

**ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ**

Калошин В.Ф.

**ПРОФЕСІЙНЕ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Методичний посібник

Київ – 2015

УДК 377.091.12:331.540-043.86

ББК 74.56

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту професійно-технічної освіти
НАПН України (протокол № 7 від 28.05.15 р.).

Рецензенти:

Панок В.Г. – директор Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи Міністерства освіти і науки України Національної академії педагогічних наук України, доктор психологічних наук, професор;

Гоменюк Д.В. – директор Навчально-наукового центру професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України, заслужений працівник освіти, кандидат педагогічних наук;

Гріньова О.М. – доцент кафедри психології Інституту філософської освіти і науки Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова, кандидат психологічних наук, доцент.

К13

Калошин В. Ф. Професійне удосконалення педагога професійно-технічного навчального закладу: методичний посібник / Володимир Федорович Калошин. – Київ : ПТО НАПН України, 2015. – 103 с.

Методичний посібник розроблено з метою надання практичної допомоги викладачам і майстрам виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів щодо адаптації до професійної діяльності, розвитку мотивації до педагогічної діяльності, формування поведінкових навичок у критичних педагогічних ситуацій, професійного самовдосконалення. У посібнику наведено технології створення для учнів ПТНЗ ситуації успіху в навчанні, уникнення конфліктних ситуацій тощо.

Посібник призначений для педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, працівників навчально(науково)-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти, викладачів і студентів ВНЗ, слухачів закладів післядипломної педагогічної освіти..

© Інститут професійно-технічної освіти
Національної академії педагогічних наук
України, 2015

© В.Ф. Калошин, 2015

ЗМІСТ

ВСТУП	4
1. АДАПТАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	9
1.1. Я-концепція як інструмент формування особистості	10
1.2. Самопрограмування (модифікація Я-концепції)	13
1.3. Формування нових якостей (нової Я-концепції)	16
2. СТВОРЕННЯ СИТУАЦІЇ УСПІХУ В НАВЧАННІ	29
2.1. Алгоритм створення ситуації успіху	29
2.2. Педагогічні стратегії та правила досягнення успіху	32
3. УНИКНЕННЯ ДЕСТРУКТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ УЧНІВ	39
3.1. Дії при поведінці учнів, спрямованої на привернення	40
3.2. Протидія досягненню влади або помсті	15
3.3. Поведінка учня спрямована на уникнення невдачі	55
3.4. Технологія уникнення деструктивної поведінки	57
4. ПОДОЛАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ КОНФЛІКТІВ	60
4.1. Недоліки викладача, які призводять до конфліктної ситуації	61
4.2. Помилки в сприйнятті конфліктної ситуації	62
4.3. Способи вирішення конфліктів	63
4.4. Правила подолання конфліктів	65
5. ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ	70
СТЕРЕОТИПІВ	
1. Суть та застосування раціонально-емоційної терапії	70
2. Прийоми подолання негативних педагогічних стереотипів	72
6. КОНСТРУКТИВНІ ЗАУВАЖЕННЯ УЧНЯМ	77
6.1. Негативні наслідки зауважень	77
6.2. Варіанти подолання проблеми	78
6.3. Типові неконструктивні зауваження	79
6.4. Структура та особливості конструктивних зауважень	83
7. ПЕРЕШКОДИ НА ШЛЯХУ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ	88
ПЕДАГОГА	
ПІСЛЯМОВА	98
ЛІТЕРАТУРА	101

ВСТУП

Новий зміст і завдання сучасної системи освіти вимагають особливої уваги до педагога професійно-технічного навчального закладу (ПТНЗ) – ключової постаті у формуванні особистості учнів. Саме тому серед основних завдань розбудови сучасної системи освіти в Україні є завдання забезпечення професійного розвитку й удосконалення педагогічних працівників упродовж усієї їхньої професійної педагогічної діяльності.

Це підтверджується і метою державної політики в галузі освіти, яка полягає у створенні умов для розвитку особистості, її творчого самовдосконалення та реалізована в законах України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, Державній програмі «Вчитель».

Професія педагога має свою специфіку, яка полягає в тому, що він працює з людиною, а отже, його власна особистість є могутнім «робочим інструментом» і чим досконаліший цей інструмент, тим успішніший професійний результат. Саме в педагогічній професії особисте зростання є неодмінною умовою досягнення успіху.

В цілому розвиток, самовдосконалення є генеральною ідеєю формування професійної майстерності, яка забезпечить педагогу реалізувати індивідуальну творчість та самореалізацію.

Особливо ця ідея притаманна сьогоденню. Швидке старіння наукової інформації, поява нових технологій, реформування соціально-економічної системи створили в суспільстві ситуацію, коли стало неможливо навчитися один раз на все життя, вимагає від педагога постійно поглиблювати й оновлювати свої знання, вміння і навички. Інакше, нестача професійної компетентності не дасть змоги педагогічним працівникам ПТНЗ достатньо якісно і ефективно виконувати соціальне замовлення суспільства щодо підготовки висококваліфікованих робітничих кадрів.

Формування потреб сучасного педагога щодо професійного удосконалення розпочинається з усвідомлення цілей і завдань, які ставить перед ним його професійна приналежність, зіставлення й реального оцінювання своєї готовності до їх виконання через діяльність, у тому числі інноваційну, прагнення до найвищої ефективності процесу її здійснення.

Особливо гостро питання підвищення кваліфікації стоїть перед педагогами ПТНЗ, що здійснюють професійно-теоретичну, професійно-практичну та загальнопрофесійну підготовку, адже саме ці категорії педагогічних працівників формуються з трьох основних джерел: виробничники, що добре знають професійний компонент, мають солідний стаж виробничої практики, але не мають педагогічних навичок, методичного досвіду, комунікативного практикуму; викладачі прикладних наук, що мають серйозну теоретичну підготовку, педагогічний практикум, методичний досвід, але не володіють практичними професійними навичками, не мають первинної професійної підготовки з конкретної професії; випускники професійно-технічних навчальних закладів, які закінчили ПТНЗ, мають

профільну професійну підготовку, але не мають досвіду – ні педагогічного, ні виробничого, ні методичної та психолого-педагогічної підготовки.

Саме тому не всі викладачі і майстри виробничого навчання обізнані й володіють сучасними методами викладання, можуть організувати навчально-виховний процес так, як цього потребує час. Але ж педагог повинен вільно орієнтуватися в науково-інформаційному просторі, постійно збагачувати свої предметні, методичні, психологічні знання, розширювати свій кругозір. Формування вільної, свідомої і здатної повноцінно жити в ринкових умовах особистості вимагає від педагога подолання усталених стереотипів у формуванні людини і вироблення сучасного педагогічного ставлення до особистості учня. Отже, враховуючи особливості професійної педагогічної діяльності, яка за змістом і сутністю є діяльністю творчою, важливо підкреслити, що розвиток творчої особистості педагога є неодмінною умовою й обов'язковою складовою його професіоналізму.

Висвітленню проблеми становлення професіоналізму майбутнього педагога присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних авторів – Є. Зеєра, Є. Климова, Н. Кузьміної, М. Маркової, Н. Ничкало, В. Семиченко, В. Сластьоніна та ін. Розробкою змісту, форм і методів формування педагогічних умінь і навичок у контексті професійної підготовки займалися С. Гончаренко, О. Дубасенюк, Н. Ничкало, Л. Сірін; розвитком особистості вчителя – Г. Балл, І. Бех, В. Моляко, В. Радкевич, В. Рибалко та ін. Розв'язанню проблем підготовки до різних видів діяльності присвятили свої дослідження Н. Кічук, З. Курлянд, Н. Нагорна, О. Пехота, С. Сисоєва; педагогічної майстерності педагога – А. Макаренко, В. Сухомлинський, І. Зязюн, В. Семиченко, Н. Тарасевич та ін.

Велику увагу ці автори приділяють розвитку та збагачення творчого потенціалу педагога упродовж його професійної кар'єри. Адже об'єктивно високий рівень професіоналізму педагогічних працівників може бути забезпечений тільки за умови безперервного професійного навчання й удосконалення, яке здійснюється в системі післядипломної педагогічної освіти та засобами самоосвіти.

Тому кожен педагог ПТНЗ повинен планувати траєкторію свого подальшого особистісно-професійного росту, а завдання адміністрації навчального закладу полягає у створенні таких умов, які сприяли б цьому саморозвитку.

Немає сумніву, що у сучасному суспільстві педагог є фігурою, яка потребує особливої уваги. Там, де його місце займають професійно не підготовлені люди, страждають насамперед учні. Це потребує від суспільства створення таких умов, щоб серед викладачів, майстрів і вихователів були такі люди, які інтелектуально і морально підготовлені до роботи з молоддю. Адже тільки творчо розвинутий педагог може виховати такого ж учня. Саме тому особливу увагу треба приділяти активізації професійного й індивідуального самовизначення педагога, його саморозвитку, а також розвитку його професійного та творчого потенціалів.

Підвищення професійної підготовки педагога ПТНЗ відбувається різними напрямками: очне та заочне навчання в закладах післядипломної освіти, різноманітні курси підвищення кваліфікації, планове навчання в ПТНЗ та самостійне навчання. Останній напрям важливий і перспективний. Для його реалізації потрібні сучасні посібники, в яких не би не тільки розглядалися б дидактичні, методичні, виховні аспекти навчання, а були б представлені поради, які б дозволяли педагогам ПТНЗ успішно долати професійні труднощі та адекватно діяти в критичних педагогічних ситуаціях. Такі ситуації бувають у кожного педагога, але найбільш характерні вони для молодих педагогів, які надмірно емоційно реагують на них, що вкрай негативно впливає на їхній психічний стан та якість навчально-виховного процесу. Саме по цій причині в професійному саморозвитку педагога важливим повинно бути підвищення його компетентності з управління власним психічним станом, підвищення його емоційної стійкості.

Справа в тім, що емоційна стійкість особистості має велике значення як в цілому, для ефективного використання власних ресурсів (в навчанні та трудовій діяльності), так і для прийняття оптимальних, виважених рішень. Саме ця характеристика (вимога) вкрай важлива для кожної людини, особливо для педагогів, які управляють навчально-виховним процесом. Але у значної кількості педагогів рівень емоційної стійкості недостатній для забезпечення ефективної професійної діяльності: 10% педагогів мають високу емоційну стійкість; 45% – достатню емоційну стійкість; 45% педагогів мають низький рівень емоційної стійкості. Низький рівень емоційної стійкості педагогів призводить до істотних негативних наслідків: невміння адекватно діяти в критичних педагогічних ситуаціях, що негативно впливає на якість навчально-виховного процесу; погіршує взаємовідносини з учнями; веде до виникнення стресів у педагогів та до їх професійного вигорання.

Виявлено наступні прояви підвищеного емоційного стану у викладачів: викладачі від 41 до 50 років більш схильні до стресу ніж старші за віком; чоловіки у 2 рази частіше перебувають у кризових станах, ніж жінки; сімейні менш піддані кризам, тому що мають більшу соціальну підтримку; люди з низькою здатністю до релаксації сильніше й частіше зазнають стресового впливу; викладачі, що сильніше відчувають напругу часу і безперервну потребу в досягненні, більш схильні до стресу; сприяє стресові й наявність рис особистості, не сумісних із вимогами професії (нетерплячість, відсутність поваги до учнів, студентів тощо).

В цілому, щоденна робота педагога є досить великим навантаженням на психіку, тому що весь час перед ним стоять нові й складні задачі, без достатнього часу на обмірковування або розрахунку найбільш удалого рішення. Мабуть, тому майже третина вчителів вважає навчання стресовим заняттям, що призводить до апатії, депресії, песимізму, хвороб, професійного вигорання педагога. Майже у кожного викладача виникають критичні ситуації, зустріч із якими або їх очікування несе сильне емоційне напруження, якого він прагне уникнути. Насамперед, це соціальні страхи

викладача: байдужість учнів до навчання, відповідальність, можливість помилитися, критика з боку адміністрації тощо.

Отже, основною психологічною проблемою в діяльності багатьох викладачів є періодично виникаючий стан підвищеної напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на необхідне поведіння, мобілізацію всіх сил на активні й доцільні дії, володіння високою емоційною стійкістю. Саме цей показник дуже важливий у професійній діяльності педагога, і тому йому потрібно приділяти велику увагу, забезпечуючи високий рівень емоційної стійкості внутрішніми (особистісними) і зовнішніми (міжособистісними) ресурсами.

Внутрішні ресурси : погодженість реального й бажаного Я особистості, самоповага. Оцінка цієї відповідності впливає з порівняння уявлень про себе «таким, яким я є насправді (я – реальне) і яким я хотів би бути (я – бажане)»; відповідність досягнень бажанням; відчуття сенсу життя, свідомість діяльності й поведіння; віра в досяжність поставлених цілей; упевненість у тому, що все, що з людиною відбувається, є наслідком власних зусиль і вчинків; екстравертивність; гарне фізичне здоров'я, витривалість; уміння використовувати ефективні способи подолання надмірного емоційного реагування (розслаблення, раціональне мислення тощо); високий рівень психолого-педагогічної культури.

Основними зовнішніми ресурсами є міжособистісна і соціальна підтримка – підтримка близьких, друзів, співробітників, їхня конкретна допомога в справах. Вони дають можливість педагогу емоційно розкритися, відчувати почуття згуртованості. Крім того, є чинники (індивідуальні особливості педагога), які знижують емоційну стійкість. До них належать: підвищена стривоженість; гнівливість, ворожість (особливо та, яка придушується нами), агресія, яка спрямована на себе; емоційна збудливість, нестабільність; песимістичне ставлення до життєвої ситуації; тривалі негативні переживання; замкнутість.

Емоційна стійкість особистості має велике значення як в цілому, для ефективного використання нею власних ресурсів (у навчанні та трудовій діяльності), так і для прийняття оптимальних, виважених рішень. Для її характеристики психолог Гарвардського університету Даніель Гоулмен замість інтелектуального коефіцієнта IQ, що служив мірилом здатності людини виконувати ту чи іншу роботу, ввів коефіцієнт емоційного інтелекту EQ, який характеризує ступінь емоційного розвитку (стійкості) людини. Саме ця характеристика (вимога) вкрай важлива для педагогів, які управляють навчально-виховним процесом. Досить дорого коштують помилки викладачів, які вони роблять в збудженому емоційному стані.

До 80% педагогів перебувають у досить напруженому стані, що вкрай негативно впливає на їхнє здоров'я, стосунки з учнями, ефективність навчально-виховного процесу. Психологи зазначають, що на кожному уроці виникає від 25 до 150 ситуацій психологічної несумісності педагогів і учнів.

За даними всесвітньої психіатричної спілки, майже у кожного педагога трапляються психічні розлади та моральні виснаження.

Саме тому педагогічна професія є однією з професій, для якої діє принцип «світячи іншим – згораєш сам». Справді, за опікуванням проблемами виховання підростаючого покоління у представників цієї професії може просто не вистачити сил та часу на власне життя. А перевантаження психіки трапляються часто, і педагогам доводиться від нього захищатися. Стратегія психологічного захисту має такий характер. 50% – миролюбство, 42% – уникання і тільки 8% здатні до адекватних дій. Причина: невпевненість в собі, недостатня психологічна культура. Отже, особливості (труднощі) педагогічної діяльності призводять до виникнення у викладачів напруженого стану від якого «крок до стресу», що досить негативно впливає як на їхню діяльність, так і на здоров'я.

Труднощі ускладнюються також тим, що філософія сучасного виховання і навчання занадто багато місця віділяє невдачі учня, як такий, що межує з педагогікою насилля, і тому істотно ускладнює процес утворення та зберігання оптимістичних рис, позитивної Я-концепції особистості, більш того — сприяє виникненню в учнів песимізму, зменшенню радості в учнів від навчання.

Розуміючи цю проблему відомі науковці Г. Балл, С. Гончаренко, І. Бех, І. Зязюн, О. Олексюк, О. Пехота, В. Семиченко в своїх дослідженнях акцентують увагу на розвиткові у процесі професійної підготовки педагога рефлексії, емоційної стійкості, оптимізму, толерантності тощо. Саме ці якості виступають передумовами успішної педагогічної діяльності щодо рефлексивного керування діяльністю учнів з метою їх навчання, виховання й особистого розвитку, чинниками стимуляції зростання професіоналізму та майстерності. Проте аналіз чисельних посібників, які стосуються професійного зростання викладачів ПТО, свідчить про відсутність у них матеріалів, які формують компетентність педагогів щодо їхньої поведінки, особливо, в критичних педагогічних ситуаціях, які призводять до виникнення стресів та професійного вигорання. Саме тому важливим є пошук напрямів професійного вдосконалення педагогів, які б сприяли вирішенню цієї проблеми. До них апіорно можна зарахувати наступні: адаптація до професійної діяльності; створення ситуації успіху в навчанні; технологія управління навчально-виховним процесом, насамперед, при небажаній поведінці учнів; подолання й уникнення педагогічних конфліктів; подолання негативних педагогічних стереотипів; технологія ефективного зауваження; професійне самовдосконалення.

Майже кожен викладач ПТНЗ досить часто стикається у своїй професійній діяльності з подібними проблемними ситуаціями. Непідготовленість до дії в них негативно впливає на емоційну сферу педагога, що знижує якість навчально-виховного процесу, погіршує взаємовідносини з учнями та психічний стан викладачів, призводить до їх професійного вигорання, захворюванням. Саме тому важливим для педагогів ПТНЗ (особливо молодих) є оволодіння знаннями та навичками, які б сприяли підвищенню їх професійної компетентності та адекватності дій в «нестандартних» педагогічних ситуаціях.

1. ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО АДАПТАЦІЇ ВИКЛАДАЧА ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Звернемося до аналізу труднощів адаптації педагога ПТНЗ. Останні виникають як у молодих педагогів, так і в досвідчених. Аналізуючи працю молодого викладача (він тільки починає адаптуватися до нових умов діяльності), можна виділити кілька особливостей: ставить грандіозні цілі, висуває незмінні вимоги; податливий; високо відповідальний, прагне усе робити добре; недостатньо реально ставиться до себе, колег і учнів. Контрастність — одна з основних рис діяльності молодого викладача. Перед ним майже постійно стоїть питання: «Чи зможу Я?»

