна;
- оцінювально-аналітична;
- інноваційна;
- рефлексивна;
- здатність до навчання впродовж життя.

Завдання для осмислення педагогічної (науково-педагогічної) діяльності:

Окресліть досягнення, яких ви досягли у своїх професійній діяльності:



Чому ці досягнення важливі для вас?

Зважаючи на сучасні вимоги до педагогічних (науково-педагогічних) працівників, інновації, які відбуваються в освіті; реформи, щоб ви хотіли змінити в своїй професійній діяльності?

Які компетентності хотіли б вдосконалити /набути?

МІСІЯ

Ваша місія – це те, що надає сенсу вашій професійній діяльності та життю. Це те, що ви прагнете зробити, те, що мотивує вас і дає вам відчуття мети.

Як сформулювати місію влучно та чітко



Будьте короткими та стислими

Одним-двома реченнями опишіть вашу місію



Розглядайт на довгострокову перспективу.



Ваша місійна заява повинна віддзеркалювати ваше майбутнє, формулюючи місію, слід уникати деталей або обмежень,



Не ставте занадто багато обмежень

Вибирайте більш загальні формулювання, які залишають простір для розширення або змін в майбутньому



ПОРАДИ

Подумайте про свої цінності. Що для вас важливо в житті?

Подумайте про свої сильні сторони. Що ви добре вмієте робити?

Подумайте про свої інтереси. Що вам подобається робити?

Подумайте про те, який вплив ви хочете зробити на світ.

Приклади місій:

- «Моя місія – допомагати людям жити більш здоровим і щасливим життям»
- «Моя місія – зробити світ більш справедливим і рівноправним»
- «Моя місія – створювати інноваційні продукти, які покращують життя людей»

Пам'ятайте, що ваша місія – це не статичний документ. Ви можете змінювати її протягом життя, коли ваші цінності, сильні сторони та інтереси змінюються.

МОЯ МІСІЯ

Допоміжні запитання для осмислення потреби в професійній трансформації

1. Самоаналіз:

- Які мої сильні та слабкі сторони як педагога/науковця?
- Які мої цінності та переконання щодо освіти?
- Які мої цілі та прагнення на майбутнє?
- Який вплив я хочу зробити на своїх учнів/студентів?
- Яким я бачу себе через 5 років? 10 років?

2. Оцінка поточної ситуації:

- Які виклики та можливості я бачу у своїй роботі?
- Які мої потреби та ресурси?
- Яким чином я можу використовувати свої сильні сторони, щоб подолати свої слабкі сторони?
- Які зміни я можу внести в свою роботу, щоб зробити її більш ефективною?

3. Планування змін:

- Які конкретні кроки я можу зробити, щоб досягти своїх цілей?
- Які ресурси мені знадобляться для реалізації цих кроків?
- Які терміни я можу встановити для себе?
- Як я буду відстежувати свій прогрес?
- Яким чином я можу отримати підтримку в процесі змін?

4. Рефлексія:

- Які уроки я можу винести з цього процесу?
- Що я можу зробити, щоб покращити свій план?
- Як я можу мотивувати себе йти далі?

Додаткові питання:

- Які інноваційні методи я можу використовувати в своїй роботі?
- Як я можу краще співпрацювати з колегами?
- Як я можу постійно вдосконалювати свої навички?
- Як я можу краще збалансувати свою роботу та особисте життя?

«4К» – КРЕАТИВНІСТЬ, КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ, КОМУНІКАЦІЯ, КОЛАБОРАЦІЯ²

Нами побудована концептуальна структура професійної трансформації педагогічних (науково-педагогічних) працівників (ПТП(НП)П)³, в основу якої закладаємо ядро м'яких навичок «4К» – креативність, критичне мислення, комунікація, колаборація⁴. 4К є відносно простими, переконливими та цільовими основами, які були визнані педагогічними й професійними організаціями і які набувають певної емпіричної обґрунтованості.

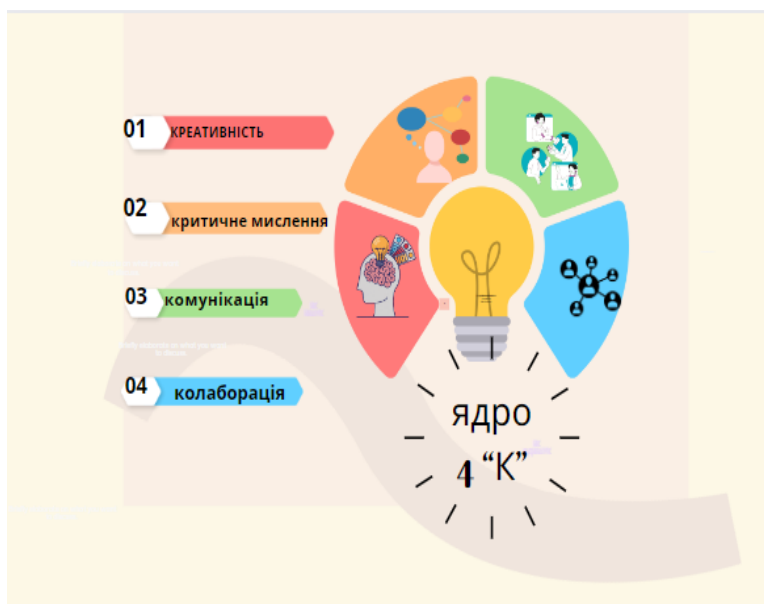
4К розглядаємо як найвищий рівень трансверсальних навичок або «мета-компетентностей», які дозволяють індивідам залишатися компетентними та розвивати свій потенціал у швидкозмінному професійному світі.

Тому рекомендуємо проаналізувати власний рівень розвинутості цих компетентностей для усвідомлення своїх сильних та слабких сторін; сфер, які потребують вдосконалення; можливостей для розвитку та зростання.

² Осмислення важливості розробки зазначеної структури ґрунтується на певному збігові наших підходів із основними положеннями статті «Creativity, Critical Thinking, Communication, and Collaboration: Assessment, Certification, and Promotion of 21st Century Skills for the Future of Work and Education» («Креативність, критичне мислення, комунікація та співпраця: оцінка, сертифікація та підтримка навичок 21-го століття для майбутньої роботи та освіти») науковців Торнхілл-Міллера, Брендена, Анаель Камарда, Максенса Мерсьє, Жан-Марі Буркгардт, Тіффані Моріссо, Саміра Буржуа-Бугрін, Флорента Віншона, Стефані Ель Хайск, Міріам Ожеро-Ланде, Флоренса Муре [12], у якій учені подають і описують «Динамічну взаємодійну модель 4К», що демонструє не лише об'єднання навичок, а й напрямок модернізації освіти для успішного майбутнього, зокрема в професійній діяльності. Динамічно-взаємодійна модель 4К» (“dynamic interactionist model of the 4Cs”), яку запропонував Торнхілл-Міллер ілюструє взаємодію та взаємопроникнення творчості, критичного мислення, співпраці та комунікації, показує їх у вимірах простору відповідно до їхнього різницевого когнітивного / індивідуального і соціального / міжособистісного аспектів.