У наслідок невідповідності між бажаним і дійсним у молодих викладачів частіше виникають психічна напруга й важко керовані емоційні стани. Але в них є і позитивні сторони: зокрема, спілкування з учнями має більш партнерський характер, вони більш щирі, викладач уважний до проблем учнів. У той же час, якщо його погляди не збігаються з поглядами учнів, молодий викладач менше схильний до компромісів, ніж досвідчений.

В цілому, лише 7% молодих педагогів вважають, що без усяких проблем включились у діяльність. Причиною цього є кардинальна зміна їхньої ролі зі слухача на викладача. 45% молодих педагогів скаржаться, що їм не вдаються контакти з учнями. У молодих фахівців яскраво виражена потреба в підтримці й схваленні, зумовлена непевністю у своїх силах. Їх особливо пригнічують ситуації, коли, як їм здається, вони можуть показати власну професійну неспроможність. Це виявляється в тім, що у випадку конфлікту вони прагнуть придушити його розвиток будь-якими, часто навіть неконструктивними способами.

Щоденна робота педагога є досить великим навантаженням на психіку, тому що весь час перед ним стоять нові і складні задачі, без достатнього часу на обмірковування або розрахунку найбільш удалого рішення. Мабуть, тому майже третина педагогів вважає навчання учнів стресовим заняттям, що призводить до апатії, депресії, песимізму, хвороб, професійного вигорання педагога. Це підтверджується статистикою — до 80% педагогів перебувають у досить напруженому стані.

Молодий викладач ще не впевнений у собі, через це у нього виникають страхи, які досить негативно впливають на ефективність його діяльності. До них належать: можлива байдужість з боку учнів, їхні заперечення, очікування, що всі учні будуть займатися своїми справами, велика аудиторія, спрямованість уваги великої кількості учнів, можливість виявитися смішним, критика з боку адміністрації, невміння встановити оптимальну дистанцію з учнями, виявитися фамільярним, розчарувати учнів, які добре ставляться до педагога тощо.

Страхи й побоювання — ірраціональні стани, хоча вони мають під собою логічну основу. Особливе місце вони займають на першому етапі діяльності викладача. У цьому контексті цікаві дані опитувань про ознаки, по яких в учнів складається перше враження про педагога, яке для нього дуже

важливе і яке його постійно бентежить:

– зовнішні дані (манера триматися, як ввійшов в аудиторію, чи представився учням, виразність особистості, жестикуляція). 37,2% опитаних назвали цю ознаку;

– особливості першого заняття (мова, емоційність, уміння викладати матеріал, відразу переходити до справи) — 34% опитаних;

– ставлення до учнів (вимогливість, уміння стежити за поведінкою учнів, контакт із ними, увага до них) — 17% опитаних;

– ерудиція та інтелект педагога. 8,5% опитаних назвали цю ознаку.

Саме через це у викладача періодично виникає стан напруженості, пов'язаний з потребою внутрішнього настроювання на необхідне поведіння, мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії.

Посилюється цей стан тим, що на початку педагогічної діяльності для педагога характерна невпевненість, а як наслідок цього, тривога, страхи, надмірні негативні емоції (досить часто вони безпідставні, але це не міняє ситуації). Статистика свідчить, що у багатьох педагогів цей адаптаційний період досить тривалий та складає від 1–3 років. Звичайно, перебуваючи в такому стані, викладач не може якісно проводити заняття, адекватно поводитись з учнями, колегами, керівництвом тощо, що вкрай негативно впливає на ефективність навчально-виховного процесу та гальмує професійне становлення педагога.

В цій ситуації тільки усвідомлена професійна адаптація може забезпечити прискорене зростання ефективної праці молодого педагога.

Визначальними для ефективної педагогічної діяльності викладача є його власна оцінка рис характеру (впевненість, оптимізм, рішучість тощо), можливостей виконувати певні функції (успішно проводити різні види занять, доводити свою правоту тощо), дій у конкретних педагогічних ситуаціях (припустився помилки при поясненні нового матеріалу, конфлікт з учнем тощо). Від цієї оцінки (позитивної чи негативної) залежить і психічний стан викладача, і успішність його подальшої роботи.

Досить часто викладачам бракує впевненості у власних силах, страх та тривога, які викликані специфікою педагогічної діяльності, вони досить песимістично оцінюють свої потенційні педагогічні можливості.

Як їх подолати? В цьому їм допоможе знання Я-концепції та технології її зміни.

1. Я-концепція – ефективний інструмент формування особистості

Суть Я-концепції. Усвідомлюємо ми це чи ні, але кожний з нас має у собі уявний образ або портрет самого себе. Часом перед нашим внутрішнім поглядом він з'являється мрячним, розпливчастим або взагалі свідомо не сприймається. Але він є, він присутній у нас у всіх подробицях. У цьому образі втілена наша концепція своєї особистості, уявлення про самого себе як про людину й особистість, що сформувалося на основі власних думок про себе. Ці думки здебільшого складаються несвідомо, під враженням минулого досвіду, успіхів, невдач, пережитих образ і триумфів, а також на підставі ставлення до нас інших людей, особливо в дитинстві. У результаті ми вже не

сумніваємося в дійсності наших уявлень про себе й діємо так, немов вони відповідають істині.

Цей уявний образ людини в психології називається Я-концепцією (образом власного Я). Опановуючи розумінням Я-концепції, навчившись модифікувати (формувані) й пристосовувати її для досягнення поставлених цілей, педагог здобуває надзвичайну владу над собою й зміцнює впевненість у собі.

Я-концепція визначає і діапазон можливостей людини — те, що вона може або не може здійснити. Розширюючи діапазон власного образу, людина розширює для себе й сферу можливого. Створення адекватного, реалістичного (іноді необхідного) уявлення про самого себе наділяє педагога новими якостями, новими можливостями, що сприяють його самореалізації.

Збагнення того, що наші дії, почуття й поведження є лише результатом наших уявлень і переконань, дає нам потужний засіб, у якому психологія завжди мала потребу для зміни властивостей особистості. Це відкриття значно допомагає людині на шляху до майстерності, успіху, щастя.

Численні експерименти абсолютно чітко продемонстрували, що, як тільки змінювалася Я-концепція, проблеми й завдання, пов'язані з нею, вирішувалися швидко й без надмірних зусиль.

Найбільш переконливі експерименти в цьому напрямі провів Прескот Леки (американський педагог та вчений) — один з перших дослідників у психології образу власного Я.

Ним було встановлено, що труднощі багатьох учнів у навчанні є не наслідком їх розумової або фізичної неповноцінності, а, насамперед результатом їхньої уяви про себе як нездатних до навчання.

П. Леки мав можливість перевірити справедливість своєї теорії на тисячах учнів. На погляд Леки, якщо в учня виникали труднощі при вивченні якого-небудь предмета, то тільки тому, що, з погляду учня, робота над даним предметом суперечила сформованій у нього системі ідей. Леки вважав, що, змінивши Я-концепцію учня, яка лежала в основі згаданої точки зору, можна радикально змінити його ставлення до даного предмета. Таким чином, міркував Леки, якщо спонукувати учня скоригувати власне уявлення про себе (змінити Я-концепцію), то відбудеться позитивна зміна в результатах його навчання. Практика підтвердила правильність цих міркувань.

Так, учні, що допускали багато орфографічних помилок, через рік стали одними з кращих у правописі. Ці учні не були дурні — здібностей їм вистачало. Але їм був властивий неадекватний образ власного Я («У мене немає математичного мислення»; «Я від природи слабкий у правописі» тощо). Вони ототожнювали себе зі своїми помилками й невдачами. Замість того щоб сказати: «У мене сталася невдача» (що було б правильно з усіх точок зору), вони говорили: «Я — невдаха».

Таким чином, відкриття Я-концепції — ефективний інструмент щодо зміни особистості. Ще раз нагадаємо, що ваша Я-концепція — це набір переконань, думок про самого себе, установок про кожну зі складових свого життя. Це — геніальна програма «комп'ютера» вашої підсвідомості, в якій

зафіксовані ваші переконання. А саме вони визначають реальність, адже ви завжди дивитеся на світ крізь екран упереджень, сформованих структурою власних переконань. Ваша концепція самого себе, система переконань передують отриманим результатам і поведінню в кожній з областей життя, пророкує їх. Ваша лінія поведінки завжди погоджується з концепцією самого себе, з системою власних переконань про себе й світ.

Вимоги до створення нової Я-концепції. До створення нової Я-концепції пред'являється три вимоги. Вони є ключовими для зміни, власне, вас, а отже, вашої життєдіяльності, включаючи й професійну сферу.

По-перше, ви щиро повинні хотіти змінитися. Ви справді повинні мати бажання почати позитивно ставитися до себе й своїх можливостей. У вас повинно бути сильне, пекуче бажання стати більш кращим, більш впевненішим, ніж ви були раніше.

Вихідна точка на шляху перетворення в кращу людину (успішного педагога) – це відчуття необхідності змін. Зміна, мета, нова якість особистості повинні узгоджуватися з вашими власними цінностями, вашими ідеалами, з тією людиною, якою ви хочете стати.

По-друге, ви повинні щиро бажати цих змін. Багато хто говорить, що хочуть змінитися, але в глибині душі вони зовсім не бажають відмовитися від колишнього життя, старих зв'язків і від усього іншого, чим наповнене їхнє життя. Людина може хотіти бути здоровою, але не має бажання відмовитися від, скажімо, паління. Інша може хотіти домогтися фінансового успіху, але не хоче відмовитися від щоденних розваг зі своїми друзями.

Ви повинні відмовитися від себе колишнього. Тільки тоді ви змінитесь на краще. Ви повинні бажати припинити робити низку певних речей, попри несхвалення ваших друзів, щоб почати робити те, що погоджується з оновленою особистістю.

По-третє, ви повинні мати бажання докладати зусиль. Ви повинні мати бажання бути наполегливим навіть за відсутності явних ознак прогресу. Ваша мета – фундаментальне довгострокове поліпшення життя. Вам потрібні роки на те, щоб стати тим, ким ви є. Ви повинні мати бажання завзято працювати для зміни себе самого.

Крім того, створений вами образ повинен відповідати деяким вимогам, зокрема:

- 1) викликати яскраві, позитивні почуття, що збільшують ваш ентузіазм;
- 2) бути яскравим, акцентованим на вашу мету; якщо образ розпливчастий і неясний, то сконцентруйтеся на якийсь час і подумайте, з якими почуттями зв'язаний цей образ; опираючись на почуття, відшукайте асоціативний образ;
- 3) включати вас, припускати вашу участь: ви — головна діюча особа;
- 4) бути втіленим фізично: намальований, виліплений, зшитий, склеєний з паперу, зроблений з вирізок журналів тощо.

Якщо ви поставите собі сьогоднішньому й майбутньому більш гідні цілі, а потім станете міркувати про них щодня, то візьмете під повний

контроль власну ментальну еволюцію й напрям руху свого життя. Ви перетворитеся в того, про кого думаєте. Як це робити?

У цьому вам допоможуть наведені нижче умови успішного самопрограмування та прийоми контролю свого ментального життя.

1.2. Самопрограмування (модифікація Я-концепції).

Усунення сумнівів щодо того, якою людиною ви хочете стати. Ви живете в ментальному світі. Усе, що ви знаєте про себе як фізичну істоту, відповідає ментальному еквівалентові або вірі, якої ви дотримуетесь. Якщо ви помічаєте вади у своїй особистості, це відбувається тому, що у вашій системі переконань є еквівалент вади. Це називається сумнівом.

Постійно нагадуйте собі, що все, чим ви стали, є результатом всіх ваших думок. Ваш інтелект, рівень упевненості в собі, таланти, страхи, звички – все це прояв ментального еквівалента у фізичному світі. Змінити ці ментальні еквіваленти можна через спокійне, постійне й завзяте осмислення того, ким ви щиро хочете стати. Ці думки стануть насінням, яке ви сієте у фізичному світі. В підсумку ви створите у своєму фізичному світі саме те, що відповідає вашим ментальним образам.

Використання стверджень, установок, що притаманні новій Я-концепції. Якщо ви називаєте себе обмеженим, дурним, боягузливим, невпевненим, то ви блокуєте свої здатності до зміни себе.

Почніть зі створення установок, що характеризують впевненість у собі й сили, обговорюючи свою необмежену здатність сформуванню будь-яку нову навичку й оцінюючи страхи, які вам удалося перебороти. У бесідах з іншими людьми й із самим собою наголошуйте на тому, наскільки ви здатні. *Пам'ятайте: те, про що ви думаєте й говорите, перетворюється в реальність.* Якщо ви розмовляєте про свої слабості й захищаєте їх, отже, ви й думаєте про них. Майте на увазі, що те, що ви говорите іншим, є відображенням вашого внутрішнього ментального еквівалента.

Якщо ви хочете, щоб впевненість поширилася у вашім житті, ви повинні говорити про свою впевненість і згадувати приклади цієї впевненості, діяти так, як діє впевнена людина. Якщо ви хочете, щоб поширилася ваша невпевненість, тоді говоріть іншим про свої страхи в усіх подробицях, які будуть підтримувати у вас віру у ваші слабості. Зберігайте зону самовпевненості у своєму розумі й практикуйтеся, дозволяючи цим новим чудесним думкам розвивати свій матеріальний еквівалент у вашій діяльності.

Зосередження на тому, за що, а не проти чого ви виступаєте. Наприклад, не думайте про те, що ви більше не будете ні на кого ображатися, бо при цьому ви продовжуєте думати про образи й, отже, саме в такому напрямі будете поводитись у світі.

Замість цього думайте про те, що вам бажано. Думайте про здоров'я, гармонію, любов, успіх і через певний час ви будете діяти відповідно. Якщо ви вважаєте, що вам бракує таланту або інтелекту, не говоріть: «Я не буду думати про себе як про безталанну людину», тому що в цьому випадку ви мислите про неуцтво й підкріплюєте ментальний еквівалент обмежень.

Замість цього фокусуйте свій розум на таких образах: «Я маю все необхідне для втілення моєї мрії». Такі думки, образи значно змінять вашу поведінку. Ви будете діяти на основі цього нового бачення себе й побачите себе людиною, що творить чудеса, які колись здавалися вам зовсім неможливими.

Нагадування собі щодня, що ви маєте власне призначення. Коли ви живете відповідно до призначення, усвідомлюючи себе щасливим, ваша особистість буде відображати це щастя. Ви виявите весь талант і інтелект, необхідний вам для виконання свого призначення (наприклад бути прекрасним педагогом). Це не вимагає боротьби. Ваша здатність вносити зміни у свій характер уже повноцінна. Вам не потрібно здобувати додатковий інтелект, таланти, навички й упевненість у собі ззовні. Всі ці компоненти вже є у вас. Вам потрібно лише здійснити зрушення щодо свого призначення, стану, в якому ви відчуваєте себе натхненим, впевненим і значним. Якщо це визначить стан вашого розуму, отже, все, що вам буде потрібно для зміни вашої особистості, вийде на поверхню.

Пам'ятайте, що ваш характер вам даний не родиною і не суспільством. Ви самі створили його! Ви створили саме ту особистість, що була вам необхідна в житті в той момент. Тепер ви можете перенаправляти свою енергію на справу вашого життя. Ви не зобов'язані продовжувати поживляти й використовувати старі установки, якщо вони більше не функціональні. Підтримуйте в собі почуття власного високого призначення.

Створення списку своїх намірів. Не списку бажань, але того, що ви маєте намір створити для себе. Якою б людиною ви не хотіли стати, на це ви маєте право з усіма необхідними для створення такої особистості інгредієнтами. Ви повинні насамперед знати це. Потім ви висловлюєте свій намір: «Я маю намір виявити необхідні таланти й інтелект, щоб стати тією людиною, якою я покликаний бути». Така внутрішня відданість власній досконалості є суттю чудотворства.

У вас підвищиться пам'ять, якщо ви маєте намір домогтися цього. Замість того, щоб фокусуватися на тім, як багато ви забуваєте, ви будете концентрувати свій розум на всім тім, що ви здатні запам'ятати. «Я без утрудненя зумів пригадати ім'я тієї людини. Пам'ять у мене явно поліпшується». «Я вперше виконав вправу по самонавіюванню без утрудненя. У мене проявляється новий талант». «Я перевершив самого себе при проведенні уроку. У мені розвивається впевненість». Фокусуйте свій розум на тім, чого ви маєте намір досягти, а не на своїй нездатності до чогонбудь. Таким чином, ви зробите перехід від наміру до дії, і, крім того, ваші наміри будуть сприяти чудовим змінам у вашій особистості.

Отже, простором для втілення вашого нового образу (Я-концепції) повинне бути ясне устремління бажань. Але іноді цього недостатньо, необхідний ще більш ясний, чіткий стан свідомості, що ні на секунду не коливається, а точно знає результат, вірить у його реальність.

Віра в можливість ваших намірів. Віра – це те джерело сили, завдяки якому вибудовуються всі наші життєві можливості. «По вірі й віддається» – ця мудрість знайома всім, проте багато хто досить абстрактно уявляє собі

систему своїх вірувань. Розмитість цілей, як і розмитість, нечіткість вірувань, знижують нашу ефективність, тому що розшаровують несвідомі, інстинктивні потенції (життєву енергію). Віра — це силовий стрижень усередині нас, який сприяє мобілізації, концентрації внутрішніх сил.

У релігійних вченнях віра — це показник зрілості людини. Вибудовування «системи віри» у священнослужителів – важкий, тривалий процес. Перевірка, випробування на силу віри — це той іспит, ритуал, що дає змогу перевірити духовні можливості людини, її духовний потенціал.

Повірити – значить прийняти у своє життя, зробити вибір.

Вірити – значить дивитися вперед, висвітлювати дорогу життя й сміло крокувати по ній.

Не вірити – значить оглядатися, дивитися по сторонах і постійно збиватися зі шляху.

Вірити у свою мету (образ успішного, впевненого у власні сили педагога) – значить чітко рухатися у вибраному напрямку, добре знаючи координати.

Розслаблення. Крім того, в процесі зміни ваших звичок, настрою тощо дуже важливу роль відіграє розслаблення. Більшість наших нинішніх переконань – добрі вони чи ні, правильні чи хибні – склалися без будь-яких зусиль з нашого боку, без залучення сили волі. Наші звички - корисні чи шкідливі – виникли за аналогічних обставин. Отже, для формування нових переконань і звичок слід рухатися тим же шляхом, тобто в стані розслаблення.

Що ж дає розслаблення ?

Виявляється, цей стан ґрунтується на тому, що повне розслаблення наших м'язів, усіх без винятку, починаючи від надбрівних дуг і завершуючи ступнями ніг, спричиняє відключення великої кількості сигналів, що надходять з периферії до центру (нашого мозку) і, відповідно, перехід нашої свідомості в «напівсонний» стан. Саме в цьому стані наша підсвідомість найбільш ефективно сприймає «синтетичний досвід» (уяву, слово, емоції). Як же розслаблюватися?

Можна скористатися, наприклад, тими вправами, які рекомендуються в літературі з практичної психології. Проте багато хто з психологів визнають кращою вправу, яка полягає у тому, що потрібно лише намагатися відновити в пам'яті найбільш приємні та заспокійливі епізоди з минулого.

У житті кожної людини обов'язково були моменти чи періоди, коли вона почувала себе легко, вільно. Виберіть зі свого минулого потрібні сцени та спробуйте їх подумки відтворити якомога докладніше. Чим більше деталей ви пригадаєте й подумки уявите, тим кращим буде результат.

Щоденна практика дасть вам можливість бачити ці сцени все яскравіше та чіткіше і, крім того, набиратися досвіду. Вона зміцнить зв'язок між уявними образами та фізичними відчуттями. Ви дедалі більше й краще будете оволодівати технікою розслаблення, і це відкладеться в пам'яті нервової системи та знайде застосування в подальших вправах.

І нарешті, можна скористатися тим, що сама природа дає нам двічі на

добу: перед засинанням і відразу після сну наша свідомість перебуває у напівсонному (просоночному) стані. Найбільш характерні види цього стану — це час, коли ми тільки починаємо засинати (готуємося до сну), або коли тільки прокинулися, але ще не в бадьорому стані. Як виявилось, саме в ці моменти наша психіка найбільш схильна сприймати візуалізацію.

Звичайно, у кожної людини, яка вирішила сформувати новий образ, звичку тощо, виникає запитання: «А скільки часу необхідно для цього?»

Не зневірюйтесь, коли вам здається, що жодних змін не відбувається, хоча ви сумлінно виконуєте вправи щодо зміни «Я-концепції». Дуже багато людей, які зараз мають успіхи, здобули їх, завдяки подолання перешкод на початку своєї діяльності. Саме перешкоди спонукали їх до значних зусиль і наступних великих винагород.

Краще відкласти остаточний висновок, як мінімум на 21 день. Це мінімально необхідний період для якихось помітних змін в «Я-концепції» людини. Так, після пластичних операцій, як правило, минає 21 доба, перш ніж пацієнт починає освоюватися з новими рисами обличчя. Коли хворому ампутують руку чи ногу, «кінцівка-фантом» часто продовжує відчуватися протягом 21 доби. Давно помічено і в багатьох інших ситуаціях, що для зміни старих уявлень на нові потрібно близько трьох тижнів.

Отож, ви набудете більше корисного з практики самопрограмування, якщо погодитесь утриматися від критики приблизно на цей термін. Упродовж цього терміну не намагайтесь постійно «озиратися назад» і скрупульозно вимірювати власні успіхи: не заперечуйте, не намагайтесь спростувати обрану вами технологію, не дебатуйте з самим собою стосовно того, чи справить вона на вас вплив. Ви неухильно вірте в зміни і ... вони неодмінно відбудуться.

Виконуйте необхідні вправи навіть тоді, коли вони будуть видаватися вам безглуздими, хоча чітке усвідомлення механізму зміни «Я-концепції» має усунути такі думки. Неухильно продовжуйте виконувати взятую на себе нову роль: уявіть себе вже наділеним новими якостями (конструктивно ставитесь до виникаючих проблем, вірите у власний успіх, надієтесь завжди на краще, контролюєте свої думки, не «дозволяючи» надовго зосереджуватись на негативних думках тощо), навіть якщо вам буде здаватися, що ви трохи лицемірите, або ж новий образ власного «Я» почне викликати почуття незручності, виглядати, як на вашу думку, неприродним.

1.3. Способи модифікації Я-концепції.

До числа таких способів відноситься візуалізація. Вона характеризується чотирма параметрами. Посилення кожного з них прискорює створення фізичного еквівалента уявної картини вашого життя.

Перший із цих параметрів – частота. Частота, з якої ви уявляєте собі конкретну майбутню подію, мету, лінію поведінки, яка впливає на ваше мислення, почуття й поведінку. Для людей, що домагаються виняткових результатів, характерна безперервна візуалізація бажаних результатів. Вони постійно думають про те, до чого прагнуть. Вони знову й знову програють ідеальний образ майбутнього у своїх думках, подібно до того, як відбувається

проекція слайдів на екран. У дійсності частота візуалізації не тільки свідчить про те, наскільки велике ваше бажання реалізувати картинку на ділі, а й підсилює це бажання і переконаність у його здійсненості.

Другий параметр візуалізації – чіткість. Мається на увазі ясність, з якою ви малюєте картини у своїй уяві. Є прямий зв'язок між чіткістю картини уявленої мети або результату й швидкістю їх втілення.

Коли ви думаєте про щось бажане, спочатку думки розпливчасті й неясні, але в процесі міркування уявна картина бажаного стає дедалі чіткішою. Нарешті настає момент, коли ви можете закрити очі й бачити подробиці картини, немов вона вже матеріалізувалася в реальності. Саме так досягається більшість цілей.

Щасливі люди завжди точно знають, чого хочуть. Звичайно ж, це пов'язано з чіткістю їхніх уявних картинок. Невдахи завжди невпевнені у тім, чого хочуть і що роблять. Їхні розпливчасті уявні картини занадто розмиті, щоб створювати мотив, активізувати різноманітні ментальні закони й змусити їх працювати на благо людини.

Третій параметр візуалізації – інтенсивність. Мається на увазі кількість емоцій, об'єднаних в одній уявній картинці. Сильно чогось бажаючи, випробовуючи ентузіазм і збудження у зв'язку з поставленими цілями, глибоко вірячи в здійсненність завдань, над якими ви працюєте, ви одержуєте результат набагато швидше. Можливо, тому Р. Емерсон писав: «Ніщо велике не досягається без ентузіазму».

Невдахам бракує мотивації й ентузіазму із приводу тієї справи, якою вони зайняті, і того напрямку, у якому вони рухаються. Звичайно вони випробовують песимізм, що втримує їхню енергію на низькому рівні. Вони пасивні, сприймають речі такими, які вони є, і не палають ентузіазмом із приводу того, якими вони могли б бути.

Четвертий параметр візуалізації – тривалість часу, упродовж якого ви втримуєте картинку чогось бажаного у свідомості. Чим довше ви уявляєте бажану майбутню подію, тим з більшою ймовірністю вона відбудеться. По змозі намагайтеся створити реальні зображення речей або ситуацій, що становлять предмет ваших бажань, і дивіться на них знову й знову, поки ваша підсвідомість не сприйме їх у вигляді команди до виконання. Незабаром ваша Я-концепція зміниться таким чином, щоб досягалася погодженість її із новими візуальними командами.

З'єднуючи елементи частоти, чіткості, інтенсивності й тривалості у візуалізації всього, чого ви хочете домогтися, ви заряджаєте себе й прискорюєте рух уперед до наміченої мети. Ви відпускаєте на волю свою сховану міць, здатну привести до успіху й втягнути в справу ресурси, що дають змогу досягти чогось більшого, ніж вдавалося колись.

Успішні люди мають здатність створювати ясні, чіткі уявні образи самих себе й своїх занять за допомогою практики. І оскільки зовнішні досягнення завжди перебувають у гармонії із внутрішніми образами, то, бачачи себе зразковим батьком, чоловіком, керівником або педагогом, ви здобуваєте відчуття більшого спокою, упевненості й відповідності до цієї

ролі. Бачачи себе незграбним і неповоротким у якійсь певній ролі, ви відчуваєте напруженість і занепокоєння щораз, коли попадаєте у відповідні обставини.

Практичне застосування. Приміром, дуже багато хто (включаючи і педагогів) відчувають страх перед публічними виступами, перед необхідністю стояти віч-на-віч із аудиторією. Перебороти його можна – за допомогою методик ментального програмування й творчої візуалізації, формування впевненості в собі.

Насамперед почніть думати про себе як про вмілого, впевненого педагога. Тільки уявіть, наскільки впевнено ви змогли б себе почувати й наскільки б виросла повага й замилювання з боку учнів після проведення вами вдалого уроку. Потім побудуйте уявну картину, що зображує вас під час виступу перед учнями. Пригадайте ситуації, у яких вам доводилося виступати перед друзями, членами родини, на вечірці. Уявіть себе розслабленим і щасливим. Відчуйте спокій, упевненість і гордість від ефектно проведеного уроку.

Щораз представляючи, як ви проводите заняття з учнями, згадайте цю позитивну уявну картину та й учнів, які підтримують вас.

Для прискорення модифікування вашої Я-концепції придбайте літературу про технологію проведення ефективного уроку. Читаючи її, уявляйте себе виконуючим усе те, про що пише автор. Прослухайте курс на аудіокаセットах, що навчає методам підготовки й організації уроків. Ви довідаєтеся, як побудувати вступну частину, основний зміст уроку та його завершення. Можна відвідати уроки, які проводять досвідчені та успішні педагоги. Виконуючи все це, представляйте себе успішним педагогом, якому вдається зацікавити своїх учнів. Згодом ви побачите, що страх поступово пройде, а ваше бажання проводити заняття збільшується. Чому? Ваша підсвідомість не може відрізнити реальний досвід від уявлюваного. Щораз пригадуючи, нагадуючи собі й переживаючи деяку подію у свідомості, ви змушуєте підсвідомість прийняти її й зберегти таким чином, нібито вона щойно відбулася.

Це означає наступне: якщо у вас є один єдиний позитивний досвід у якійсь з областей вашого життя, то, міркуючи про нього знову й знову, ви програмуєте себе на його повторення. А якщо у вас дотепер немає такого досвіду (ви тільки починаєте свою педагогічну діяльність), то уявіть або створіть його подумки, а потім почніть про нього міркувати. Ваша підсвідомість і не здогадається, чия це робота.

Сила візуалізації поширюється й на негативний досвід. Одна негативна подія, про яку ви постійно думаєте, здатна знищити всі ваші мотиви й відбити бажання що-небудь робити в конкретній області. Тому будьте обережні у виборі уявних картин.

Маючи лише один позитивний досвід у проведенні занять з учнями, можна пригадати й пережити його при проведенні кожного заняття. Такий процес повторюваної візуалізації допомагає запрограмувати себе на впевненість і відмінний результат у майбутньому.

Відчувши невпевненість в якійсь ситуації, відкидайте негативні думки шляхом повторної візуалізації себе в спокійному стані, з почуттям упевненості й розслабленості при кожному повторенні цієї ситуації. Згадайте ситуацію, пов'язану із прекрасними хвилинами, проведеними в компанії інших людей. Щораз, коли ви нервуєте, перебуваючи серед людей, перемініть уявну картинку й думайте про попередній позитивний досвід. Зрештою, підсвідомість перенесе позитивні почуття, пов'язані з позитивною ситуацією, на ті обставини, які звичайно викликають у вас напругу й занепокоєння. Ваші страхи поступово розсіюються й зникають.

Застосовуйте візуалізацію з першою ж нагодою для наповнення своєї свідомості картинами ідеального життя. Один зі способів зробити це – створення «карти скарбів», що ви зможете розглядати. Виготовте настінний плакат, у центрі якого помістіть зображення себе самого або тієї мети, до якої ви прагнете. Потім виріжте картинку, заголовки й витримки з журналів і газет і наклейте їх на плакат. Створіть потужну візуальну презентацію компонентів, що символізують ваші успіхи і досягнення.

Щодня знаходьте час на те, щоб постояти перед плакатом і увібрати в себе його образи, дати ним просочити власну підсвідомість. Міркуйте про успішний досвід – реальний чи уявлюваний – у кожній сфері свого життя (включаючи й педагогічну діяльність). Згадуйте кожну з його подробиць так часто, як можете. Щораз міркуючи про успішний досвід, ви записуєте його в підсвідомість таким чином, немов це ще один досвід, який необхідний для вас.

За допомогою візуалізації можна переконати свою підсвідомість у кількаразовій побудові успіху. У результаті підсвідомість почне управляти вашими словами, вчинками й емоційним відгуком так, щоб вони відповідали образам успіху, які ви йому поставляли.

Помилка, яку робить багато хто, полягає в тому, що вони міркують і ясно уявляють свої невдачі, помилки й промахи. А потім дивуються, відчувши напругу й тривогу при виникненні подібної ситуації.

Всі поліпшення в житті починаються з удосконалювання уявних картин. Уявні зображення викликають думки, почуття, слова й вчинки, що погоджуються з ними. Візуалізація активізує всі ментальні закони, включаючи закон притягання, залучення людей і ресурсів у ваше життя для допомоги при трансформації уявних образів у реальність.

Другий прийом ментального програмування передбачає використання тверджень. Твердження характеризуються наступними трьома рисами: вони позитивні, належать до теперішнього часу й мають особистий характер. Твердження – це вагомні вказівки або команди свідомості для підсвідомості. Вони стирають стару інформацію й закріплюють нові позитивні думки.

Твердження «Я собі подобаюся» позитивне, належить до теперішнього часу й має особистий характер. Безупинно його повторюючи, ви домагаєтесь його прийняття як реального опису тієї дійсності, до якої прагнете. Ви й справді починаєте більше подобатися собі у всьому, що робите. Незабаром це

твердження записується поверх старої інформації, що не відповідає новій Я-концепції.

Твердження роблять ваш потенціал необмеженим. Сильні, вагомі твердження, наповнені почуттями і повторювані з переконливістю, дуже часто призводять до швидких особистісних змін. Можна збільшити власний ентузіазм, сміливість, впевненість і контроль над власними емоціями й підвищити ступінь самоповаги, повторюючи твердження, що відповідають уявленням про ту людину, якою ви хочете стати.

Те, що ви самі собі говорите, у що вірите, впливає на вашу підсвідомість. Твердження типу «Я можу це зробити!» або «Я заробляю ось стільки-то за рік», або «Я можу проводити успішно заняття з учнями» можуть викликати істотні зміни у вашій Я-концепції й результатах, що досягаються вами.

Всі зміни починаються зсередини і виявляються назовні. Спочатку потрібно стати тим, ким ви хочете, внутрішньо, а вже потім й станете таким і зовні (впевненим, успішним, щасливим).

Ваша підсвідомість дуже прямолінійна. Чим простіша команда від свідомості, тим більший вплив вона зробить на ваше мислення. Наприклад, потужне твердження, яким користуюся успішні люди, таке: «Я вірю в чудовий результат кожної моєї життєвої ситуації».

Це твердження приносить вам спокій, позитивний настрій і відсутність напруги, незважаючи на будь-які труднощі. Це дивний антидот занепокоєнню.

Він простий, ясний і належить до теперішнього часу. Підсвідомість відгукується тільки на команди такого типу, на твердження й уявні образи, представлені в термінах «зараз», начебто мета або якість уже досягнуті.

Приміром, замість слів «Я ніколи більше не буду успішним педагогом» (тут усе негативне й належить до майбутнього часу) вам краще сказати «Я – успішний педагог».

Це — спосіб «сказати правду заздалегідь». Так ви переконуєте свою підсвідомість у тім, що бажана умова вже існує. Підсвідомість потім починає вводити ті зміни, які потрібні для «припасування» вашого внутрішнього світу до бажаної зовнішньої реальності.

Звичайно ж, за одну добу звички не міняються. Потрібне терпіння й наполегливість у твердженні й візуалізації, тверда віра й очікування того, що все відбудеться тільки тоді, коли ви будете готові, але не раніше.

Вербалізація. Цей прийом виражається у проголошенні тверджень уголос (вербалізації) у товаристві інших людей або ж на самоті. Перебуваючи перед дзеркалом і говорячи цілком чітко й емоційно: «Я можу це зробити, я можу це зробити, я можу це зробити!», ви застосовуєте потужний спосіб посилення своєї впевненості перед можливими труднощами. Все вимовлене вами вголос із переконаністю й ентузіазмом подвоює ефект від твердження, вимовленого про себе.

Говорячи в присутності навколишніх про свою здатність або намір щось зробити, ви впливаєте на свої думки й наступне поведіння.

Наприклад, спортсмени користуються цим методом в присутності навколишніх, для того щоб підготуватися до гри. Вони підбадьорюють один одного (або самі себе) перед початком змагань.

Нехай ваші слова, сказані упродовж дня, будуть погоджені з тим, що повинно відбутися відповідно до ваших бажань. Не обговорюйте свої страхи й промахи. Нехай всі ваші слова будуть позитивними й оптимістичними. Будьте веселі. Ви вразитеся, наскільки краще ви себе відчуєте, наскільки впевнено ви станете поводитись, коли ваша мова і ви орієнтовані на успіх.

Виконання ролі. Цей прийом ментального програмування (метод «діяти так, начебто...») полягає в тому, щоб рухатися, говорити й поводитися відповідно до свого ідеального образу (того успішного педагога, яким ви хочете стати), до якого ви прагнете. Поводьтеся так, немов ви вже досягли поставлених перед собою цілей. Поводьтеся так, немов ви визнані й всіма шановані. Поводьтеся так, немов ви вже успішний педагог, який з радістю йде на заняття. Міць цього прийому пояснює закон відповідності.

Цей закон стверджує, що позитивні й оптимістичні думки, почуття викликають до життя дії й поведження, що узгоджуються з ними. Привільне й зворотне. Якщо ви не налаштовані позитивно, але однаково повні ентузіазму й веселі, незважаючи на власні почуття, ваше позитивне поведження генерує позитивні емоції точно так само, як ваші позитивні емоції генерують позитивне поведження. Ваші почуття й поведження відповідні.

Застосовуйте метод «діяти так, начебто...», навіть якщо ви не повністю впевнені у собі. Але «діяти так, начебто...» потрібно тільки тоді, коли у вас справді є необхідні знання й навички або ви хочете одержати чи засвоїти їх у процесі виконання ролі. Так звана «мова тіла» (жести, манери, хода, постава тощо) також важливий «передавач» упевненості в собі. Встаньте (або сядьте) випрямившись, подивіться прямо в очі своїм учням, посміхніться й почніть розмову спокійним, рівним і доброзичливим тоном.