³ Просіна О. Управління професійним розвитком педагогічних працівників закладів позашкільної освіти в умовах воєнного стану. *Варіативні моделі й технології трансформації професійного розвитку фахівців в умовах відкритої освіти*, м. Київ, 23 черв. 2022 р. Київ, 2022. С. 307–316. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/738216>

⁴В. Thornhill-Miller & others, «Creativity, Critical Thinking, Communication, and Collaboration: Assessment, Certification, and Promotion of 21st Century Skills for the Future of Work and Education», *Journal of Intelligence*, vol. 11, is. 3, p. 54, 2023. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11030054>



Розвиваючи навички 4К, ви зможете:

- ефективніше вирішувати проблеми;
- створювати інноваційні рішення;
- будувати міцні партнерські відносини;
- досягати успіху в професійній діяльності.

8. ТЕСТ КРИТИЧНОСТІ МИСЛЕННЯ Л. СТАРКІ (АДАПТАЦІЯ О. ЛУЦЕНКО)

Тест критичності мислення є об'єктивним тестом здібностей, який може застосовуватися індивідуально і в групі. Методика відповідає психометричним вимогам надійності, дискримінативності, валідності та озброєна нормами для дорослої вікової групи з учасниками чоловічої та жіночої статі.

Результати тесту можуть інтерпретуватись як відповідно до норми, тобто розподіляться за рівнями дуже високого, високого, середнього, низького і дуже низького критичного мислення, так і доступні для якісного аналізу.

Тест вербальний, складається з 27 тверджень/запитань, кожне з 4-ма варіантами вибору правильної відповіді. Для кожного завдання передбачена єдина правильна відповідь. Тест є однофакторним і в результаті обробки обчислюється один загальний показник критичного мислення, що може змінюватися від 0 до 27 балів.

Інструкція

У всіх завданнях (крім першого) виберіть і позначте один найбільш правильний (відповідний) варіант відповіді. У першому завданні відзначте найменш правильний (відповідний) варіант відповіді.

На виконання відводиться 30 хвилин і завдання, на які не вистачило часу, вважаються невирішеними (для достовірності результатів прохання дотримуватися цієї вимоги, не забудьте включити таймер).

Тестовий матеріал

1. Ви провели успішний пошук роботи, і тепер у Вас є три різних пропозиції на вибір. Що можна зробити, щоб найбільш ретельно вивчити потенційних роботодавців?

- a) дослідити їх веб-сайти;
- b) подивитися новини, щоб з'ясувати, чи згадуються в них ці компанії;
- c) дослідити їхнє фінансове становище;
- d) поговорити з людьми, які вже там працюють.

2. Який висновок є найкращим для судження, що починається словами: «вісім чоловік в моєму класі ...»?

- a) люблять тефтелі, значить, і мені слід їх любити;
- b) живуть у південній частині міста, тому я теж повинен там жити;
- c) з тих, хто готувався за конспектом Андрія, отримали «задовільно», тому я отримаю таку ж оцінку;
- d) ті, хто вже познайомився з новим директором школи, йому симпатизують, тому мені він теж сподобається.

3. Що із запропонованого нижче НЕ є прикладом техніки переконання?

- a) Джинси тигрового забарвлення можна придбати у вашому місцевому гіпермаркеті.
- b) Найкращі матері готують з соусами «Торчин».
- c) Голосуйте за мене, і я обіцяю, що наші школи стануть краще. Мій опонент просто хоче скоротити шкільний бюджет.
- d) Наші шини не тільки гарніші, вони також краще поведуть себе на дорозі.

4. Що звучить як аргумент?

- a) Мені наснилося, що я отримав трійку за іспит з біології, а потім це сталося насправді. Щоб наступного разу я міг отримати оцінку краще, мені повинен наснитися більш позитивний сон.
- b) Ганна хотіла краще водити машину, тому вона пішла на уроки водіння і вивчила керівництво по автомобілях. Її водіння дійсно покращилося.
- c) Після штормового вітру в минулому жовтні з дерев опало все листя. Тоді-то я і дізнався, що листя опадає через вітер.
- d) Коли Максим зрозумів, що застудився, він почав приймати Coldrex. Через чотири дні він відчув себе набагато краще завдяки прийому Coldrex.

5. Ви намагаєтеся вибрати один із трьох автомобілів: двомісний спортивний автомобіль, з двома дверима седан або міні-позашляховик. Що не є прийнятним критерієм для вибору?

- a) ціна;
- b) витрата палива;
- c) тиск в шинах;
- d) об'єм багажника.

6. Яке з рішень прийняте тільки на основі емоцій?

- a) Ви не любите зиму, тому, хоча це занадто дорого для Вас, Ви обираєте відпустку на Багамах.
- b) Школа закривається після загрози застосування бомби.
- c) Доходи Вашої компанії за третій квартал виявилися набагато вищі, ніж очікувалося.
- d) Вам потрібен новий міксер, тому Ви переглядаєте оголошення в газеті і купуєте його, коли на нього з'являється знижка.

7. У якому випадку краще сходити в бібліотеку, ніж провести пошук по Інтернету?

- a) Ви пишете звіт про недавні рішення Верховного Суду своєї країни.
- b) Ви хочете дізнатися історію ефективності акцій, які збираєтеся придбати на фондовому ринку.
- c) Вам потрібно порівняти процентні ставки декількох банків.
- d) Ви хочете більше дізнатися про старе планування вашого міста.

8. Ви читаєте в газеті про переговори по зарплаті за участю працівників громадського транспорту. Вони загрожують завтра влаштувати страйк, якщо їх вимоги про підвищення зарплат і пільг не будуть задоволені. Що з переліченого нижче представляє висновок з цього сценарію?

- a) Платежі зі страхування здоров'я дуже дорогі.
- b) У найближчі кілька тижнів ціна на бензин спровокує підвищення цін на квитки.
- c) Людям, які їздять автобусом, слід шукати можливу транспортну альтернативу.
- d) Роботодавцям ніколи не подобається задовольняти вимоги по зарплаті.

9. Що невірно в цьому судженні: «Ви думаєте, що нам потрібні нові правила за контролем забруднення повітря? Я вважаю, що в нас і так забагато правил. Політики тільки і роблять, що ухвалюють нові обмеження і контролюють нас все більше. Це пригнічує. Безумовно, нам не потрібні ніякі нові правила?»

- a) Той, хто говорить, не дбає про навколишнє середовище.
- b) Той, хто говорить, змінив тему розмови.
- c) Той, хто говорить, балотується на політичну посаду.
- d) Той, хто говорить, нічого не розуміє в проблемі забруднюючих викидів.

10. На що Вам не слід спиратися, роблячи оціночне судження?

- a) інтуїція;
- b) здоровий глузд;
- c) чутки;
- d) минулий досвід.

11. Яке твердження представляє оціночне судження замість факту?

- a) Моя презентація була чудова. Я впевнений, що мій начальник тепер мене підвищить.
- b) Моя презентація була чудова. Всі клієнти сказали мені, що їм сподобалося.
- c) Моя презентація була чудова. Вона заслужила премію від керівництва.
- d) Моя презентація була чудова. Це було відзначено саме так на моїй атестації.

12. Ваша мрія – провести відпустку в Індонезії. Проаналізувавши інформацію, Ви вирішили, що для цієї поїздки необхідно 6000 \$. Яким способом найкраще досягти цієї мети?