Причина сили цього прийому виражається в тому, що навіть за неможливості контролювати свої почуття у цей момент ви можете контролювати свої вчинки. А, управляючи вчинками, ви можете створювати бажаний емоційний стан на основі закону відповідності.

За допомогою цього прийому можна цілеспрямовано формувати в собі ментальні якості успішного педагога, який вірить у себе та впевнено проводить заняття з учнями, реалізуючи сповна свій потенціал.

Ви зможете діяти, керуючись метою, із упевненістю, сміливістю, компетентністю й розумом. Уявивши собі, що ви вже маєте всі ці якості, ви незабаром на власний подив виявите, що всі вони у вас і справді є. При цьому люди сприймуть вас і стануть реагувати на вас як на ту людину, якою ви хочете стати.

Учіться діяти так, немов життя, що ви його візуалізуєте, вже відбувається. Дійте так, немов те, що ви сприймаєте у своєму розумі, вже є. Почніть ставитися до своїх думок і бачень як до чогось більшого, ніж просто аморфного блукання свого розуму. Ви створюєте свої думки, думки

створюють наміри, наміри створюють вашу реальність. Отже, ви повинні навчитися ігнорувати свої сумніви щодо важливості вашого внутрішнього світу й почати діяти так, немов образи, яких ви бажаєте, уже становлять вашу реальність. Це може звучати як самообман, але це єдиний відомий спосіб перебороти обмеження, які ви нав'язуєте собі.

Якщо ви хочете бути енергійним, а дієте як втомлений, ви саботуєте власне бачення. Навіть якщо ви дивитеся в дзеркало й бачите зморшки та інші свідчення вашої втоми, ви повинні почати діяти так, немов ваше бачення власної енергійності — уже ява. Не дозволяйте втомленій людині надягати вашу оболонку ні за яких умов.

Стверджуйте, що енергійна, впевнена людина, якою ви хочете бути, бачення, що ви тримаєте в голові, — уже реальність і впровадьте цю реальність у практику, займаючись обраною вами справою. Це вже не просте бажання, ця людина уже є. Дійте так, немов ви володієте всім необхідним.

Ви можете стати такою особистістю, яка вам найбільше подобається, починаючи вже із сьогоднішнього дня. Так, саме так, ви можете формувати будь-які якості своєї особистості. Чому б ні? Ви упродовж всього життя вибираєте, якою саме людиною хотіли б стати. У тому невидимому царстві, де ви приймаєте всі рішення, що стосуються вашого життя, поведінки, ви вибрали й певний тип особистості для себе з усіма його специфічним страхами, звичками, звичаями, рівнем упевненості в собі, інтелектуальними здатностями тощо.

Закрийте очі й візуалізуйте на мить, якою людиною вам хотілося б бути, який образ вималюється. Спробуйте точно запам'ятати подумки той образ, навіть якщо ви вважаєте його втілення неможливим. Хіба це не диво: зменшити страхи, переборювати свою боязкість, позбутися від фобії, дивитися на себе в дзеркало позитивно й з любов'ю?

Забудьте на мить, що вас учили тому, начебто ви не можете змінити свою особистість, начебто ви успадкували її від батьків або начебто люди не можуть по-справжньому змінюватися. Забудьте про те, що в одних людей інтелект вищий, ніж в інших, або що талант успадковується й вам його недодали. Нехай такі думки зникнуть, і ви побачте себе в новому, бажаному для вас образі. Ви повинні розвинути в собі нову навичку, що дає вам здатність через своє невидиме духовне «Я» створювати будь-які зміни, які ви тільки можете уявити для себе. Тобто, якщо ви по-справжньому вірите в щось, ви можете створити це.

Ви створили свою особистість і, отже, здатні змінювати будь-яку її частину. Ви можете досягти реальної магії у своєму внутрішньому житті й стати людиною, про яку ви раніше мріяли. Ви вже володієте всім, що вам необхідно для того, аби це трапилося, вам не потрібно нічого іншого.

Вплив на навколишніх. Неважливо, хочуть вони вашого чи впливу ні, неважливо навіть, вплинете ви на них чи ні. Важливо інше. Ви збережете й підсилите ті позитивні зміни у вашому характері, які дадуть вам величезну користь.

Якщо у вас потік інформації спрямований назовні, то всередину нічого не потрапить. Якщо ви будете постійно думати про те, як зробити навколишніх такими ж, яким стали ви, якщо у вільний від міркувань час ви будете переконувати їх стати такими ж позитивними, як стали ви, якщо ви перестанете бути байдужим до їхньої долі і думати в стилі «моя хата скраю, нічого не знаю», якщо ви станете пропагандистом своїх нових ідей, то неважливо, чи підуть за вами навколишні (хоча ми впевнені, що ви зможете багатьох переконати). Важливо інше: на вас ніхто не зможе вплинути. У них просто не буде ні часу (ви увесь час говорите, і вони змушені тільки захищати свої застарілі погляди, а не нападати на ваші нові), ні можливості, тому що навіть коли ви мовчите, ви думаєте про те, як їх урятувати від оман. Це як клапан – працює тільки в одну сторону!

Якщо ви постійно впливаєте на багатьох людей, то вони будуть знати вас у новому статусі, і тому вони почнуть створювати навколо вас нові умови, нове ментальне поле, у якому ви будете не просто носієм нових ідей, а ще і їхнім втіленням. Тому, якщо ви раптом з'явитесь без посмішки, ви почуєте: «Ти що з глузду з'їхав? Чому ти не посміхаєшся? Ти на мене образився? ...» – і вам нічого іншого не залишиться робити, як відповідати новому статусу.

Насамперед впливайте на своїх близьких. Як відомо, 80% впливу на нас роблять ті 20% людей, з якими ми спілкуємося постійно. Ви робите багато речей або точно так само, як вони, або навпаки (у цьому випадку причина теж у їхніх діях). Чоловіки й дружини можуть стати або самими найкращими помічниками, або великими гальмами в цій справі.

Візьміть на себе зобов'язання поліпшити себе й своє життя й оголосіть про нього своїм близьким. Запросіть їх бути вашими партнерами в цьому процесі. Потім починайте впливати на них всі 24 години на добу. Намагайтеся їх змінити, і вони замість того, щоб нападати на вас, змушені будуть або змінитися, або почати захищати свою позицію. Принаймні щоразу «війна» буде вестися на їхній території, а ваші позитивні зміни збережуться й підсиляться.

Знайомства, які допоможуть вам створювати нове «ментальне поле», що буде підтримувати ваші нові позитивні зміни й рішення. Нові люди у вашому оточенні будуть знати вас уже новим, позитивним і активним, який має ті якості, що вам дуже подобаються. Вони будуть знати вас таким і своїм знанням про вас будуть сприяти вашим позитивним змінам. А вам це тільки й потрібно! Вони з радістю будуть зустрічати вас й чекати вашої підтримки, вашого впливу, і ви будете змушені «входити» в цей стан. Як тільки таких людей буде більше, ніж тих, які знали вас у минулому (наприклад, невдахою), — ви створите непереборну силу, що буде підтримувати вас у позитивних змінах. Пам'ятайте, що психологічно ви є середнім арифметичним від тих п'яти людей, з якими ви найчастіше спілкуєтесь. Подумайте про це. Хто ці п'ятеро, і чи хотіли б ви бути їх середнім арифметичним?

Взяття зобов'язань. Звичайно, нам не просто встановити чітко і ясно нові межі своєї особистості. Адже ми боїмося не впоратися й намагаємося підготувати собі дорогу до відступу. Згадайте, скільки разів ви припиняли виконувати ранкову зарядку або сідали на дієту, розбиратися з інноваційними методами навчання? І все для того, щоб не було потім соромно... ви вирішували нікому не говорити. Тому вам не соромно, і ви відмовляєтеся від свого рішення: ви заздалегідь здалися.

Якщо ви, прийнявши які-небудь рішення, таки хочете його реалізувати, хочете по-справжньому, то оголосіть усім навколишнім про свої нові прагнення. Скажіть їм, щоб глузували з вас, якщо ви не впораетесь. Зробіть їх своїми «спільниками». Острах того, що над вами будуть сміятися, і буде тією рушійною силою, що допоможе вам виконати своє зобов'язання!

Наповнення свого мозку позитивними думками й образами. Читайте книги й журнали про особисте й професійне зростання. По змозі слухайте навчальні аудіозаписи. Переглядайте навчальні відеокурси. Відвідайте семінари й беріть додаткові уроки для прискорення розвитку нових розумових звичок.

Чим більше ви читаєте, розглядаєте й вивчаєте будь-який предмет, тим впевненіше й сильніше ви себе відчуваєте в даній галузі. Займаючи педагогічну посаду й постійно навчаючись новим, більш ефективним методам навчання та виховання, ви дедалі частіше бачите себе й думаєте про себе як про неперевершеного фахівця у своїй галузі. Займаючись педагогічною діяльністю й постійно наповнюючи свій розум інформацією та ідеями, що допомагають удосконалюватися, ви відчуваєте дедалі більшу впевненість у власних здібностях і справді виявляєтеся здатні більш успішно проводити заняття з учнями. Удосконалюючи внутрішнє розуміння, ви поліпшуєте й зовнішні результати.

Для набуття впевненості у власних силах і становленні молодого педагога велику роль грає самоосвіта. Згадайте, що з цього приводу говорив один із класиків педагогіки: «Педагог, що перестає вчитися, перестає бути ним». Вивчення базових основ професійної діяльності й завзяте тренування за допомогою запропонованого в посібнику підходу, із закріпленням його у своєму поведженні й педагогічній діяльності – ось головне в зміцненні віри у свої сили й упевнений шлях до майстерності.

Використання мови оптимізму. Усуньте зі своєї життєвої практики самосаботаж, самобичування й негативний внутрішній діалог. Регулярно використовуйте позитивні твердження щодо власних здатностей і потенційних можливостей. Свідомо усуньте зі свого лексикону фрази на кшталт «не можу спокійно проводити заняття», «боюся, що в мене нічого не вийде», «це неможливо», «я ніколи цього не зможу, я надто безпорадний» тощо. Ці фрази означають надмірне й шкідливе узагальнення, пророкують негативний результат і відхиляють або ігнорують потенційні можливості педагога.

Зосередження на своїх минулих успіхах, а не на невдачах. Погано, що ми звикли сприймати свої успіхи як належне, а часто зосереджуємося на

невдачах.

Комплексуючи з приводу своїх помилок, ми створюємо ґрунт для нових невдач. Замість цього корисно зосередитися на своїх минулих успіхах. Запитайте себе: «Які фактори привели до успіху в кожному окремому випадку? Що я можу застосувати в наступній аналогічній ситуації?»

Разюче, але якщо попросити кого-небудь розповісти про своє велике досягнення, то дуже багато хто відразу починають згадувати про те, що і як пішло не так і що не вийшло по ходу досягнення цього успіху. Ми схильні фокусувати свою увагу на негативних аспектах навіть тоді, коли нас супроводжував успіх. Ми час від часу робимо помилки й відчуваємо себе невдахою. У деяких від цього може розвинути комплекс неповноцінності й зникнути впевненість у своїх силах.

Занадто часто ми очікуємо негайного успіху в усьому, чим тільки не займаємося. Коли трапляється помилка, ми роздмухуємо її надмірно. Кожний робить помилки, і ненавмисних помилок нам нема чого соромитися. Чим більше ми будемо сприймати себе й навколишніх як людей, що роблять помилки, тим легше нам стане дивитися на власні прорахунки як на цінний зворотний зв'язок або можливість отримати урок на майбутнє, при цьому відокремлюючи ці помилки від загальної думки про себе (і навколишніх). Згадайте відоме прислів'я, що допомагає позбутися непотрібних переживань із приводу допущеного промаху: «Бог дарував нам завтра, щоб можна було виправити свої вчорашні помилки». Вона є гарним нагадуванням про те, що нема рації «застрягати» у минулому, а навпаки, потрібно націлитися на новий день і використати ще один шанс, щоб усе виправити.

Навчання програвати подумки бажані результати. Наприклад, якщо ви відчуваєте, що вам не вистачає таланту для викладання, спочатку подумки проживіть своє життя на духовній основі, а потім спробуйте перенести це у свій матеріальний світ. Побачте себе успішним педагогом, подібно до того, як ви бачите себе уві сні. Без зусиль і суджень, плывучи за течією. Намагайтеся частіше ставати цим духовним консультантом свого фізичного світу. Уявляйте себе педагогом, якому все вдається: прекрасно розуміти учнів, упевнено діяти в різних критичних педагогічних ситуаціях тощо.

Забудьте про всіх людей у фізичному світі й про їхню можливу реакцію. Просто дайте волю своєму внутрішньому талантові. Саме так ви створюєте талант, що ніколи не вважали можливим для себе. Ви, насамперед, живете духовно, тобто переживаєте все це в розумі: свої звички, свій характер, своє здоров'я, свою впевненість. То ж приділяйте найбільшу увагу своєму внутрішньому зростанню й знайте, що все, створене вами як фізичною істотою, має усередині вас свій ментальний еквівалент. Саме в цьому вимірі ви повинні повністю визнати свою велич. Не судити, нічим себе не обмежувати, а просто плисти по своєму морю великих внутрішніх можливостей. Вам не потрібно ні з ким ділитися цими внутрішніми репетиціями, це може бути вашою приватною подорожжю. Вона приведе вас у світ реальної магії, якщо ви віддастесь йому безумовно.

Звертання уваги на свій «позитив». Нагадуйте собі, що, якщо ви судите себе за якісь недоліки, ваші недоліки будуть продовжувати проявлятися, поки ви фокусуєте на них увагу. Ви ніколи не одержуєте вдосталь того, чого ви не хочете. Ваша низька самооцінка буде продовжувати руйнувати вас. Ваші знижені інтелектуальні здатності будуть залишатися при вас, поки ви переконуєте себе й інших у своїй обмеженості.

Все у вас, що ви сприймаєте як недолік, буде збільшуватися, поки ви не пізнаєте себе іншим. А те, що ви знаєте про себе, вибираєте ви самі. Якщо у вас є право вибору в тім, що знати про себе, тоді чому вам не знати позитивні речі замість негативних? Ваша самооцінка — ваш вибір. Зрозумійте цю просту річ, і вона добре послужить вам у створенні чудес (формуванню позитивної Я-концепції, досягненню щастя та успішній педагогічній діяльності).

Наведені прийоми достатні для зміни вашої Я-концепції, а отже, і вашої особистості. Почніть із думок про себе як про уявний ідеал. Потім візуалізуйте себе в усіх деталях так, немов ви вже стали тією людиною (успішним педагогом), яким ви хотіли стати. Скористайтеся твердженнями й вербалізацією, вимовляєте вголос і голосно вагомі, позитивні твердження, що відповідають вашим цілям. Пам'ятайте, що водночас слова створюють емоції й кристалізують думку. І нарешті, приведіть свою поведінку у відповідність у новими уявленнями про успіх, щастя, в своїй професійній діяльності.

Щоб отримати максимум із застосування цих прийомів, потрібне сильне, пекуче бажання самовдосконалюватися. Необхідно мати здатність вірити й терпляче, наполегливо трудитися, знаючи, що є кумулятивний ефект від усіх ваших зусиль і що ви, зрештою, одержите багатства й нагороди, яких бажаєте.

Звичайно, у читача може виникнути питання, якими з описаних прийомів варто користуватися? Доцільно використовувати такі прийоми, які вам зручно, і ті з них, які – найбільш зручні в певний момент часу. В ідеалі, весь ваш день повинен бути одним безперервним твердженням. Варто рухатися, говорити й поводитися у радісній і позитивній манері, викликаючи в собі й відчуваючи ентузіазм із приводу всього, чим ви займаєтеся.

Ваші ментальні фільми в сполученні з емоціями — це передбачення ваших справжніх життєвих радостей. Ваша головна справа — забезпечити достатній самоконтроль, майстерність і дисципліну, необхідні для того, щоб удержати слова, думки й образи вдалині від того, чого вам не хочеться, зосереджуючи їх повністю на тому, що вам потрібно. Додайте сюди впевнене очікування, і ви відчуєте себе на шляху до позитивного умонастрою й щасливого життя, що приносить задоволення вам і вашим учням.

Вироблення нових, позитивних звичок мислення — справа зовсім непростя й вимагає внутрішньої ретельності. Ніколи не робіть винятків доти, поки звичка не вкоренилася. Роблячи час від часу перерви, ви перестаете міркувати про нову звичку, рису характеру. Ваше завдання – зосереджувати свою свідомість з усією інтенсивністю в напрямі руху, на домінуючих цілях, на тій новій людині, якою ви хочете стати.

Усе, що ви безупинно втримуєте в розумі, неодмінно збудеться. Забудьте про те, яким ви були в минулому. Викиньте старі ярлики. Ваше майбутнє залежить від того, яким ви себе бачите, як говорите про себе й поводитесь зараз.

Бачачи себе таким, яким хочете стати, ви в дійсності матеріалізуєте свої доміантні думки й цілі. Ви станете таким, яким себе уявляєте більшу частину часу. З чого почати?

Виберіть одну позитивну звичку, рису (наприклад, бути впевненим), яку вам хотілося б розвинути, і змусьте себе упродовж двадцяти однієї доби думати, візуалізувати, вербалізувати, вимовляти твердження й міркувати про свою мету. Мисліть у термінах того, «як» цього можна досягти. Якщо це можливо, уявіть, немов це вже стало реальністю. І нарешті, поведіться так, немов досягнення поставленої мети неминуче.

Ключовий момент у використанні цих прийомів складається в демонстрації самому собі здатності виробити одну важливу звичку або підхід у даній області за своїм вибором. Одного разу довівши це собі, ви знайдете досить упевненості й сил для здобутку будь-яких змін і досягнення будь-якої мети, яку б ви не поставили. Замість побажань і очікувань займе місце впевненість у необмеженості власних можливостей.

Найважливіше, що вам необхідно, — це терпіння, спокій і довіра до самого себе. Ви досягнете всього, що задумано, тоді, коли до цього будете готові, коли до цього буде ретельно підготовлений ваш розум. Все, чого ви хочете, хоче вас. Все, чого ви бажаєте, рухається вам назустріч уже зараз, точно так само, як і ви рухаєтеся йому назустріч. Ваше головне завдання — вирішити, чого ви хочете, а потім звільнити самому собі дорогу.