- a) Скоротити дискреційні витрати (понад життєво необхідні) на 200 \$ в місяць і накопичити гроші.
- b) Попросити членів сім'ї і друзів подарувати гроші на поїздку.
- c) Продати свій автомобіль, щоб фінансувати поїздку.

d) Підшукати більш розумне в грошовому відношенні місце для проведення відпустки.

13. Що невірно в цьому судженні? «Україна – любіть її або їдьте звідси!»

a) Немає нічого неправильного в цьому судженні.

b) Воно має на увазі, якщо Ви їдете з країни у відпустку, Ви її не любите.

c) Воно не говорить Вам про те, як любити її.

d) Воно пропонує тільки два варіанти, коли насправді їх набагато більше.

14. Яка з цих ситуацій НЕ потребує вирішення проблеми?

a) Коли Ви принесли новий комп'ютер додому, Ви виявили, що в коробці немає миші.

b) Коли Вам повернули фотографії після друку, виявилось, що вони не Ваші.

c) Всі у вашому колективі хочуть влаштувати свято в ресторані «Зустріч», але Ви їли там тільки вчора ввечері.

d) Начальник просить Вас закінчити звіт до завтрашнього ранку, але сьогодні – день народження Вашого сина і Ви обіцяли повести його ввечері на футбол.

15. Який варіант Інтернет-сайту, швидше за все, надає найоб'єктивніше інформацію про Авраама Лінкольна?

a) www.members.aol.com/LeeV/Lincolnlover.html: домашня сторінка професора історії, який написав книгу про президентство А. Лінкольна.

b) www.southerpower.org/assassinations: сайт конфедеративних групи (прихильники рабства під час війни Півночі та Півдня) про відомі політичні вбивства, переважно присвячений А. Лінкольному (який виступав проти рабства).

c) www.lincolndata.edu: сайт групи збереження історичної спадщини, яка заархівувала всю переписку А. Лінкольна.

d) www.alincoln-library.com: президентська бібліотека в Спрінгфілді, Іллінойс, присвячена біографії шістнадцятого президента.

16. Що є найбільш вірогідною причиною твердження: «Наша хокейна команда була непереможною в цьому сезоні»?

a) У інших команд немає нової хокейної амуніції.

b) У нас є новий тренер, який посилено працює з нашою командою.

c) Деякі члени нашої команди провели це літо в хокейному таборі.

d) Я одягав свій щасливий светр перед кожною грою.

17. Що невірно в «логіці» такого твердження: «Як Ви можете вірити його свідченням? Він же – засуджений злочинець!»?

a) Факт, що людина, яка дає свідчення і була визнана винною в злочині, не означає, що вона бреше.

b) Засуджений злочинець не може свідчити в суді.

c) У людини, що говорить є упередженість проти злочинців.

d) Хто говорить, очевидно, не відвідував юридичну школу.

18. Що з нижченаведеного є обґрунтованим судженням?

a) Я отримав на іспиті «відмінно». Вчора ввечері я дуже втопився, хоча всього лише вчився. Щоб і далі отримувати «відмінно» мені потрібно перестати так напружено вчитися.

b) Ваш автомобіль погано їде. Ви тільки що намагалися пояснити новому механіку, що Вам потрібно замінити мастило. Б'юся об заклад, що він – причина Ваших автомобільних проблем.

c) Я не пилюсосив вже кілька тижнів. У мене з'явилося багато бруду і пилу на всій підлозі, а моя алергія загострилася. Якщо я хочу, щоб в будинку було чистіше, мені потрібно частіше пилюсосити.

d) Футбольна команда «Ворскла» (Полтава) ніколи не вигравала Кубок УЄФА. Нещодавно вони виграли Кубок України. «Ворскла» скоро знову програє в Лізі Європи.

Прочитайте текст і дайте відповідь на два запитання.

«Я завжди знала, що хочу стати морським біологом. У шість років мої батьки повели мене в акваріум, і це мене зачепило. А в коледжі я отримала практику на океанському дослідному рейсі і вирішила спеціалізуватися в океанографії. Поїздка спонсорувалася Службою Дослідження планктону, і нашою метою було зібрати якомога більше різних типів мікроскопічних рослин і тварин, щоб подивитися, чи впливає на морську екосистему збільшення кількості рибалок. Наша група була розділена на дві команди для збору різних видів планктону. Працювати з фітопланктоном, особливо з синьо-зеленими водоростями, було здорово. Ми вимірювали рівень хлорофілу у воді, щоб визначити, де і в яких кількостях є фітопланктон. Працювалося добре, бо вода була прозорою, без каламуті і бруду».

19. Що таке фітопланктон?

- a) інша назва хлорофілу;
- b) мікроскопічна рослина;
- c) мікроскопічна тварина;
- d) вид риби.

20. Автор каже, що її дослідницька група з'ясовувала, чи призвело збільшення кількості рибалок в зоні вивчення до:

- a) позитивного впливу на місцеву економіку;
- b) виснаження рибних ресурсів;
- c) збільшення роботи для морських біологів;
- d) негативного впливу на стан навколишніх вод.

21. Ви хочете продати свій автомобіль трирічної давнини і придбати новий. Який Інтернет-сайт швидше за все надасть найкращу інформацію про те, як продати старий автомобіль?

- a) www.autotrader.com: останні ціни і огляди нових та старих машин; поради щодо обґрунтування ціни.
- b) www.betterbusinessbureau.org: безкоштовна споживча та бізнес-освіта; консультування перед початком нового бізнесу.
- c) www.newwheels.com: дослідження кожної марки і моделі серед останніх пропозицій світового автомобільного ринку.
- d) www.carbuyingtips.com: все, що Вам потрібно знати, перш ніж купити нову машину.

22. Яке з цих пояснень найбільш слабке?

- a) Ціни на бензин настільки високі, що багато людей більше не будуть їздити в далекі подорожі.
- b) Завтра я не зможу одягти свою нову сорочку, тому що вона зараз в пранні.
- c) Домашня робота Василя не була готовою до терміну, тому, що він не здав її вчасно.
- d) У цьому році у нас немає нових підручників, тому що шкільний бюджет був урізаний.

23. Яка з цих проблем є найбільш серйозною?

- a) Ваш викладач хворий і пропустить заняття вранці, коли Ви збиралися здати складний іспит.
- b) Ви втрачаєте копію Вашого розкладу і забуваєте підготуватися до серйозного іспиту.
- c) Ви не можете знайти одну з книг, які потрібні для підготовки до серйозного іспиту.
- d) Важливий іспит виявився складнішим, ніж Ви могли подумати, і включає питання, до яких Ви не готувалися.

24. Який із цих доводів найбільш важливий при оцінці інформації, знайденої в Інтернет?

- a) Автори, що публікуються в Інтернет, як правило, менш компетентні, ніж ті, що публікуються у пресі.
- b) Інтернет-автори зазвичай упереджені.
- c) Будь-хто може опублікуватися в Інтернет; немає гарантії в тому, що матеріал буде об'єктивним.
- d) Друкована інформація майже завжди більш точна, ніж Інтернет-інформація.

25. Що невірно в судженні? «Американські студенти не згодні, щоб буквена система оцінок успішності замінювалося на цифрову. Вони побоюються, що так можна дійти до того, що у них заберуть імена і будуть звертатися до них за номерами!»

- a) Висновок є занадто надмірним.
- b) Немає нічого неправильного в цьому твердженні.
- c) Студенти не повинні брати участь в обговоренні системи оцінювання в їхньому навчальному закладі.
- d) Судження не пояснює, чому керівництво хоче позбутися буквених оцінок.