Вироблення позитивного, конструктивного відношення до власного життя вимагає глибоких міркувань. Досягнення вищого рівня мислення вимагає неабиякої зосередженості, уваги й тривалого пильнування. Гармонізація всіх ментальних законів для всебічного поліпшення вашого життя має на увазі нове ставлення до себе й власних здібностей.

Спочатку все це може здатися важким, але ваші зусилля окупляться у вигляді відчуття внутрішнього комфорту, самоконтролю й майстерності, виникнення позитивного умонастрою й чудового почуття покращання всіх сторін вашого життя.

Таким чином, формування нової Я-концепції ви домагаєтесь шляхом того, про що думаєте більшу частину часу. Ваші доміантні думки й прагнення стають вашою реальністю. Те, про що ви міркуєте, то, як ви міркуєте, визначає ступінь вашого здоров'я, багатства й щастя в кожній з областей життя.

Ви можете визначити, наскільки сильно вам чогось хочеться, по тому, наскільки ви готові дисциплінувати власне мислення, сконцентрувавши його винятково на обраному предметі, відкинувши вбік все непотрібне.

Ваше сьогоднішнє життя — результат попереднього ходу ваших думок. Ви перебуваєте десь і є кимсь тільки завдяки самому собі. Можна змінити своє майбутнє в будь-який момент, взявши під усвідомлений контроль власне

мислення. Можна зробити своє життя воістину успішним, відчутти волю, радість, здоров'я, щастя, домогтися процвітання всього лише в результаті ухвалення відповідного рішення, одночасно відмовившись від усіх суперечливих (негативних, неадекватних) думок. Усе у ваших руках.

Практикуйте, практикуйте, якнайбільше. І через певний час Ви, шановний педагог, безсумнівно, набудете впевненість у собі, будете справжнім оптимістом і прекрасним прикладом для своїх учнів. Однак пам'ятайте, що «дорогу подужає той, хто йде». А в цьому вам допоможе філософія позитивного мислення, яка включає наступні положення.

Кожна людина має безмежні можливості та може досягати в житті щастя, успіх і самореалізуватися. Але для цього вона повинна: повірити в себе, у свої сили й можливості; справді захотіти (дуже захотіти) того, чого вона бажає собі; вселити в себе те, що їй треба й відповідно настроїти себе; дійсно намагатися зробити себе такою, якою їй хочеться бути (стати); бути готовою в чомусь перебороти себе, тим самим – відкрити або осягти в собі щось нове.

Кожна людина – потенційний геній, невідома планета. Якщо інші в чомусь перевершують вас, то й ви в інших аспектах перевершуєте їх. Шукайте, виявляйте, реалізуйте все краще, що є у вас. Але визнайте й поважайте те саме в інших.

Все в житті залежить від людини. Тому кожен у житті має все, що хоче, а якщо чого і не має, то недостатньо того хоче. Всі перемоги починаються з перемоги над собою. Людина лише там чогось досягає, де вірить у власні сили. Ми самі відповідаємо за все, що маємо у своєму житті (інші люди відповідають за своє життя теж самі). Кожна людина може змінити свою (не інших!) ситуацію на краще в будь-який момент часу. Для цього їй потрібно лише усвідомити, яким чином вона створила собі проблеми, і змінити своє ставлення до цієї ситуації.

Перш ніж змінювати життя, які-небудь обставини, необхідно змінитися самому. Спроба змінити обставини – усього лише даремна витрата дорогоцінного часу й сил, оскільки ми не змінюємо при цьому основну причину — власне відношення до них. Кожна людина може змінити свою (не інших!) ситуацію на краще в будь-який момент часу. Для цього їй потрібно лише усвідомити, яким чином вона створила собі проблеми, і змінити своє ставлення до цієї ситуації.

Не об'єктивні події самі по собі викликають у нас позитивні або негативні емоції, а наше внутрішнє сприйняття їх, їх оцінка. Ми відчуваємо те, що думаємо із приводу сприйнятого, як його оцінюємо. Тому наше щастя залежить значно більше від того, як ми сприймаємо події нашого життя, ніж від природи самих подій.

Змінюючи аспекти нашого мислення, можна змінити своє життя. Негативні думки і емоції ослабляють нас, роблять хворими, а позитивні – сильними, здоровими і щасливими. Всі обставини та події нашого життя цілком залежать від якості наших думок. Наша свідомість у вигляді явних і прихованих думок та установок визначає наші вчинки, а наші вчинки

формують те буття, яким ми незадоволені. Отже, змінивши думки, ми змінимо вчинки й свою реальність.

2. ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО СТВОРЕННЯ СИТУАЦІЇ УСПІХУ В НАВЧАННІ

Досягнення успіху в будь-якій діяльності завжди сприяє самоствердженню особистості, появі віри в себе, у свої можливості, в ефективне становлення в соціумі. Саме тому головне завдання педагога полягає в тому, щоб кожен учень був успішним, це сприяє розвитку його впевненості, підвищенню самооцінки, розвитку почуття власної значущості, власне, його щастю.

А якщо цього не відбувається, то діяльність педагога ускладнюється (в учнів відсутній інтерес до навчання, вони частіше конфліктують, порушують дисципліну тощо). Основним механізмом у рішенні цього завдання стає створення ситуації успіху. Ситуація успіху – це цілеспрямований, спеціально організований комплекс умов, що дає змогу учневі досягти значних результатів у діяльності, які супроводжуються позитивними емоційними, психологічними переживаннями.

Проживаючи ситуацію успіху, учень здобуває почуття власного достоїнства, успіх приводить його до усвідомлення власної компетентності.

Ситуація – це те, що здатний організувати вчитель. Переживання радості, успіху – явища, що викликають почуття самодостатності, психологічний комфортності, емоційній стабільності. Саме в таких умовах відбувається співробітництво викладача з учнем, яке запобігає виникненню різноманітних стресових ситуацій у навчанні.

Навіть разове переживання успіху може докорінно змінити стан учня, змінити ритм і стиль його життєдіяльності, взаємин з навколишніми. Безумовно, велика увага при цьому приділяється етичній, моральній стороні успіху (своїм успіхом я зобов'язаний навколишнім, мій успіх – це результат завзятої праці, мій успіх не є перешкодою для інших учнів тощо).

В основі очікування успіху – прагнення заслужити схвалення, прагнення утвердити своє «Я», свою позицію. Таким чином, щоб досягти успіху, необхідно створити оптимальне співвідношення між очікуваннями навколишніх, особистості й результатами її діяльності.

У цьому разі ситуація успіху є своєрідним «пусковим механізмом» подальшого розвитку особистості учня. Якщо учень не має успіху в різних видах діяльності, у спілкуванні з однолітками, у подоланні соціальних конфліктів або невдач, то в нього можуть виникнути проблеми при входженні в доросле життя.

2.1. Алгоритм створення ситуації успіху.

Без відчуття успіху в учня зникає інтерес до навчального закладу й навчальних занять. Це пов'язано з низкою обставин, серед яких можна назвати складності з засвоєнням знань і вмінь, відсутність морально-психологічного клімату на заняттях, психологічні й фізіологічні особливості

розвитку, слабка саморегуляція тощо. Тому педагогічно виправдане створення для учня ситуації успіху, суб'єктивне переживання ним задоволення від процесу й результату самостійно виконаної діяльності. Технологічно ця допомога забезпечується за допомогою операцій, які здійснюються в психологічній атмосфері радості й схвалення, створювані вербальними (мовними) і невербальними (міміко-пластичними) засобами.

Підбадьорливі слова й м'які інтонації, мелодійність мови й коректність звернень, так само як відкрита поза й доброзичлива міміка викладача, створюють сприятливе психологічне тло, що допомагає учневі впоратися з поставленим перед ним завданням. Ситуація успіху особливо важлива в роботі з учнями, поводження яких ускладнене зовнішніми і внутрішніми причинами, оскільки допомагає зняти в них агресію, перебороти ізольованість і пасивність. Проте викладач ПТНЗ досить часто стикається з іншою проблемою – коли благополучний учень, вважаючи, що успіх йому гарантований попередніми заслугами, перестає докладати зусиль у навчанні, пускає все на самоплив. У такому разі ситуація успіху, створювана педагогом, здобуває форму своєрідного листкового пирога, де між шарами тіста (між двома ситуаціями успіху) розташовується начинка (ситуація неуспіху).

Ситуація неуспіху – це суб'єктне емоційне переживання незадоволення собою в ході й результаті здійснення діяльності. Вона не може розглядатися у відриві від ситуації успіху, а лише як перехід від одного успіху до іншого. В цілому алгоритм створення ситуації успіху включає в себе такі складові: зняття страху; авансування успішного результату; сховане інструктування учня в способах і формах здійснення діяльності; внесення мотиву, персональна винятковість; мобілізація активності або педагогічне вселяння; високу оцінку окремої частини діяльності. Технологічні операції створення ситуацій успіху з їх призначенням та використанням відповідних мовних парадигм приведені в таблиці 2.1.

Таблиця. 2.1

Технологічні операції створення ситуацій успіху

Операція	Призначення	Мовна парадигма
1. Зняття страху.	Допомагає перебороти непевність у власних силах, боязкість, острах самої справи й оцінки навколишніх.	«Ми все пробуємо й шукаємо, тільки так може щось вийти». «Люди вчаться на своїх помилках і знаходять інші способи рішення». «Контрольна робота досить легка, цей матеріал ми з вами проходили».
2. Авансування успішного результату.	Допомагає викладачеві виразити свою тверду переконаність у тім, що учень обов'язково впорається з поставленим завданням. Це, у свою чергу, вселяє в учневі впевненість у своїх силах й можливостях.	«У тебе обов'язково все буде гаразд». «Я навіть не сумніваюся в успішному результаті».

Продовження табл. 2.1

3. Сховане інструктування учня в способах і формах здійснення діяльності.	Допомагає учневі уникнути поразки. Досягається шляхом натяку, побажання.	«Можливо, найкраще почати з ...». «Виконуючи роботу, не забудьте щодо ...»
4.Внесення мотиву.	Показує учневі, заради чого, заради кого ведеться ця діяльність, кому буде добре після її виконання.	«Без твоєї допомоги твоїм товаришам не впоратися ...»
5.Персональна винятковість.	Позначає важливість зусиль учня в майбутній або теперішній діяльності.	«Тільки ти й міг би ...» «Тільки тобі я й можу довірити...» «Ні до кого, крім тебе, я не можу звернутися з цим проханням ...»
6.Мобілізація активності або педагогічне вселяння.	Спонукає до виконання конкретних дій.	«Нам уже не терпиться почати роботу...». «Так хочеться скоріше побачити ...».
7.Висока оцінка частини діяльності.	Допомагає емоційно пережити успіх не результату в цілому, а якоїсь його частини.	«Тобі особливо вдалося те пояснення» «Найбільше мені у твоїй роботі сподобалося ...» «Найвищої похвали заслуговує ця частина твоєї роботи»

При створенні ситуації успіху допомога педагога має бути непомітною, ненав'язливою, такою, щоб учень був упевненим у тому, що успіху він досягнув лише завдяки власним зусиллям, наполегливості.

Необхідно, щоб навіть найменші успіхи учнів, їхні зусилля і прагнення вчитися краще були помічені й підтримані викладачем. Особливо це важливо для учнів, що не користуються авторитетом у своїх однокласників.

Обстановка доброзичливості, вміння бачити краще в кожному, цінити й побачити кожного учня як особистість допомагає навіть слабшим повірити в себе. Щодо похвали, то вона потребує певних умов, інакше може стати некоректним засобом позитивного підкріплення.

Хвалити потрібно переважно за власні зусилля, а не за те, що дано учневі від природи: здібності або зовнішні дані. Незаслужена похвала викликає заздрість товаришів, настроює їх проти педагога. Проте не потрібно публічно хвалити учня й за те, що не підтримується групою, навіть якщо це абсолютно правильна, з точки зору педагога, поведінка. Така похвала породжує вже не заздрість, а агресію.

Учні охоче і перебільшено приписують викладачам «улюбленців», і у останніх справді й обґрунтовано є більш приємні для них учні, але хвалити їх

потрібно з урахуванням цього моменту.

Існує ще один метод позитивного підкріплення, який також спрямований на зміцнення віри учня в себе, але потребує від педагога більших зусиль. Це може бути особлива допомога учню у виконанні певних завдань, надання матеріалів для виступів на уроці (реферату чи доповіді), попередня підготовка учня до сприйняття складної теми, організація допомоги з боку сильного учня тощо.

Доречно нагадати класичний експеримент американських психологів. Вони виміряли за допомогою тестів рівень інтелекту в учнів одного класу, а потім схитрували, оголосивши, що найкращий результат показав один із «слабких» учнів. Через декілька місяців цей учень помітно покращив свою успішність, чого раніше з ним не бувало. Звичайно, важко «тиражувати» даний прийом на практиці, але як приклад створення ситуації успіху він є яскравим.

Отже, стратегія поведінки педагога, що прагне створювати доброзичливу атмосферу в учнівському колективі, має полягати у тому, щоб не підкреслювати успіхи одних і невдачі інших; не протиставляти сильних слабким; помічати навіть найменші успіхи слабких учнів, але не підкреслювати це різко, як щось несподіване.

Обов'язковою умовою навчання є формування в учня почуття психологічної захищеності й безпеки, безумовне схвалення особистості учня в обстановці емпатії – прагнення педагога зрозуміти труднощі й проблеми, що хвилюють учня, вияв до нього щирої теплоти й сердечної участі.

Навіть позитивна мімічна реакція педагога чи лаконічне схвалення - це вже чимало. Привітне й радісне обличчя педагога – це теж педагогічний внесок у формування ситуації успіху.

Створення саме такої міжособистісної атмосфери успіху долає перешкоди на шляху продуктивного навчання. У результаті безумовно позитивного ставлення з боку педагога відбувається підвищення самооцінки учня, що сприяє повному розкриттю його творчого потенціалу.

2.2. Педагогічні стратегії та правила досягнення успіху.

Уявлення про свої високі здібності – ось те, що забезпечує мотивацію навчання набагато більше, ніж справжній рівень цих здібностей. Він може бути високим, як і оцінки, але не мотивувати успіх у навчанні. Рівень інтелекту може бути невисоким, але якщо при цьому індивідуальний рівень «Я можу» високий, учень буде вчитися із задоволенням. Його відчуття успіху буде не тільки формальним (за оцінками), а й емоційним. Такі учні працюють бадьоро, тому що почувають себе успішними.

Підвищенню індивідуального рівня учня «Я можу» сприяє застосування в навчально-виховному процесі педагогічних стратегій та правил досягнення успіху, що подані далі.

Стратегія: сприймайте помилки як нормальне й неминуче явище. Страх зробити помилку дуже знижує індивідуальний рівень учня «Я можу». Коли цей страх зникає, в учня відбуваються позитивні зміни і він починає відчувати себе набагато впевненішим. Ось прийоми для досягнення цих змін.

Розповідайте про помилки. Розповідайте про конкретні помилки і їхні причини. Учні схильні сумувати з приводу своїх помилок і не бачити помилок інших. Звідси впевненість, що всі навколо кращі, здібніші, гарніші, ніж вони. Викладач може змінити цю установку, якщо скаже, що кожен може робити помилки, немає людей, що не помиляються. Справа не в тому, щоб зовсім не припускати помилок, а в тому, щоб робити з них правильні висновки і не повторювати їх у майбутньому.

Розмовляйте про помилки як про важливу і природну частину процесу навчання. Гра «Пароль» може ініціювати дискусію на подібну тему. Коли закінчиться урок, встаньте в дверях і оголошіть, що пароль, по якому Ви будете випускати учнів з аудиторії — одна помилка на сьогоднішньому уроці. Прийняти таку гру учням не просто. Про помилки говорити самим та ще й перед навчальною групою — для багатьох це все рівно, що демонструвати плями на одязі чи обличчі. Тому дуже важливо, щоб і сам викладач брав участь у цій грі, показуючи, що помилки — нормальна частина життя кожної людини, що важливо не стільки уникати помилок, скільки «не наступати двічі на одні і ті самі граблі».

Показуйте цінність помилки як спроби. Мусимо визнати, що більше помилок роблять люди активні, а не пасивні, а активність варто завжди вітати. Ось чому важливо винагороджувати помилки зауваженнями, зробленими з ентузіазмом і позитивним пафосом, мотивуючи таким чином продовження праці. Наприклад: «Помилка вже зроблена. То й що? Тепер подивимось, чому можна на ній повчитися», або «Ця помилка — не таке вже й велике лихо. Якщо ви врешті-решт зовсім не будете робити помилок, я втрачу свою роботу!»

Відомо, що великі промислові компанії деяких зарубіжних країн навіть винагороджують спеціальними призами своїх співробітників за творчі ідеї, які виявилися непродуктивними, хибними. Ці призи підтримують нестандартне мислення, експериментування, що часто призводить до успішних змін на виробництві. Чому б і в навчальній праці не скористатися таким ефективним засобом?

Мінімізуйте наслідки від зроблених помилок. Позиція «червоного олівця», на жаль, типова для педагога. Роки педагогічної практики, упродовж яких викладач виправляє помилки в учнівських зошитах, призводять до того, що виявлення і підкреслення помилок стає звичкою. Викладач указує на найменші помилки просто автоматично. Але якщо Ви хочете підвищити самоповагу учнів, допомогти їм подолати страх невдачі, відмовтесь від цієї недоброї звички. Взагалі не використовуйте червоний колір і не повертайте учням покреслені зошити.

Це не означає, що вам не радять взагалі конструктивно критикувати чи виправляти помилки. Потрібно, щоб виправлення помилок не перетворювалося на самоціль і не формувало в учнів навчену безпорадність.

Стратегія: формуйте віру в успіх. Учні мають вірити, що успіх завжди можливий. Тому допоможіть їм побудувати таку впевненість за допомогою наступних прийомів, в основі яких позитивний зворотний зв'язок та

безмежна віра в учнів.

В.Ф. Шаталов був упевнений, що всі учні талановиті. Усі вони без винятку здатні опанувати навчальну програму. Викладач повинен тільки допомогти кожному учню усвідомити себе особистістю, розбудити в ньому потребу в пізнанні себе, життя, світу, виховати в ньому почуття людської гідності — усвідомлення відповідальності за свої вчинки перед собою, товаришами, школою, суспільством. Головний принцип при цьому — зняти почуття страху з душі учня, зробити його розкутим, вільним, уселити впевненість у свої сили. Усі учні можуть учитися успішно, однак викладач повинен мати велике терпіння.