26. У чому дійсно полягає проблема, а не просто якийсь її вторинний наслідок?

- a) Ваш банк стягує за користування кредитом 4% від кожної суми.
- b) Ваш ліміт по кредитній карті вичерпався, коли Ви хотіли розрахуватися нею в магазині.
- c) Щомісяця Ви витрачаєте більше грошей, ніж заробляєте.
- d) Минулого місяця п'ята частина Вашої зарплати пішла тільки на погашення відсотків по кредитах.

27. Яка фраза є прикладом гіперболи?

- a) У досконалому світі не було б війн.
- b) Цей наряд налякав би й шкіру кішки.

с) Ви не найкращий кухар у світі.

д) Він їздить майже так само швидко, як гонщик в гонках Наскар.

Бланк відповідей		
1. a b c d	10. a b c d	19. a b c d
2. a b c d	11. a b c d	20. a b c d
3. a b c d	12. a b c d	21. a b c d
4. a b c d	13. a b c d	22. a b c d
5. a b c d	14. a b c d	23. a b c d
6. a b c d	15. a b c d	24. a b c d
7. a b c d	16. a b c d	25. a b c d
8. a b c d	17. a b c d	26. a b c d
9. a b c d	18. a b c d	27. a b c d

Ключ до методики

У таблиці наведені варіанти (літери) правильних відповідей. За кожний збіг з ключем випробуваному нараховується один бал. Показником тесту є сума балів (правильних відповідей). При цьому, якщо випробуваний не встиг виконати якісь завдання за 30 хвилин, вони вважаються невирішеними.

Ключ до тесту

1. b	8. c	15. d	22. c
2. c	9. b	16. b	23. b
3. a	10. c	17. a	24. c
4. b	11. a	18. c	25. a
5. c	12. a	19. b	26. c
6. a	13. d	20. d	27. b
7. d	14. c	21. a	

Підрахунок результатів

Вибірка	Рівні критичного мислення				
	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Дуже високий
чоловіки	<3	3-6	7-16	17-21	>21
жінки	<3	3-7	8-17	18-22	>22

Інтерпретація

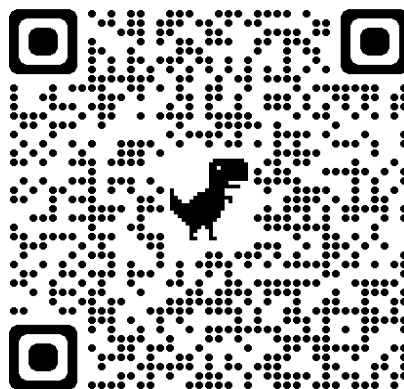
Дуже високі результати за тестом свідчать про те, що в даного індивіда розвинені практично всі операції критичного мислення – логіка, індукція, дедукція, рефлексія, контроль над емоціями, що спотворюють прийняття рішень. Високі результати за тестом означають, що даний індивід володіє більшістю (80-90%) навичок критичного мислення – логіки, індукції і дедукції, контролю над емоціями. Середні результати – означають, що даний індивід володіє значною кількістю (30-70%) навичок критичного мислення – логіки, індукції і дедукції, здатністю до критичного аналізу інформації.

Низькі показники тесту свідчать, що даний індивід не володіє достатньою кількістю навичок критичного мислення (менше 30%), що призводить до частих помилок, невдалих рішеннях, нагромадження проблем у роботі та життєдіяльності в цілому. Дуже низькі результати тесту свідчать, що даний індивід справляється тільки з 10-20% завдань, що вимагають застосування критичного мислення.



Для наукового осмислення результатів діагностики, прохання внести ваші результати опитування в загальну форму. Анонімність у формі передбачена.

<https://forms.gle/CPZzCzYx6ZpYJ7Y17>



9. ВПРАВА «30 КРУЖЕЧКІВ»⁵

Дизайн-мислення – це найуспішніша світова методика для створення інновацій, яку активно використовують у роботі такі компанії, як Facebook, Google, Apple, Procter&Gamble, Samsung, IBM, IKEA. Курси з дизайн-мислення є важливим складником освітнього процесу Стенфордського університету та інших провідних університетів світу.

Ми пропонуємо вправу «30 кружків», розміщену в посібнику засновників школи-дизайн мислення Тома та Девіда Келлі.

Для того, щоб народжувати інновації, треба почати процес створення ідей. Тож, розпочнімо цей процес створення ідей!

Це є простою вправою, щоб розім'яти «творчі м'язи».

Мета – дати можливість учасникам з'ясувати рівень творчості, перетворюючи кола в упізнаванні об'єктів за невеликий проміжок часу.

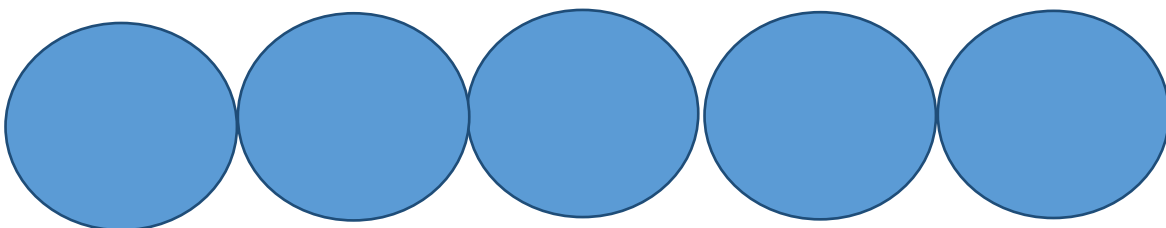
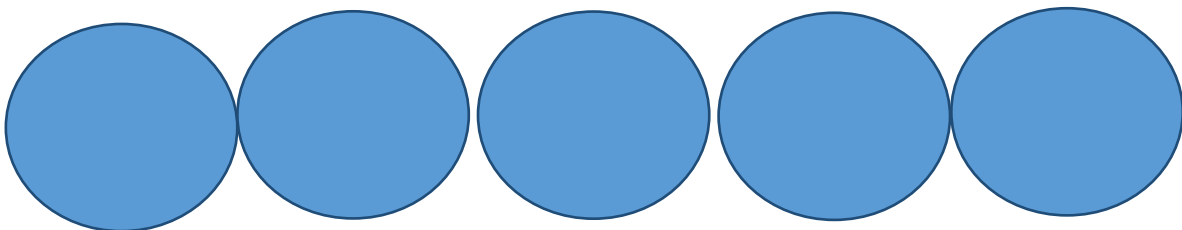
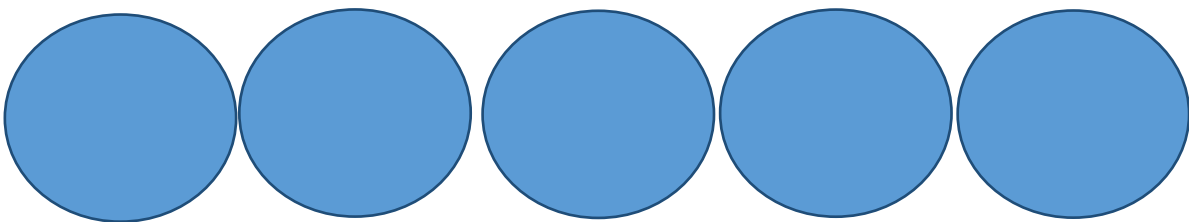
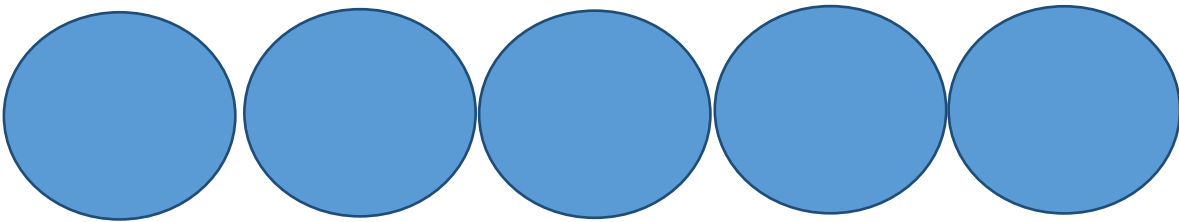
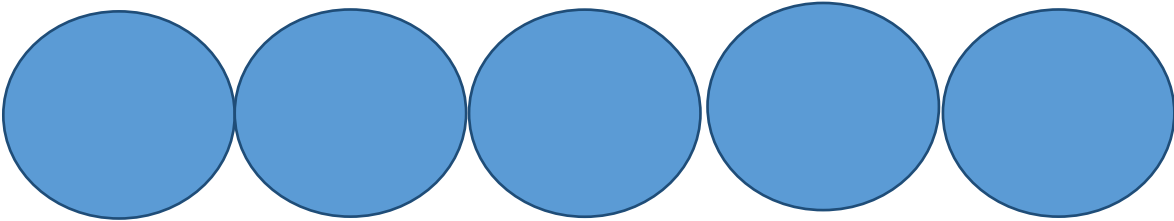
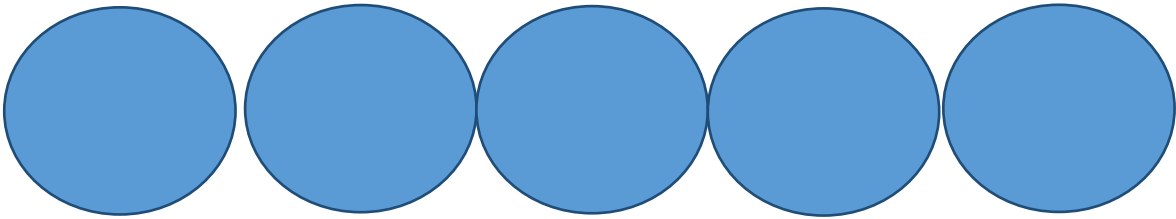
Час: 3 хвилини (важливо встановити таймер)

Інструкції для виконання вправи:

За 3 хвилини перетворити якомога більше кіл у впізнаванні об'єкти (годинник, особа, куля тощо).

НАПРИКЛАД: Малюнок Б'ю Берджена, розміщений у книзі Т. Келлі, Д. Келлі. Творча впевненість. Як розкрити свій потенціал

⁵ Келлі Т. Творча впевненість. Як розкрити свій потенціал / Т. Келлі, Д. Келлі. – Київ: Основи, 2017. – 304 с.



Порівняти результати

Звернути увагу на кількість і свободу ідей.

- Кількість ідей до 10
- Кількість ідей від 10 до 20
- Кількість ідей більше 20.

Далі проаналізувати різноманіття й індивідуальність намальованого: чи повторюються у вас ідеї (м'яч для баскетболу, бейсболу, волейболу або смайлики з різними емоціями майже на усіх кружечках тощо), чи відрізняються новизною, нестандартністю (планета, печиво, щасливе обличчя)?

Скільки у вас різноманітних ідей (тем):

- не більше трьох;
- від трьох-до 10;
- понад 10.

Чи порушили правила, з'єднавши кола (сніговик або світлофор)? Чи були умови детально описані, чи просто малися на увазі?

- Так, порушив правила
- Ні, не виходив за межі окремого кола

Висновки

Вправа поєднує розвиток двох якостей – швидкість мислення та пластичність. Як правило, для того, щоб отримати чудову ідею, треба мати декілька різних ідей, тоді є із чого вибрати. А якщо в нас є багато повторюваних задумів, то це, скоріше за все, одна ідея. Якщо навчитися поєднувати швидкість і пластичність, то з'явиться безліч концепцій, із яких можна вибирати



ТРЕТІЙ РОЗДІЛ

СИЛА ЧІТКИХ НАМІРІВ: ЯК СФОРМУЛЮВАТИ ЦІЛІ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Цілі дають вам напрямок, мотивацію та зміцнюють вашу самооцінку й почуття особистої безпеки.

Ваша професійна діяльність – це послідовність досвіду роботи, який потребує встановлення та коригування цілей, щоб ваша діяльність продовжувала розвиватися. Варто, щоб цілі враховували ваші змінні переваги в професійній діяльності, мали елементи ризику, які ви вважаєте вартими, були обмежені в часі, мали критерії для вимірювання вашого прогресу, полегшували шляхи подолання обмежень і перешкод, забезпечували задоволення від їх досягнення.

Ви знайомі з розумними цілями – S.M.A.R.T.?

Цей інструмент широко використовується, так опис розумних цілей знаходимо у роботі Дж.Т.Дорана⁶ в 1981 році.

Але чи прописували ви власні цілі для динамічних змін за технологією S.M.A.R.T.?

Тож, SMART-цілі – прості кроки до успіху.

SMART-цілі – це чіткий та ефективний інструмент для досягнення успіху в будь-якій сфері, й освіта не є винятком. Цей метод допомагає педагогам чітко сформулювати свої прагнення, спланувати дії та відстежувати прогрес.

Що таке SMART-цілі?

Абревіатура SMART розшифровується так:

S – Specific (Конкретна): Ціль має бути чітко сформульована та зрозуміла.

Чого я хочу досягти?

Чому ця мета важлива?

Хто бере участь?

Де це знаходиться?

Про які ресурси чи обмеження йдеться?

M – Measurable (Вимірювана): Ви повинні мати можливість виміряти свій прогрес у досягненні цілі.

Скільки?

Як я дізнаюся, коли це буде виконано?

⁶ Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70, 35–36.

A – Achievable (Досяжна): Ціль має бути амбітною, але водночас реальною.

Як я можу досягти цієї мети?

Наскільки реалістичною є мета, виходячи з інших обмежень, таких як фінансові фактори?

R – Relevant (Актуальна): Ціль має відповідати вашим загальним цілям та пріоритетам.

Це здається доцільним?

Чи правильний зараз час для цієї цілі?

Чи відповідає це вашим іншим зусиллям/потребам?

Чи можна цю ціль застосувати в нинішньому соціально-економічному середовищі?

T – Time-bound (Обмежена в часі): Ви повинні встановити чіткий термін для досягнення цілі.

Коли?

Що я можу зробити через півроку?

Що я можу зробити через шість тижнів?

Що я можу зробити сьогодні?

Приклади SMART-цілей:

Підвищити успішність учнів із математики на 20 % протягом одного навчального року.

Розробити та впровадити 5 нових інтерактивних уроків протягом наступного семестру.

Провести 3 онлайн-семінари для колег з теми інклюзивної освіти протягом року.