«Відкрита перспектива» (з досвіду В.Ф. Шаталова). Сприятливий мікроклімат виникає в умовах відсутності двійок, принципу відкритих перспектив, тихих і магнітофонних опитувань для учнів, чітких критеріїв оцінки знань, відкритих аркушів контролю й інших прийомів. У тому числі використовуються і такі нюанси «гуманної педагогіки»: якщо викладач хоче залишити на додаткові заняття кількох учнів, він називає прізвища тих, хто може бути вільним.

Викладач у навчальній групі створює доброзичливу обстановку, не кривдить сам своїх вихованців і не дозволяє цього робити учням.

Відомо, що майже кожен, навіть найвідсталіший учень, хотів би «вибитися» в люди, одержувати гарні оцінки, але не завжди може. Він робить ривок, виконує певне навчальне завдання, а викладач не запитав — і порив зник, бажання відпало. А ось на уроках за методикою Шаталова діє принцип відкритих перспектив: будь-який учень, навіть слабкий, може сьогодні спробувати вивчити тільки один сьогоднішній урок, добре написати опорний конспект і відразу одержати свою першу п'ятірку, а там другу, третю ...

Спочатку ці п'ятірки майже нічого для нього не значать (крім того, що учень намагається, але хіба цього мало?), однак поступово приходить і дійсне знання, а разом з ним й інтерес до предмета. Отже, починаючи з будь-якого моменту, кожний учень може вчитися добре, і це зразу ж позначиться на оцінках, зараз же буде відзначено викладачем, скільки б у нього не було учнів.

Наголошуйте на будь-якому поліпшенні. Як правило, викладач чекає, коли складна задача буде вирішена учнем безпомилково, тоді він і похвалить його. І тому учневі чекати доводиться довго. А чому б замість цього не приділити більше уваги не результатів, а процесу рішення, чому б не помічати і відповідним чином не відмічати кожен маленький, але успішний, крок на шляху до вирішення задачі?

Є аксіома: «Все, що робиться сьогодні, робиться для кращого майбутнього». Ми не можемо цього заперечувати, але пропонуємо пам'ятати про глибинну суть людської природи: чим ближче перспектива, тим сильніша її стимулююча дія і навпаки.

З цього приводу відомий педагог-новатор В.Ф. Шаталов стверджував: «Для учня музичної школи можливість завтра взяти участь у святковому концерті, на якому будуть присутніми його батьки і друзі, є незрівнянно

більш потужним стимулом, ніж перспектива колись, через багато років грати в оркестрі всесвітньовідомого театру».

Це висловлювання можна так перефразувати: для учня ПТНЗ перспектива одержати від авторитетного педагога визнання і оцінку певних досягнень сьогодні може бути незрівнянно більш потужним стимулом, ніж колись там, через кілька років стати майстром своєї справи або поступити у вищий навчальний заклад.

До речі, декому з нас важко позбавитись шкідливих звичок (паління, вживання алкогольних напоїв тощо) головним чином саме тому, що сувора кара за них приходить через багато років, а «позитивні» емоції («стимули») – негайно (після першої цигарки, першої чарки тощо).

Повідомляйте про будь-які внески. Учні зі страхами невдач можуть взагалі відмовлятися щось писати, не довіряючи паперу, тому що будь-які помилки можуть бути виставлені на загальний огляд і осуд. Але в усних відповідях і групових дискусіях такі учні можуть бути досить активними. Саме тому акцентуйте увагу на цінності їхньої активності. Вони задовольняють потребу вносити свій власний внесок у колективну роботу, як можуть. А це, як ми пам'ятаємо, — одна з важливих умов успішного навчання.

Розкривайте сильні сторони учнів. Кожний учень має певні здібності, часом досить приховані. Ось викладач їх і повинен виявити. Пошуки гарного в кожному з учнів є основою побудови доброзичливих відносин. Саме так можна стимулювати сили учнів для формування навичок навчання. Ледь помітивши щось цінне в учневі, прямо скажіть йому про це або напишіть у його зошиті. Учні хочуть і готові чути про свої сильні сторони часто й докладно. *В цьому, між іншим, відчуває постійний «голод» кожна людина.*

Можливість розпізнавати і говорити про сильні сторони учня — могутнє знаряддя в руках педагога для стимулювання його навчальної праці і самоповаги.

Демонструйте віру в учнів. Віра педагога у своїх учнів виявляється в його очікуваннях. Невисокі очікування свідчать про зневіру, високі — про впевненість у силах учня, якщо, звичайно, вони реалістичні. Коли ви щиро демонструєте віру в здібності своїх учнів, то даєте їм більше сили, ніж будь-які оцінки (згадайте про роль власної установки відносно учнів). Тому використовуйте коментарі на кшталт: «Ви з тих, що можуть це здолати» або «З вашими здібностями це можна виконати краще». Але ніколи не говоріть: «Для вас і це — непоганий результат», навіть, якщо це правда.

«Авансування» – репетиція майбутньої дії, що створює психологічну настанову на успіх. Можна заздалегідь оголосити питання семінару, назвати прізвища учнів, яких передбачається опитати, дати пробну контрольну роботу тощо.

«Даю шанс». Шанс, про який тут йдеться – це заздалегідь підготовлена педагогом ситуація, завдяки якій учень одержує можливість несподівано для себе розкрити свої можливості.

«Сповідь». Рекомендується застосовувати в тих випадках, коли є надія,

що відверте звертання педагога до кращих почуттів учнів одержить розуміння, створить відповідний відгук. Як його застосувати – справа досвіду і техніки. Тут треба все прорахувати та прогнозувати можливі реакції.

«Загальна радість». Це емоційний відгук оточення на успіх учня колективу навчальної групи. Важливо, щоб у досягненнях кожного учня навколишні бачили результати своєї праці, а сам він розумів, що його радість – це радість підтримки, стану «свій серед своїх». Зрештою, у тому, як реагує учнівський колектив на успіхи чи невдачі своїх товаришів, особливо помітно виявляється його моральна сутність.

На практиці цей прийом реалізується за допомогою окремих учнів, що «ведуть» за собою невстигаючих.

«Еврика». Суть прийому полягає в тому, щоб створити умови, за яких учень, виконуючи навчальне завдання, зненацька дійде висновку, що розкриває невідомі для себе раніше можливості. Завдання педагога – помітити це суто особисте відкриття, усіляко підтримати учня, поставити нові завдання і надихнути на їх вирішення. Допомога педагога при створенні ситуації відкриття має бути як можна більш схованою.

«Лінія обрїю». Перший успіх учня відразу ж підхоплюється викладачем, пропонуються нові способи розбудити думку учня, вивести його на обрїї самостійного мислення, розуміється, лінію цього обрїю він постійно відсуває.

Взнавайте труднощі ваших завдань. Учні з поведінкою, яка спрямована на уникнення невдач, сприймають будь-яке нове завдання, як важке. Визначайте, що вони мають рацію, і ніколи не називайте свої завдання легкими. Що може подумати про себе учень, котрий не може виконати ваше «легке» завдання? Тому краще сказати «Майте на увазі, це досить важке завдання, але ви вже підготовлені до його успішного виконання». Якщо таке завдання успішно виконується, самоповага учнів зростає, якщо ж не виконується, є можливість «не втратити лице» – завдання було важке.

Обмежуйте час на виконання завдання. Учні з низьким рівнем «Я можу» легше переносять ситуацію нерозв'язання задачі, якщо час на її вирішення несподівано обмежується. Коли ви бачите, що учень втрачає надію, говоріть «стоп», «кінець роботи». Цим ви врятуєте його від невдачі. Учень не вирішив задачу не тому, що нездатний, а тому, що «час закінчився». Досвідчені викладачі часто застосовують цей мудрий прийом.

При створенні ситуації успіху допомога педагога має бути непомітною, ненав'язливою, такою, щоб учень був упевнений у тому, що успіху він досягнув лише завдяки власним зусиллям, наполегливості. Необхідно, щоб навіть найменші успіхи учнів, їхні зусилля й прагнення вчитися краще були помічені й підтримані викладачем. Особливо це важливо для учнів, що не користуються авторитетом у товаришів. Обстановка доброзичливості, вміння бачити краще в кожному, цінити й побачити кожного учня як особистість допомагає навіть слабшим повірити в себе.

Стратегія: концентруйте увагу учнів на минулих успіхах. Викладачі часто акцентують увагу на тому, що учень робить неправильно. Вони щиро

сподіваються таким чином змусити учнів у майбутньому робити це краще. Але це не діє. Чому? Бо єдиний правильний шлях, що мотивує учнів до досягнень, — це підкреслювання усього того, що вони роблять правильно.

Успіх народжує успіх, тому викладач повинен підкреслювати минулі досягнення учнів, щоб сприяти досягненню нових успіхів.

Аналіз минулого успіху. Успіх визначається такими складовими: вірою у власні здібності; числом спроб для його досягнення; допомогою інших; складністю задачі; вдачею.

Учні можуть контролювати лише два з них: віру у свої здібності і кількість спроб. Вони не можуть знати, скільки допомоги знадобиться їм від інших, чи важка буде задача і чи поталанить їм її розв'язати..

Тому викладачі повинні допомогти їм зрозуміти, що два перші фактори – найголовніші складові успіху. Запитайте учня: «Ти знаєш, чому тобі вдалось впоратись із завданням?» Якщо відповідь буде: «Мені допомогли», продовжить розмову: «Це так, але ти і сам добре попрацював». Якщо відповідь буде: «Завдання було легким», можна сказати: «Так, але це твої здібності і ретельність зробили його легким». Якщо ж учень скаже: «Просто поталанило», додайте: «Таланить завжди тому, хто добре працює». Аналізуючи минулі успіхи учнів, ви не тільки допоможете повірити їм у свої сили, а і підтримаєте їхні спроби домогтися нових успіхів у навчанні.

Повторюйте та закріплюйте успіхи. Якщо просування до виконання нових навчальних завдань загальмувалося, не поспішайте, поверніться до успішно виконаних завдань і повторіть вчорашні досягнення. Це дуже важливий прийом. Пригадайте знайому картину: учні з ентузіазмом демонструють вивчене знову і знову, але виражають невдоволення і гірко ремствують на сьогоднішню роботу. Повторюючи вчорашню роботу, вони використовують вже відшліфовані знання і уміння, тому роблять менше помилок і переживають приємне почуття успішності навчання.

Стратегія: визнання досягнень. Є учні, що вже досягли визначених успіхів, – благополучні, успішні. І є учні, що намагаються і хочуть поліпшити свої результати. Їх потрібно розрізняти, тому що підтримки потребують насамперед останні. Ось кілька ефективних прийомів визнання досягнень.

«Оплески». Оплески в даному разі не означають, що ми повинні ляскати в долоні. Це похвала, висловлена з очевидним ентузіазмом. Ми можемо «аплодувати» досягненням як навчальним, так і деяким іншим, що мають певне відношення до навчання. «Оплески» повинні бути без порівнянь з іншими, без очікувань на майбутнє.

Кращий спосіб влаштувати оплески — просто описати ситуацію і місце в ній учня за принципом «тут і зараз». Наприклад: «Ти чудово виконав це завдання!» або «Вітаю! Твоя доповідь така ж вишукана, як і твої малюнки!»

Висловлюйте свої «оплески» кожний раз, коли побачите або відчуєте гарну поведінку чи сильні сторони учня, особливо в ситуаціях об'єктивно важких для нього.

Винагороди. Усі види винагород, що засвідчують добру поведінку учнів, гарні. Чим більше досягнень ми знайдемо і відзначимо, тим більше

позитивного буде в атмосфері вашої навчальної групи. Пам'ятайте, однак, визнавати потрібно зростання намагань і ретельність, а не кращі результати.

Виставки. Досягнення учнів — твори, доповіді, виробничі вироби — можна вивішувати на дошку або розміщувати на стенді в аудиторії, де навчається навчальна група. Можна також періодично запрошувати до цієї виставки учнів з інших груп.

Позитивна ізоляція. Позитивна ізоляція дуже корисна для невпевнених учнів. Виберіть момент наприкінці уроку, поговоріть наодинці з учнем про його успіх. Ви можете також вибрати кілька хвилин під час перерви або після занять. Це повинна бути коротка розмова. Учні мають потребу у викладацькій увазі. Ще один варіант — окремий почесний стілець для успішного учня на сьогоднішньому уроці.

Самовизнання. Зазвичай учні очікують, що їхні успіхи визнає викладач, замість того, щоб самим подивитися на себе з боку і прийняти власне рішення про свої досягнення. Цьому їх потрібно спеціально навчати! Попросіть кожного учня встановити, яке його особисте досягнення варте того, щоб бути схваленим, визнаним. Спочатку таке прохання може здатися нездійсненним, важким для багатьох, особливо тих, що побоюються невдачі. Але згодом вони не тільки освоюють цю процедуру, а й навчаються радіти тому, що самі можуть говорити про свої досягнення.

Закінчимо цей розділ традиційно незвичайною для педагогів стратегією.

Стратегія: посміхайтесь учням. Людина з природною приємною посмішкою і сама стає бадьорою та життєрадісною, і навколишнім покращить настрій. Посмішка й сміх — збудники позитивних емоцій. Як сказав Стендаль, посмішка, сміх вбивають старість. Посмішка — важливий засіб спілкуватися, бо вона позитивно впливає на навколишніх. Згадайте, як добре ви себе почуваете, коли вам посміхаються.

Посмішка — це «веселка душі». Мало що може зрівнятися із щирою посмішкою по силі свого добродійного впливу на навколишніх. Адже посмішка для людини — те саме, що сонячне світло для квітів. Посмішка людині дається легко, можна сказати — дарма, але коли ви постійно перебуваєте в оточенні всміхнених людей, наскільки ж легше стає жити на світі. Посміхаючись, ви розкриваєте схованки своєї душі! Посмішка — це, власне, монета, якою користуються люди найбільш марнотратно. Однак її відтінки досить безпомилково відповідають нашому характеру й різним умовам нашого життя.

Однак цей людський природний дарунок чомусь рідко використовується педагогами в навчально-виховному процесі, у книгах по педагогіці про нього нічого не пишеться? Візьміть усі підручники по педагогіці, які тільки будуть у вас під рукою, і шукайте в них слово «посмішка». Знайдете його в них чи ні? Беріть педагогічні й психологічні словники й шукайте в них те саме слово. Не знайшли? Багато хто шукав «посмішку» у педагогічних підручниках, словниках, енциклопедіях, але її в них не так і не виявив.

Можливо, з цього зробимо висновок про те, що Посмішка не має ніякої педагогічної цінності, її не назвеш ні методом, ні принципом, ні закономірністю навчання й виховання? Отоді й побачимо «причину», чому слово, що позначає такий психічний стан, не знайшло місця ні в педагогічних, ні в психологічних джерелах.

Багатьом здається, що педагогові посміхатися учням необачно. Навіщо таке слово манірному педагогічному мисленню, коли є звичні педагогічні слова: строгість, вимогливість, перевірка, контроль, керування, оцінка, тестування, пояснення, закріплення й т. п.

Однак ми: соромимося посмішок; не вважаємо їх потрібними; вважаємо їх шкідливими; відучилися посміхатися. Але ж без викладацької посмішки гасне в житті учнів світло радості пізнання, тане любов і прагнення до успіху. Викладач без посмішки — чужа людина серед учнів. Тому вибравши педагогічну професію, пам'ятайте про необхідність посмішки, яка так потрібна учням та й самим педагогам. Крім того, достеменно відомо, що учні не люблять педагогів, які не вміють і не прагнуть їм посміхатися щиро.

То ж давайте будемо робити все, що від нас залежить, щоб учні частіше посміхалися. А що для цього треба робити? Насамперед любити кожного вихованця, підтримувати його в подоланні життєвих випробувань і посміхатися, посміхатися йому, не зважаючи ні на що.

Звичайно ж, мудрість не в тому, щоб посмішка не сходила з обличчя педагога. А в тому, щоб серцем відчути, кому, коли і якою посмішкою посміхнутися, щоб енергія Посмішки учнем була сприйнята.

Педагогічна Посмішка як духовний стан викладача, як якість його духу, супроводжує його постійно, він нарощує в собі її міць, він сам стає Посмішкою і поширює навколо себе еманацию добра й надії. Цей стан є його найважливішим надбанням, у ньому достаток дарунків його духу. І сприймаючи тонкі моменти істини або творячи їх, викладач зі свого внутрішнього світу випромінює потрібного спектра посмішку. А учень у цей момент переживає радість, полегшення, *успіх*, заспокоєння, те, що саме зараз йому потрібно.

Полум'я наших посмішок може спалити вщент усю педагогіку темних сил. Посмішка здатна перетворювати похмуру погоду на сонячну, надати вашому вихованцю наснаги і віри, налаштувати його на успіх у навчанні.

3. ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО УНИКНЕННЯ НЕБАЖАНОЇ ПОВЕДІНКИ УЧНІВ

Викладачі встановлюють до учнів певні вимоги й очікують, що їхня поведінка буде їм відповідати. Але є й інша сторона – певні очікування учнів від викладачів. Отже, взаємодія викладачів і учнів – це завжди «вулиця з зустрічним рухом»: ми очікуємо від учнів певного ставлення до себе, і вони очікують від нас... Але чого? Відповідь на це запитання завжди бентежить, коли відношення учня до викладача виражається у формі конфліктного, «поганої» поведінки, неприємної витівки, серйозної провини.

У даному розділі для формування адекватної реакції на небажану поведінку учнів викладачеві пропонуються різноманітні прийоми, які дають йому більш спокійно, «не виходячи з берегів» та не руйнуючи взаємовідносин з учнем, реагувати на різноманітні критичні ситуації, які трапляються в навчальному процесі. Серед них можна виділити наступні підходи.

Перший підхід має умовну назву «руки геть». Педагоги, котрі дотримуються цього «невтручального» підходу, вважають, що учні самі поступово навчаються керувати своєю поведінкою, контролювати себе і приймати правильні рішення. Такі викладачі в кращому разі роз'яснюють, що сталося, коли все вже сталося. Підтримання дисципліни, з погляду цього підходу, зводиться до навчання учнів навичкам спілкування, емпатійному слуханню, відображенню почуттів, керування собою тощо.