Отримати сертифікат тренера з нейропедагогіки протягом 6 місяців.

Написати та опублікувати статтю в науковому журналі з теми STEM-освіти протягом року.

Переваги SMART-цілей:

Чіткість: SMART-цілі дають чітке розуміння того, чого ви хочете досягти.

Мотивація: SMART-цілі мотивують вас до дії, адже ви можете відстежувати свій прогрес.

Ефективність: SMART-цілі допомагають вам зосередитися на найважливіших завданнях.

Відповідальність: SMART-цілі роблять вас відповідальними за власні результати.

Як встановити SMART-цілі:

Визначте свою загальну мету.

Сформулюйте ціль чітко та лаконічно.

Визначте критерії вимірювання прогресу.

Оцініть реальність та амбітність цілі.

Встановіть чіткий термін для досягнення цілі.

Розробіть план дій.

Регулярно відстежуйте свій прогрес.

За потреби коригуйте свою ціль.

SMART-цілі – це потужний інструмент, який допоможе вам досягти успіху у вашій педагогічній діяльності. Використовуючи цей метод, ви зможете чітко сформулювати свої прагнення, спланувати дії та відстежувати прогрес.

Пам'ятайте:

SMART-цілі – це не просто модний тренд, а ефективний інструмент для досягнення успіху.

Але крім оригінальної моделі аббревіатури SMART, були чисельні спроби інших трактувань та перекладу відповідних складових оригінальної моделі аббревіатури SMART або з'являлися додаткові складові в оригінальній моделі.

Так, наприклад, існує модель SMARTER де додалися складові – «evaluated and reviewed» (оцінюються та переглядаються)

Рамку цілей SMARTER⁷ було розроблено на основі досліджень в проєкті «Цілі в афазії», науковці досліджували уявлення клієнтів, сім'ї та терапевта щодо постановки цілей при афазії. Структура SMARTER призначена для використання разом із цілями SMART і спрямована на заохочення більшої співпраці в процесі встановлення цілей і підкреслення потенційних областей для вдосконалення.

Під час проєкту «Цілі в афазії» доведено, що спільне встановлення цілей на основі структури SMARTER кидає виклик і доповнює елементи поширеної парадигми цілей SMART. Так науковці припускають, що цілі SMART можна досягати РОЗУМНІШИМ способом.

Згідно наших досліджень, для супроводу професійної трансформації, теж є важливим використовувати SMARTER для спільного встановлення цілей, що буде сприяти підвищенню ймовірності досягнення цілей; забезпечення кращої комунікації та співпраці між педагогічними (науково-педагогічними) працівниками і тьютором, сприятиме педагогічним (науково-педагогічним) працівникам залишатися мотивованими та відстежувати свій прогрес, сприятиме розвитку адекватної самооцінки та саморегуляції у педагогічних (науково-педагогічних) працівників.

⁷ Hersh, D., Worrall, L., Howe, T., Sherratt, S., & Davidson, B. (2012). SMARTER goal setting in aphasia rehabilitation. *Aphasiology*, 26(2), 220-233. doi: 10.1080/02687038.2011.640392



SMARTER

РОЗУМНІШІ ЦІЛІ

GOALS

S**specific - конкретна**

Мета чітка і конкретна, з чітко визначеним результатом.

M**measureable - вимірювана**

Прогрес можна виміряти і оцінити

A**achievable - досяжна**

Результат має бути реалістичним і досяжним з урахуванням часу, ресурсів і навичок.

R**relevant - актуальна**

Мета є значущою та певною мірою корисною.

T**time bound - обмежена в часі**

Ціль має конкретний термін виконання.

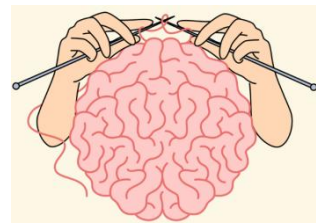
**E****evaluated - оцінюються**

Слід регулярно перевіряти, оцінювати прогрес

R**reviewed - переглядаються**

Кінцева мета та прогрес регулярно переглядаються, щоб переконатися, що вони все ще актуальні.

Ви можете використовувати SMARTER-цілі для будь-яких аспектів вашої педагогічної діяльності.

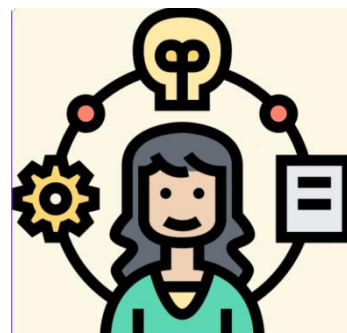


Не забувайте! Ваші цілі мають бути екологічними!

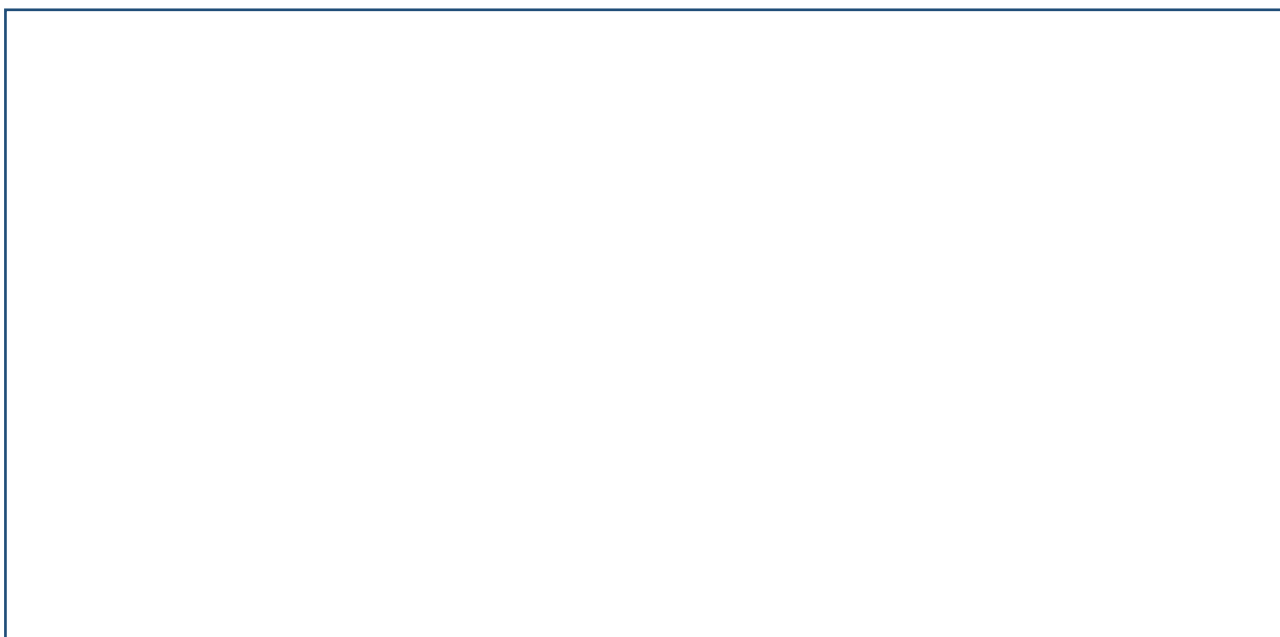
Подумайте: Як ваш результат вплине на інших, позитивно чи негативно?

Чи матиме цей результат будь-які небажані наслідки, негативні чи позитивні?

Не бійтеся експериментувати та шукати кращі способи досягнення своїх цілей.



А тепер киньте собі професійний виклик – визначте амбітну ціль, яка мотивує до виходу із зони комфорту, розвитку нових навичок та вдосконалення своєї практики.



ЗАВДАННЯ

Сформулюйте професійний виклик через усвідомлення проблеми

Завдання	Приклад
1. Як би ми (я) могли (міг, могла) + дієслово + суть проблеми	Якби я могла співпрацювати з супутниковими технологіями розвитку з Ілоном Маском
2. Кроки	1.Поділитися досвідом 2.Ознайомитися з новітніми технологіями сучасності супутникових систем 3. Організувати співпрацю для вдосконалення роботи
3. Результат	Отримуємо досвід і впроваджуємо новітні технології в навчальний процес
1. Як би ми (я) могли (міг, могла) + дієслово + суть проблеми	
2. Кроки	
3. Результат	

Четвертий розділ

Проектування особистого плану професійної трансформації

Проектування плану професійної трансформації – це покроковий процес, який допомагає вам усвідомлено та системно здійснити динамічну професійну зміну.

Суть проектування ОППТ:

- Визначення цілей (сформульовано у Розділі 3).
- Аналіз навичок: оцініть свої сильні та слабкі сторони, навички та досвід (наведено у Розділах 1-3).
- Вивчення можливостей (дослідження професійного потенціалу – Розділ 4).
- Розробка стратегії: створіть план дій, який включає етапи, терміни та необхідні ресурси для досягнення ваших цілей.
- Адаптація та вдосконалення: будьте готові адаптувати свій план протягом трансформації, враховуючи зміни та нові можливості.

Переваги проектування ОППТ:

- Чітке бачення: дає вам чітке уявлення про те, до чого ви прагнете у своїх професійних змінах.
- Мотивація: підтримає вашу мотивацію та зосередженість на шляху до мети.
- Ефективність: оптимізує ваш час та ресурси для досягнення результатів.
- Гнучкість: надає вам можливість адаптуватися до мін в умовах освітніх реформ та модернізаційних викликів.
- Упевненість: збільшує вашу впевненість у своїх силах та здатності досягти успіху.

Пропонуємо під час планування тримати у фокусі відповіді на запитання:

- 1) де ви були?
- 2) де ви зараз?
- 3) де ви хотіли б бути?
- 4) як вам туди потрапити?

Таблиця 1

Матриця проєктування особистого плану професійної трансформації

Загальна мета	Можливість розвитку для досягнення моєї загальної мети	Що я зроблю, щоб досягти цього	Потрібні ресурси та підтримка	Як виглядає успіх	Цільова дата завершення	Стан
Який аспект ваших знань, практики, навичок або поведінки хочете змінити?	Чого ви хочете досягти? Що будете робити інакше?	Які конкретні дії ви будете вживати?	Які ресурси вам можуть знадобитися і хто вам допоможе?	Як ви дізнаєтеся, що досягли успіху?	До якої дати ви хочете завершити це?	
1.						☐ Планується ☐ В процесі ☐ Виконано ☐ Рефлексія
						☐ Планується ☐ В процесі ☐ Виконано ☐ Рефлексія
						☐ Планується ☐ В процесі ☐ Виконано ☐ Рефлексія
						☐ Планується ☐ В процесі ☐ Виконано ☐ Рефлексія

РЕФЛЕКСИВНІ НОТАТКИ

Чому важливо вести рефлексивні нотатки?

Рефлексія – це процес усвідомлення та аналізу своїх думок, почуттів, досвіду та поведінки. Ведення рефлексивних нотаток – це чудовий спосіб зафіксувати та проаналізувати свої роздуми, емоції та висновки.

Ось кілька причин, чому ведення рефлексивних нотаток є важливим:

1. Самопізнання:

- Допомогає краще зрозуміти себе, свої сильні та слабкі сторони, цінності, переконання та мотиви.
- Сприяє розвитку самосвідомості та емоційного інтелекту.

2. Навчання:

- Допомогає усвідомити та зафіксувати опановані знання та досвід.
- Сприяє критичному мисленню та аналітичним навичкам.

3. Особистий розвиток:

- Допомогає визначити цілі та прагнення.
- Сприяє розвитку особистих та професійних навичок.

4. Емоційне благополуччя:

- Допомогає усвідомити та пропрацювати емоції.
- Сприяє емоційній стійкості та психічному здоров'ю.

5. Творчість:

- Допомогає генерувати нові ідеї та розв'язувати проблеми.
- Сприяє креативному мисленню.

Як вести рефлексивні нотатки:

- Виберіть зручний для вас формат: щоденник, блог, нотатки в телефоні, малювання тощо.
- Визначте тему: про що ви хочете рефлексувати.
- Записуйте свої думки та почуття: не бійтеся бути чесними з собою.
- Аналізуйте свій досвід: що ви з нього винесли.
- Ставте запитання: що ви могли б зробити по-іншому.

Ведення рефлексивних нотаток – це цінний інструмент для самопізнання, розвитку та емоційного благополуччя. Виділяючи час для рефлексії, ви можете краще зрозуміти себе, свої цілі та прагнення, а також вдосконалювати свої навички та досягати успіху в житті.

Етапи написання рефлексивних нотаток

Етап 1. Опишіть хід вашої навчальної діяльності.

Детально опишіть подію, про яку ви розмірковуєте. Включіть, наприклад, де ви були; хто там ще був; чому ви там були; що ви робили; що робили інші люди; який був контекст події; що сталося; яка ваша участь у цьому; які ролі грали інші люди; який був результат.

Етап 2. Опишіть свої спостереження та роздуми.

Опишіть, як ви себе почували, коли почалася діяльність; про що ви думали в цей момент; які почуття викликали у вас інші люди; що ви відчували під час і щодо результату події; що ви думаєте про це зараз. Які ваші почуття вплинули на вашу поведінку, тобто що ви сказали чи зробили? Також опишіть будь-які «ключові моменти» або «ключові спостереження», наприклад, щось, що хтось сказав або щось, чого навчилися, що вплинуло на вас або з якоїсь причини особливо вам сподобалося.

Опишіть, чому це був «ключовий момент» для вас. Основні спостереження можуть включати те, як ви помітили реакцію інших, і/або вони, можливо, модель чи теорію, які мали сенс або допомогли вам зрозуміти професійні підходи тощо

Подумайте про те, що було хорошим і/або поганим у навчальному заході чи досвіді, чи усе пройшло добре, чи спрацювало це для вас добре, чи не дуже добре.

Етап 3. Основні навчальні моменти та висновки.

На цьому етапі опишіть ключові моменти навчання або ваші результати, наприклад, аспекти діяльності, які були для вас особливо актуальними або впали в очі. Які висновки ви робите з навчання? Якщо навчальна діяльність була у формі лекції/семінару, ви повинні спробувати пов'язати навчання з вашою практикою на робочому місці. Роблячи це, ви, швидше за все, розвинете уявлення про свою власну поведінку та поведінку інших людей з точки зору того, який внесок вони зробили в результат події. Пам'ятайте, що метою рефлексії є навчання на досвіді. Без детального аналізу і чесного дослідження, яке відбувається на всіх попередніх етапах, малоймовірно, що всі аспекти події будуть взяті до уваги, і тому цінні можливості для навчання можуть бути упущені. На цьому етапі ви повинні запитати себе, що ви могли б зробити інакше? Як би це могло позначитися на результаті навчання? Як би вплинуло на вашу практику?