Другий підхід має назву «тверда рука». Педагоги, що дотримуються цього підходу, вірять у те, що зовнішній контроль є пріоритетним у виховному процесі. Такі викладачі дуже подібні до начальників: вони вимагають, командують, направляють. Їхня підтримка дисципліни припускає оволодіння навичками маніпулювання учнями заради їх же блага. Основні методи впливу – погрози і шантаж: «Якщо ти не замовчиш, я ...» далі називається покарання, зумовлене добрим знанням «слабких місць» кожного учня.

Третій підхід за аналогією з двома попередніми можна назвати «взьмемося за руки». Педагоги, які дотримуються цього підходу, вважають, що конкретні вчинки учнів – це результат дії обох сил: внутрішніх спонукань і зовнішніх обставин. Такі викладачі беруть на себе важку роль ненав'язливого лідера, котрий щоразу ініціює учня до необхідності усвідомленого вибору. Вони також включають самих учнів у процес установлення правил поведінки. Їхня підтримка дисципліни будується на позитивних взаєминах з учнями і підвищенні їхньої самоповаги за допомогою стратегії підтримки, тобто на гуманістичних засадах.

В основі цього підходу до проблем дисципліни лежить якість взаємодії «викладач – учень». Вона ґрунтується на комунікативно-компетентній поведінці викладача, яка підвищує можливості для наступних комунікацій з учнями.

Для побудови конструктивної взаємодії з учнем, який є порушником дисципліни, при цьому підході, необхідно: виявити справжню причину порушення дисципліни; відповідно до неї вибрати спосіб, щоб негайно втрутитися в ситуацію і припинити витівку; розробити стратегію своєї поведінки, що призвела б до поступового зниження числа подібних ситуацій у майбутньому.

Щоб розпізнати справжню причину провини, корисно познайомитися з чотирма основними причинами порушення дисципліни учнями. Звичайно, порушуючи дисципліну, учень усвідомлює, що поводить неправильно, але може не усвідомлювати, що це порушення викликане однією з чотирьох причин: залучення уваги; влада; помста; уникнення невдачі.

Привернення уваги. Деякі учні вибирають «погану» поведінку, щоб мати особливу увагу викладача. Вони весь час хочуть бути в центрі уваги, заважаючи викладачеві проводити урок, а іншим – розуміти викладача.

Влада. Деякі учні «погано» поведуться, тому що для них важливо бути лідерами. Вони намагаються встановити свою владу над викладачем, над навчальною групою. Часто вони демонструють своєю поведінкою переконання: «Ви мені нічого не зробите» і руйнують встановлений на навчальних заняттях порядок.

Помста. Для деяких учнів головною метою їхньої присутності в навчальній групі стає помста за реальну чи вигадану образу. Помститись вони можуть комусь із викладачів, одногрупників.

Уникнення невдачі. Деякі учні так бояться повторити поразку чи невдачу, що зовсім нічого не роблять. Їм здається, що вони не відповідають вимогам викладачів чи своїм власним надмірно завищеним вимогам. Вони часто мріють, щоб їх «не турбували», і залишаються в ізоляції, неприступні і «непробивні» ніякими методичними прийомами педагога.

Але ж якими б не були цілі «поганих» вчинків учнів, ми повинні взаємодіяти з ними. Саме тому важливо навчитися визначати мету порушення поведінки. Це допоможе правильно будувати спілкування з учнем, замінити неконструктивний спосіб спілкування на правильний і ефективний. І так не один раз, а весь час. Правильна стратегія призводить до покрокового зменшення неприйнятної поведінки і, нарешті, до поступової побудови позитивного уявлення учня про себе і поступового посилення його внутрішньої волі.

3.1. Дії при поведінці учнів, спрямованої на привернення уваги

Учні, що шукають уваги навколишніх, діють як справжні артисти, вони мають потребу в аудиторії, в особливій увазі до себе. Пояснимо термін «особлива увага». Ми всі маємо потребу в увазі оточуючих людей і не хочемо почувати себе «порожнім місцем», ми хочемо відчувати свій внесок у групу, до якої себе зараховуємо. Однак є учні, які своєю поведінкою увесь час прагнуть привернути увагу і ніколи нею не задоволені. Їм потрібно більше і більше, їм здається, що їм приділяється недостатньо уваги. Їх «кошик» ніколи не наповнюється, у ньому начебто немає днища. Відчуваючи брак уваги до себе, учні вигадують різні витівки, суть яких – демонстративність.

Такі учні мають свої хитрощі, які можна назвати «механізмами привертання уваги»: стукання олівцем по столу, розмови з сусідом під час уроку, звертання до викладачів по допомогу навіть тоді, коли останні зайняті. Такі вчинки відволікають всю навчальну групу. І якщо негайно не відреагувати, можна втратити контроль над нею.

Серед учнів з поведінкою, яка спрямована на привертання уваги, є також і «пасивні» учні, які мають свої способи діяти. На відміну від «активних», вони рідко «заводять» навчальну групу. Небезпека з ними підстерігає вас, коли здається, що навчальна група готова працювати. Тільки-но ви подумали: «Слава Богу, усе спокійно. Можна добре попрацювати

сьогодні», як за мить усвідомлюєте, що в навчальній групі є «саботажники» – пасивні порушники норм поведінки. Вони не відмовляються виконувати ваші вимоги, але роблять усе в такому темпі, який може викликати лише роздратування. Усе належне виконується повільно, ледве-ледве. Вони тільки встигають відкрити зошит на той час, коли всі уже вирішили задачу.

Виправити «пасивних» важче, ніж «активних». «Пасивні» можуть ставати в позу невинних: «За що мене покарано? Я не робив нічого поганого!» «Активні» вже не можуть дозволити собі таку форму виправдання – їхні витівки зухвалі і помітні.

Причини поведінки, спрямованої на привернення уваги. Як дитина навчається одержувати більше уваги від дорослих? Вона плаче – і до неї поспішають батьки. Вона розбиває вазу – і одержує більше уваги, ніж за цілий день нормальної поведінки. «Для того, щоб мати і тато були поруч, треба зробити щось таке, що вони робити забороняють!» – ось, що засвоює дитина. Сердита увага краще, ніж ніяка. Цей досвід переноситься в навчальний заклад.

Ніхто не вчить дитину, як домагатися уваги в прийнятній манері, коли є в ній потреба. Потреба в увазі – базова психологічна потреба, така ж, як їжа і питво з погляду фізіології. Діти поводять себе більш-менш правильно, коли вони фізіологічно не голодні. Такому поводженню їх вчили. А як себе поводити в стані психологічного голоду, вони вимушені вчитися самотійно.

Чим менше уваги до учня в сім'ї, тим більша за її межами ймовірність поведінки, спрямованої на привернення уваги. Відсутність теплих дружніх стосунків з батьками та іншими членами сім'ї, постійне неконтрольоване «спілкування» з телевізором, самотність – це витoki майбутніх проблем з поведінкою у навчальній групі.

Учні, що демонструють поведінку, спрямовану на привернення уваги, просто показують, що вони хочуть взаємодіяти з викладачами, але не знають, як це робити в позитивній манері. Більшість викладачів швидше воліють мати справу з такими учнями, ніж з тими, хто демонструє байдужість до такої взаємодії.

Якщо про це пам'ятати весь час, можливо, наші роздратування і обурення згаснуть.

У спробах захиститися від поведінки, спрямованої на привернення уваги, викладачам потрібно дотримуватися двох головних принципів: приділяти більше уваги тим, хто сьогодні поводить себе добре. У 2, 3, 10 разів більше уваги за гарну поведінку, ніж за погану; навчати своїх учнів просто і відкрито просити уваги у викладачів чи навчальної групи, коли вони її конче потребують.

Стратегія: мінімізація уваги. Відбувається парадоксальна річ: природним чином реагуючи на витівки учнів, метою яких є залучення уваги, ми, по суті, даємо їм позитивне підкріплення своєю увагою, закріплюючи їхню погану поведінку. Вони починають відчувати себе частиною навчального процесу, почувати приналежність до групи тільки тоді, коли одержують багато зауважень, а наші гнівні проповіді та погрози сприймають

як вид особливої уваги до себе. Навіщо ж підтримувати за допомогою уваги таку поведінку? Стратегія мінімізації уваги містить багато прийомів, покликаних зменшити демонстративну поведінку, оскільки вона буде залишатися непоміченою.

Ігноруйте таку поведінку. Часто кращий спосіб припинити демонстративну поведінку – перестати на неї реагувати. «Немає відповіді», – значить мета не досягається за допомогою цієї дії. Коли учень поводить демонстративно, запитайте себе подумки: «Що станеться, якщо я зовсім проігнорую його витівку». Якщо в даному випадку ви переконаєтесь, що нічого екстраординарного не станеться, крім лише того, що він буде позбавлений вашої уваги, сміливо застосовуйте прийом ігнорування. Через кілька спроб учень припинить поводитися подібним чином.

Контакт очима. «Уважно подивіться на нього, – радять досвідчені педагоги. Він знає, що робить. Він знає, що я знаю, що він робить. І він знає, що цей погляд означає «припини». Уважний погляд (без осуду) – це вся увага, яку він «отримав» за свою витівку. Ніяких слів – тільки погляд».

Станьте поруч. Фізичне наближення – інший інструмент, що допомагає мінімізувати поведінку, яка спрямована на залучення уваги. Проводячи урок, просто підійдіть і станьте поруч з порушником. Без контакту очима і без слів. Учень починає розуміти, що робить щось не те, коли викладач стоїть так близько.

Використовуйте прізвище учня. Цей прийом дає змогу одночасно приділити мінімум уваги «у винагороду» за демонстративну поведінку і рекомендувати учню приєднатися до того, про що йдеться в аудиторії. Викладач робить це періодично, вставляючи прізвище учня в контекст уроку. Це може звучати так: «Таким чином, квадрат гіпотенузи, Петренко, дорівнює сумі...» Або: «Коли, Іванчук, Президент України підписав Указ про ...».

Пошліть «секретний сигнал». Це може бути якийсь жест або знак, зміст яких відомий учням. Наприклад, прикладання пальця до губів, схрещування рук тощо.

Робіть письмові зауваження. Якщо Ви знаєте, що завтра на вашому уроці буде учень з поведінкою, спрямованою на привертання уваги, заздалегідь приготуйте декілька однакових записок з таким змістом: «Будь ласка, припини робити те, що ти зараз робиш». Просто кладіть записку йому на стіл, коли він «розійшовся». Не треба нічого говорити – усе написано.

Формулюйте «Я – висловлення». Бувають ситуації, коли нерви не витримують, і просто хочеться крикнути учню, що заводить навчальну групу: «Припиніть негайно!». Психологи радять у цих випадках застосовувати «Я-висловлення». Це словесне твердження дає в специфічній формі інформацію про порушення поведінки і про те, яке враження воно справляє на вас.

Ось приклад: «Петренко, коли ти щось там шепчеш своєму сусідові під час викладення мною нового навчального матеріалу, я відчуваю сильне роздратування, тому що я втрачаю думку. Будь ласка, припини».

«Я-висловлення» складається з 4 частин: перша – містить опис поганої поведінки, що має місце тут і зараз: «...коли ти ...шепчеш... під час

викладення ...»; друга – називає почуття викладачами в цей момент: «...я відчуваю сильне роздратування...»; третя – описує ефект від поганої поведінки: «...тому що я втрачаю думку...»; четверта – містить прохання: «будь ласка, припини».

Якщо використовуючи «Я-висловлення», ви будете щирі в словах і інтонаціях, то зможете вплинути на багатьох учнів.

Стратегія: робіть несподіванки. Іноді можна припинити небажану поведінку, діючи зненацька. Коли ми щось зненацька «робимо», то це може так тлумачитись: «Я все бачу і знаю, що ви робите, але не збираюся грати у вашу гру і повідомляю вам про це ось таким незвичайним способом». Будь-яка гра вимагає щонайменше двох учасників або сторін. Якщо вже відмовлятися від гри, то краще робити це незвичайним способом. Короткий спалах сміху краще, ніж що-небудь інше, може розрядити атмосферу в навчальній групі. Чим більше буде гумору в момент припинення небажаної поведінки, тим швидше вона припиниться.

Ось деякі конкретні прийоми даної стратегії.

Виключіть світло. Це давній випробуваний спосіб, що давно використовується викладачами. Коли хтось з учнів чи вся навчальна група стає некерованими, вимкніть світло і зачекайте кілька хвилин. Немає необхідності в зауваженні, адже вони й самі прекрасно розуміють, що порушують дисципліну.

У цій ситуації мовчання дає більший ефект, ніж голосні слова.

Почніть говорити тихим голосом. Викладацький крик сильно знижує самоповагу і внутрішню волю учнів. Коли ми починаємо говорити тихіше, учні починають прислухатися, звертати на нас увагу, а це відволікає їх від небажаної поведінки. Коли ми говоримо спокійно, вони теж говорять спокійно.

Змініть ваш голос. Використовуйте незвичайну манеру говорити, змінюйте тональність голосу, вимовляння окремих слів, наголоси. Цим можна відволікти учнів від небажаної поведінки і змусити їх звернути на себе увагу.

Тимчасово припиніть заняття. Учні знають, що викладач з ними для того, щоб їх навчати. Коли ви перериваєте урок і «нічого не робите» кілька хвилин, ви посилаєте учням виразний сигнал про те, що пора припинити небажану поведінку. «Нічого не робити» можна, стоячи біля дошки чи присівши до столу. «Дайте мені знати, коли будете готові продовжувати урок», – це все, що вам потрібно сказати. Як правило, в такому випадку швидко відновлюється встановлений порядок.

Стратегія: відволікайте учня. Ніхто довго не може робити дві справи одночасно. А саме це і відбувається, коли учень порушує порядок в навчальній групі. Ви можете просто відволікти його від цього заняття, сфокусувавши його увагу на чому-небудь іншому. Як це зробити практично?

Задавайте прямі запитання. У момент, коли учень порушує дисципліну, корисно задати йому пряме запитання: «Петренко, яке завдання ми щойно виконали?» або «Іванчук, що ти думаєш з цього приводу?»

Віддайте пряме розпорядження. «Петренко, вирівняйте столи! Іванчук, віднесіть цей прилад у викладацьку!»

Тільки не дуже часто використовуйте цей прийом, тому що дехто може вирішити, що саме таке їхнє поведінка нагороджується особливими дорученнями. Але як одноразова міра вона працює дуже добре.

Змініть діяльність. Якщо відразу багато учнів «скаженіють», щоб привернути вашу увагу, різко змініть їхню діяльність, відволікаючи від порушення поведінки. Попросіть їх звільнити робочі місця для нового завдання, вийняти інші книги, послухати нове завдання тощо.

Звертайте увагу групи на приклади гарної поведінки. Корисніше не говорити порушнику про його погане поведінка, а приділити увагу комусь з його товаришів, хто сидить поруч і поводить себе добре. Так ви підкреслите, що гарна, а не погана поведінка, заслуговує на увагу викладача і його повагу.

3.2. Протидія в ситуаціях «досягнення влади» або «помста».

Властолюбні учні постійно «зачіпають» викладача. За допомогою слів і дій вони ніби атакують його. Інколи вони «влаштовують витівки» за допомогою різноманітних тактик: повільності, недовиконаної роботи, шуму, коли інші працюють. Іноді вони щось буркочуть і можуть просто не рахуватися з вашими вимогами або погоджуються робити щось, але з явною образою.

Як правило, властолюбці не діють без глядачів. Їм потрібні глядачі та свідки їхньої влади. Вони провокують викладачів перед навчальною групою, і відчують, що якщо програють цю сутичку, то в очах усієї навчальної групи залишаться «програвшими» до кінця навчального року. Педагоги майже завжди під загрозою, під тиском таких можливих ситуацій. І це викликає у них певну тривогу й напругу.

Поведінка учнів, які шукають влади, може мати активну і пасивну форми.

При активній формі учні не приховують спалахів свого гніву, добре їх використовують і навіть демонструють. Спалахи обурення необхідні для маніпулювання викладачами з метою досягнення своїх потреб.

Викладачам відомі випадки, коли учні з неповагою та з викликом відповідають їм на прохання щось зробити. Пояснюється це, наприклад, тим, що у іншій навчальній групі цього не роблять. Інший варіант – «синдром адвоката». Це розмова у ввічливій і дружній манері, коли пропонуються абсолютно нелогічні обґрунтування фактів невиконання наших завдань: «Можна, я не буду виконувати це завдання, бо вже мало часу залишилося, я краще повторю формули?» або «Можна я не буду відповідати сьогодні? Я вже відповідав на попередньому уроці, ви ж бачили, що я знаю цю тему!»

Їх недружелюбність часто збиває з толку, і викладач іноді піддається цьому. Повторні спроби виводять нас із себе, і ми незабаром дратуємося від їхньої словесної акробатики.

Пасивна форма характеризується тихою неслухняністю. Учні, котрі вибирають пасивну неслухняність, уникають таких витівок. Вони не демонструють явну конфронтацію і не говорять багато, як це роблять активні

властолюбці. Замість цього вони посміхаються та говорять те, що ми бажаємо почути. Потім вони роблять те, що бажають. Ось приклад. Уже кілька хвилин триває самотійна письмова робота, а учень усе ще дивиться у вікно.

У зошиті нічого не написано. Викладач питає: «Що сталося?» Учень посміхається і мовчить. Коли його запитують, чому лист чистий, він відповідає: «Думаю». На запитання: «Чи збирається він закінчити самотійну роботу до кінця уроку», — учень ствердно киває головою. Коли приходить час здавати зошит, у ньому немає жодного рядка.

Погодьтеся, що саме такі ситуації змушують вас засумніватися у своїх педагогічних здібностях. Фактично у цьому випадку викладач орієнтувався не на дії учня, а на його слова. Слова слухняні, а вчинки говорять: «Я не хочу цього робити».

Психологи називають поведінку, при якій дії і слова розходяться, «не конгруентною комунікацією». Зустрічаючись з такою ситуацією, люди зазвичай реагують на слова, а не на те, що людина робить. Чому ми віримо словам, а не діям? Можливо, тому що ми — педагоги, тобто «люди слів», котрі «за допомогою горла заробляють гроші». А може, ми віримо словам, тому що ідеалізуємо людину як носія єдності слова і діла? Так чи інакше ми відчуваємо, що маємо справу з поведінкою, яка вимагає виховного впливу, але яким повинен бути цей вплив — не знаємо.