Етап 4. Планування дій.

На цьому етапі вам слід подумати про те, що ви знову зіткнетесь з певною ситуацією/подією чи сценарієм на робочому місці, і варто спланувати, що ви будете робити – чи будете ви діяти інакше чи, ймовірно, вчините так само як було завжди? Тут цикл умовно завершений і передбачає, що в разі повторення події, вона буде центром іншого рефлексивного циклу.

Заключне слово

Шановні колеги!

Подорож до особистої та професійної трансформації – особливе завдання, що варте зусиль кожного із вас, і ми раді, що ви обрали цей шлях спільно з нами.

Ваша воля до самопізнання, дослідження професійних перспектив, сила чітких свідомих намірів, проєктування особистого плану – це ключі до успішного подолання викликів і досягнення власних цілей.

Завершуючи, хочемо підкреслити, що особистий план професійної трансформації є вашим надійним компасом у світі сталих змін. Він допоможе вам не лише адаптуватися до нових реалій, але й активно впливати на власне професійне майбутнє.

Нехай цей методичний порадник стане вашим ефективним супутником у досягненні найвищих вершин в освіті, сучасним супровідним довідником у процесі проєктування й аналізу власних динамічних професійних змін.

Приєднуйтеся до нас, будьте нашими однодумцями на захоплюючому шляху до самовдосконалення та успіху.

Висловлюємо щирі подяки всім слухачам груп кафедри філософії і освіти дорослих, які приєдналися до процесу тестування прототипу методичного порадника. Ваша участь була невід'ємною складовою процесу його створення, і ми вдячні за вашу відповідальність і зацікавленість у виявленні недоліків змісту, у відзначенні переваг пропонованих методик і порад. Ваш внесок у цей проєкт надав нам цінний зворотний зв'язок. Зокрема надзвичайно важливими були пропозиції та конструктивна критика. Ми відчували вашу підтримку на всіх етапах аналізу. Завдяки вашим спостереженням ми змогли вдосконалити зміст та забезпечити його якість.

Залишайтеся з нами, діліться своїми думками, ознайомлюйте нас із своїм професійним досвідом.

Ваша участь у подальших спільних проєктах дуже цінна для нас.

Ваші відгуки/коментарі/запитання, будь ласка, надсилайте на електронну адресу: prosina.olga.v@gmail.com

1. Ілляхова, М. В. (2019). Креативні практики у безперервному професійному розвитку науково-педагогічних працівників. Український педагогічний журнал. Видавництво «Педагогічна думка», 2019, №2. 160 с. С. 38–45.
2. Ілляхова, М. В. (2019). Креативність і творчість: дефініції понять. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Дрогобич :Видавничий дім «Гельветика», 2019. Вип. №23. С. 95–100.
3. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
4. Келлі, Т., & Келлі, Д. (2017). Творча впевненість. Як розкрити свій потенціал. Київ: Основи.
5. Кириченко, М.О., Просіна, О.В. (2022) Синергетичний підхід до конструювання технологій управління професійним розвитком педагогічних працівників в умовах відкритої освіти. Київський університет імені Бориса Грінченка. С. 12-26.
6. Пуховська, Л.П. (2021) Європейські стратегії, підходи і моделі розвитку освіти дорослих. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи, 2 (20). С. 51-62.
7. Пуховська, Л.П. (2022) Моделі професійного розвитку педагогів: структурні модифікації. In: Педагогічна компаративістика і міжнародна освіта — 2022: виклики і перспективи в умовах турбулентності світу: матеріали VI Міжнародної наукової конференції (Київ, 4 листопада 2022 р.). Крок. С. 222-226.
8. Просіна, О. (2021). Розвиток дизайн-мислення засобами мистецтва. Мистецтво та освіта. 2021. № 4 (102). С. 54–59.
9. Просіна, О. (2022). Управління професійним розвитком педагогічних працівників закладів позашкільної освіти в умовах воєнного стану. Варіативні моделі й технології трансформації професійного розвитку фахівців в умовах відкритої освіти. Київ, 23 черв. 2022 р. Київ: Університет менеджменту освіти НАПН України. С. 307–316.
10. Просіна, О. (2022). Дизайн-мислення (Design thinking). Термінологічний словник. Теоретико-методичні засади трансформації професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти. Біла Церква, 2022. С. 26–27.
11. Просіна, О.В. (2023) Реформування освіти: професійна трансформація педагогічних працівників у контексті війни та поствоєнного періоду Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки», 26 (55). стор. 199-214.
12. Сергєєва, Л.М., Просіна О.В., & Ілляхова М.В. (2023). Творчість як фактор мотивації досягнень: навчальний посібник. Біла Церква, ТОВ «Білоцерківдрук». 124 с
13. Скрипник, М.І., Кравчинська, Т.С., Волинець, Н.П. (2023) Професійна майстерність андрагога: з досвіду організації курсів підвищення кваліфікації в умовах війни. Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи: збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 8-9 червня 2023 р.). С. 86-89.
14. Сорочан, Т.М., Шабала, Ю.А. (2022) Post-впровадження інтерактивної технології професійного розвитку учителів початкової школи у системі методичної роботи закладів загальної середньої освіти. Імідж сучасного педагога, 3 (204). С. 29-37.

⁸ Більшість із використаних джерел можна завантажити в репозитарії кафедри філософії і освіти дорослих ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України в Електронній бібліотеці НАПН України: <https://lib.iitta.gov.ua/view/divisions/dpeae/>

- 15. Шабала, Ю.А. (2022)** Науково-методичний кейс «Set of competencies» як засіб професійного розвитку педагогічних працівників. In: Варіативні моделі й технології трансформації професійного розвитку фахівців в умовах відкритої освіти: зб. матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 23 червня 2022 р. ДЗВО «Ун-т менеджменту освіти». С. 403-408.
- 16. Doran, G. T. (1981).** There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70, 35–36.
- 17. Hersh, D., Worrall, L., Howe, T., Sherratt, S., & Davidson, B. (2012).** SMARTER goal setting in aphasia rehabilitation. *Aphasiology*, 26(2), 220-233.
- 18. Kyrychenko, M., Prosina, Ol'ha, Kravchynska, T., Shven', Yaroslava (2021)** Освіта дорослих у нелінійному світі: неформальна освіта в системі післядипломної освіти українського відкритого університету. Професійний розвиток фахівців в умовах цифровізації суспільства: сучасні тренди: наук.-практ. конф. з міжнар. участю: Матеріали конф. С. 59-65.

Навчальне видання

Просіна О.В.

**Проектування і дизайн плану
професійної трансформації**

Методичний poradник

Рецензенти:

*Сорочан Т.М., доктор педагогічних наук, професор,
директор ЦІПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

*Нежинська О.О., кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Державного податкового університету*

Формат 60х90/16.

Друк цифровий. Папір офсетний.

Умовних друкарських аркушів 3,5.

Обліково-видавничих аркушів 2,1.

Віддруковано ТОВ «Білоцерківдрук»
м. Біла Церква, бульвар Олександрійський, 22.