Психологи стверджують: неправда краще маскується словами ніж діями. Слова пасивних властолюбців – це маска, засіб для досягнення влади над викладачем, над навчальною групою. Розгадати властолюбця можна лише знявши з нього маску. З якими ж масками стикається викладач?

Виправдання лінощами. Коли учень використовує виправдання лінощами, запитайте, від кого він успадкував ці «ледачі гени». Використовуйте гумор, дайте зрозуміти, що ця особистісна характеристика може бути змінена. Лінощі – це обрана поведінка. І якщо за нею виявляється пасивне властолюбство, ми можемо почати працювати, щоб змінити його.

Виправдання поганою увагою. Інколи учні використовують виправдання поганою увагою, неможливістю зосередитися на тому, про що говорить викладач або виконанні певного завдання. Вони можуть виглядати зовсім розгубленими і безпомічними. Викладач теж може розгубитися, забуваючи, що у вільний час ці учні досить зосереджено грають в комп'ютерні ігри. Які маніпулятори!

Як і у випадку з лінощами, так і у випадку з «поганою увагою» ми маємо справу скоріше з проблемами вибору, ніж з проблемами навчання чи дефектологічними проблемами.

Виправдання безпам'ятністю. «Ой, я забув це зробити!» – таке викладач чує досить часто. Говорячи «я забув», учень часто насправді говорить «я відмовляюся». Але ще нікого не відрахували з навчального закладу за безпам'ятність!

Безпам'ятність властива більшості людей. Забуваються як приємні, так і неприємні речі. Але є речі, які не забуваються. І визначається це як

внутрішніми, так і зовнішніми стимулами. Учні, що «забувають» виконувати домашні завдання, як правило, добре пам'ятають програму телебачення на сьогодні чи номери телефонів більшості своїх друзів.

Виправдання поганим слухом. Таке фізіологічне порушення, як поганий слух (до речі, не засвідчене лікарями), може стати виправданням при пасивному властолюбстві. Якщо учень демонструє надумані проблеми зі слухом, то йому це навіщось потрібно. Проблема – у виборі дій, а не зі слухом. Він чує досить добре все, що ми говоримо, він просто вирішив не реагувати на сказане.

Коли ми намагаємося припинити його витівку, учень іде на конфронтацію. «Ви мені нічого не можете зробити!» – ось виклик, який можна прочитати на обличчі порушника, хоча нічого не висловлено вголос. Властолюбець продовжує поводитись, спокійно спостерігаючи за тим, що ви будете робити далі, поки не задовільниться тим, що «зберіг обличчя», що всі присутні (глядачі) бачили: він припинив витівку, тому що сам того захотів.

Причини владолюбної поведінки. Людей, що мають потребу у ствердженні себе через владу, стає дедалі більше. І тут є дві причини. Одна з них — сучасні соціальні відносини. Всі прагнуть до рівних прав, але підпорядкування правилам і авторитетам в очах молодої людини не представлено зараз чітко і ясно. Сучасні паритетні суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини між викладачем і учнями ще не стали нормою повсякденного життя, авторитарний тиск і погрози уже не спрацьовують, а конструктивної моделі безумовного підпорядкування авторитетові ще немає.

Інша причина поширення владолюбної поведінки – мода на «сильну особистість». Сильна особистість, переможець, індивідуальність, борець – ось герої сьогодення. Книжки, журнали, газети, телепередачі дають поради: «Як стати переможцем», «Як досягти успіху і впливати на людей» тощо. Викладачі велику увагу приділяють розвитку індивідуальності, здібностей, наголошують на досягненнях. Звідси – нова цінність: особистісна сила. І тут можливі ототожнення несумісних понять.

Поняття «сильна особистість» для багатьох може означати не стільки владу над власною особистістю (характером, слабостями тощо), скільки владу над іншими людьми. Вони стверджують себе, таким чином, не у відносинах із самим собою, а у відносинах з навколишніми. Педагогу треба бути готовим грамотно, професійно відреагувати на витівки властолюбця і переконливо показати різницю між дійсною особистісною силою і лукавим властолюбством.

Учні з владолюбною поведінкою постійно перебувають у конфронтації з викладачем, але поводяться дуже хитро і винахідливо. Їхні відносини з викладачами можна представити як гру кішки із шматком папірця на мотузці. Вони буцімто підсувають цю мотузку, спокушаючи вас. Ви хочете схопити її, і вам уже здається, що вдається це зробити, як вони стрімко виривають мотузку, приводячи вас у зниклоість. Такі учні точно вибирають час, місце і привід для своєї боротьби за владу, підстерігаючи вас у ті хвилини, коли ви розслаблені, і точно знаючи ваші слабості. Спробуйте перестати «ловити

мотузку». Замість цього скористайтеся двома принципами профілактики: уникайте прямої конфронтації з учнями і дозволяйте їм властолубну поведінку в межах терпимого.

Учні, поведінка яких зумовлена помстою, виглядають злими, похмурими, навіть тоді, коли вони бездіяльні. Здається, що вони завжди готові провокувати викладачів. Цих учнів можна розпізнати навіть по мові, яка переповнена негативними епітетами на адресу навколишніх.

Учень-«месник» здійснює непрямі насильницькі дії, спрямовані не на викладача, а на те, що з ним пов'язано у свідомості учня. Він заважає вам, псує щось.

Учні, що застосовують цей спосіб помсти, знають безліч способів неявно висловити своє «я тебе ненавиджу». Такі психічні атаки рідко коли відображають щирі сильні почуття учня, що виникли у відносинах із викладачем, а швидше є способом маніпулювання викладачем. Юні «месники» тонко відчують, які слова особливо боляче зачіпають дорослого. Вони проникливі, знають слабкі місця викладачів і вміють користуватися цим знанням, легко викликаючи у викладачів почуття гострої образи й ... безпорадності.

От кілька узагальнених варіантів третирування викладачів:

«Ви несправедливий викладач!»

«Моєму другу дуже повезло. У нього інші педагоги»

«Як добре, що цей предмет для мене не є улюбленим».

Якщо ви розумієте, що такі витівки є лише формою мстивої поведінки, то можете перестати витратити сили на обурення й словесні баталії. Спробуйте змінити установки таких учнів більш конструктивним способом.

Учні, як правило, добре знають «слабкі місця» викладача, що для нього важливо і цінно. Тому улюблений спосіб помститися — піддати атаці ці цінності. Наприклад, якщо ми вважаємо, що охайність — це обов'язкова вимога до учня і найбільше її цінуємо, то не треба дивуватися, побачивши недбайливо одягненого учня, розкидані підручники на столі. Якщо ви цінуєте ввічливість, завжди і скрізь, то, швидше, він почне розштовхувати молодших товаришів біля входу в аудиторію або з кимсь брутально лягнеться у вашій присутності. Якщо ви багато говорите про пунктуальність, то «учні-месники» неодмінно виберуть такий спосіб образити вас, як запізнення на урок бодай на хвилину. Нічого дивного, якщо ваше обурення не викликає адекватної реакції з боку учнів-«месників», адже вони роблять це навмисно. Викладачу в такій ситуації треба пам'ятати, що такою поведінкою «месники» більше шкоди завдають самим собі.

Переважає більшість «учнів-месників» вибирають активні форми поведінки. Такий виклик звучить ясно і голосно. Єдина форма поведінки, яку можна назвати пасивною мстивістю, – це відчужене уникання. Такі учні замкнуті, похмурі й некомунікабельні. Ви шукаєте підхід до них, перебираючи всі можливі способи, але не можете ефективно впливати на їхню поведінку і зрештою відчуваєте свою провину й нездатність щось змінити.

Реакції викладачів. Реакції викладачів на мстиву поведінку настільки характерні, що можуть бути індикаторами її прояву. Ось дві істотні ознаки того, що прихованою метою поведінки є помста.

Перша ознака. Якщо у відповідь на владну поведінку викладач відчуває гнів і обурення, то при мстивій поведінці до цих почуттів додається образа, біль і спустошення. Це дуже неприємно – бути мішенню для чиеїсь помсти, тому всі перераховані почуття дуже сильні.

Друга істотна ознака – імпульсивний рух, щоб негайно припинити мстиву поведінку. Негайно відповісти, силоміць «поставити на місце», придушити будь-якою ціною. Утекти від ситуації (наприклад, вийти, лягнувши дверима).

Це нормальна людська реакція, відома з часів первісного суспільства: «нападати чи тікати». Вона допомогла, зрештою, людству вижити. На жаль, жодна з цих імпульсивних реакцій не годиться для викладачів. Засвоювати це непросте правило доводиться на своїх помилках.

Усі ми люди, інстинктивно відповідаємо посмішкою на посмішку й ударом на удар. Але як професійні вихователі-педагоги, ми повинні чимось опосередкувати інстинктивну поведінку.

Реакції учнів на педагогічний вплив. Додатковою ознакою, що дає підставу ідентифікувати мстиву поведінку, є реакція учня у відповідь на застосування спонтанних методів припинення витівок. Оскільки ми робимо це силовим прийомом, учень відповідає ескалацією мстивої поведінки, тобто робить ще один крок до конфронтації. І ця ескалація може продовжуватися до тих пір, коли він сам не вирішить її припинити з якихось своїх міркувань. Тим самим учні не тільки стверджують свою здатність керувати нами, а й знаходять для цього дієві способи.

В чому ж складається природа мстивості? Насильство в стінах навчального закладу можливе тому, що його багато поки що за межами навчального закладу. Особливо багато насильства на екранах телевізорів, на вулицях великих міст, вистачає його всюди. Нечасто можна бачити зразки такої поведінки, при якій почуття гніву чи образи людина переживає прийнятним способом. Звичайна ж модель — це відповідний удар: у кінофільмах-бойовиках, на вулицях, у міському транспорті і навіть у дворах будинків можна бачити саме це. Нічого дивного, що їхні власні почуття, скипаючи від образ, призводять до жорстоких витівок.

Є два головних принципи поведінки викладачів, що призводять до зменшення випадків мстивих витівок на уроках.

Перший – будувати відносини з усіма учнями так, щоб вони відчували турботу до себе. Така порада означає, що викладачеві треба мати особисту сміливість і мудрість. Справді, природна реакція на людину, що нас скривдила, – обурення, однак, якщо додержуватися принципу: «Відділяй вчинок від того, хто його скоїв», то можна зробити крок у позитивному напрямі.

Другий – навчання учнів тому, як нормальними способами виразити свій душевний біль і страждання, а також запрошення їх до розмови із собою

в момент травми чи потрясіння. Коли учні навчаться цьому, вони зможуть вирішувати внутрішні конфлікти й спілкуватися, замість того, щоб вступати в конфронтацію з педагогом.

Технологія педагогічного впливу в ситуації конфронтації. Поговоримо про правила конструктивної взаємодії з владними і мстивими учнями. Йдеться про базову стратегію, що добре підходить і для тих, цілями поведінки котрих є привернення уваги чи уникнення невдачі. Усе, про що тут йшлося, стосується особистості самого викладача – зміни його установок і реакцій для досягнення бажаних партнерських відносин з учнями. Без цього не обійтись, адже ніякі слова та дії, як би ретельно вони не були підготовлені, не приведуть до успіху, якщо викладач нещирий у своїх установках і почуттях.

Правило 1. Навчіться акцентувати увагу на вчинках (поведінці), а не на особистості учня.

Починати свою роботу в цій ситуації потрібно з акуратного і конкретного опису «поганої» поведінки учнів. Робіть опис поведінки без її оцінки. Пояснюючи учневі, чому його вчинки турбують вас, уникайте таких слів, як «погано», «неправильно», «нерозумно». Суб'єктивні оцінки лише викликають роздратування учня, «заводять» нас самих і, у підсумку, відводять від рішення проблеми.

Ведучи розмову про провину, обмежуйтеся обговоренням того, що сталося за правилом «тут і зараз». Обговорюючи з учнем його поведінку чи вибираючи спосіб втрутитися, говоріть тільки про те, що відбулося тепер. Звертання до минулого чи майбутнього призводить до думки, що вчинок є чимось неминучим і непоправним. Таким звертанням можна загнати себе в безвихідь. Справді, якщо учень «завжди» так поводить себе чи «завжди буде» це робити, то як можна педагогові вимагати, щоб він спробував поводитися по-іншому? Девіз «тут і зараз» – точка опори для педагога!

Ми повинні чітко висловлюватись щодо конкретної витівки, щоб припинити її, але ми повинні бути доброзичливими по відношенню до учня, котрий скоїв витівку, щоб у нього не виникло бажання захищатися і не пропав інтерес до спілкування з нами.

Це правило може бути виражено таким девізом: «Те, що ти робиш, повинно бути негайно припинено, але я все ще з симпатією ставлюся до тебе!» Така установка декларує нашу віру в те, що учні можуть поводитися так, як потрібно. Наша віра в них – могутній імпульс для зміни поведінки, тому що вона сприяє підвищенню самоповаги.

Правило 2. Займіться своїми негативними емоціями.

Коли учень демонструє «погану» поведінку – владну чи мстиву – наші емоції дуже неприємні. Це може бути гнів, обурення або безпорадність. Те, що ви відчуваєте в такій ситуації, є нормальним. Справді, учень руйнує навчальний процес, заважає працювати вам і навчальній групі.

Але! Контролюйте негативні емоції! Коли нас душать гнів і обурення, ми вже не можемо ні мислити правильно, ні діяти логічно. Гірше того, ми демонструємо ці негативні емоції нашим вихованцям тоном, мімікою, усім

своїм виглядом. І цим підтверджуємо рішення учня поводитися погано, даємо йому очевидне виправдання. Наш гнів – це те, чого домагається учень, котрий жадає влади. Якщо ми демонструємо свої негативні емоції, ми спонукаємо його продовжувати небажану поведінку.

Коли викладач керує своїми негативними емоціями і «не виливає» на голови учнів потоки «шляхетного гніву», він досягає багато чого позитивного: він просто «роззброює» владолюбця; готує ґрунт (що ще важливіше) для успішної взаємодії.

Учні завжди готові грати, коли роблять щось невідповідним чином. Вони очікують певної реакції, закидають «гачок», ми ловимо його і гра починається. Порушники дисципліни швидко викликають у нас реакцію гніву, адже заради цього гра й затівається, а наш гнів – підсумок гри, свідчення його перемоги в цій партії. А ви спробуйте відмовитися від гри. Це не просто, але необхідно. Один із способів – контроль і подолання негативних емоцій.

«Накручені» спілкуванням з порушниками дисципліни, педагоги просто переповнені негативними емоціями і мають потребу у встановленні рівноваги, інакше «головного болю» до кінця дня не уникнути. Для розрядки хтось вибирає фізичні вправи, хтось – домашню роботу чи спілкування з друзями.

«Розряджатися» краще поза приміщенням, в якому проводите заняття. Уявіть, що перед вами сидить ваш кривдник, і вимовляйте йому усе, чого не сказали (а так хотілося). На якийсь час забудьте про усіх: про акцент на поведінці, про принцип «не оцінювати», про ввічливість тощо.

Кричіть усе, що хочете, оцінюйте, обвинувачуйте. Кричіть якнайгучніше. Гарантуємо, ви відчуєте себе набагато краще. Японці уже давно переконались, що це допомагає.

Правило 3. Не підсилюйте напруженість ситуації.

Це правило пов'язано з попередніми. Ніколи не робіть і не говоріть того, що може підсилити напругу ситуації як для учня, так і для вас. Це дуже важко — навчитися не збільшувати, а зменшувати гостроту ситуації. Передбачаючи запитання викладачів, котрі бажають точно знати, чого ж не можна робити і говорити в цій ситуації, перерахуємо типові помилки в реагуванні на витівки.

Ми помиляємося, коли у відповідь на витівку в напруженій ситуації: підвищуємо голос; вимовляємо фразу на кшталт: «Викладач тут поки що я»; залишаємо останнє слово за собою; починаємо кричати; використовуємо такі «негативні» пози і жести: стиснуті щелепи, зчеплені руки, розмова «крізь зуби»; використовуємо сарказм; звертаємося до оцінки особистості учня; діємо, як начальник (з усвідомленням своїх переваг); втягуємо в конфлікт людей, непричетних до нього; наполягаємо на своїй правоті; читаємо проповіді; виправдуємося чи захищаємося; робимо узагальнення на кшталт: «Усі ви однакові»; робимо необґрунтовані викриття; зображуємо обурення; передражнюємо порушника дисципліни; порівнюємо одного учня з іншим; командуємо, вимагаємо.

Деякі з цих реакцій можуть сприяти призупиненню витівок на короткий час. Але плата за цей короткий спокій надто висока. Негативний ефект від такої поведінки викладачами завдає куди більше неприємностей, ніж сама її причина. Навіщо ж використовувати сумнівні і ризиковані методи, коли можна вибрати більш ефективні?

Правило 4. Обговоріть витівку пізніше.

Поговорити про негативну поведінку учня чи про його неправильне рішення потрібно обов'язково, але тільки не в момент самої витівки. У той момент, коли ви обоє — і викладач, і учень — збуджені, вам не вдасться взаємодіяти конструктивно. Ви не почувєте, що вам говорить учень, а він не почує вас, тому що ви обидва будете напружені. Особливо у випадках владної і мстивої поведінки, коли вами «керують» сильні негативні емоції.

Коли ж проводити обговорення? Можливо, через годину або завтра, коли кожний заспокоїться і зможе розумно міркувати, коли можна буде спокійно описати те, що відбулося, а не того, хто винуватий у цьому, тобто описати дію, а не того, хто діяв.

Ви можете запитати, як же учень довідається, що його поведінка неправильна, якщо ми не вкажемо йому на це в момент, коли він погано поводить себе? Про це не турбуйтеся. Ваші вихованці добре знають, коли вони себе погано поводять і який ефект досягається такою поведінкою.

Ось учень брутально висловлюється з приводу чергового контрольного завдання. Хіба йому не відомо, що він робить щось «негарне»? Звичайно, відомо. Найкраще в цьому випадку відреагувати негайно, але зовсім не так, як очікує порушник. А серйозне обговорення відкласти на той час, коли учень не зможе витягти з нього свою вигоду.

Учні будуть упевнені, що ви не потураєте подібним витівкам, якщо ви час від часу організуєте загальні дискусії про порушення норм поведінки. На цих дискусіях ви можете пояснити їм, що є прийнятним у визначених ситуаціях, а що не може бути дозволеним. Крім того, вони будуть знати, що ви завжди готові втрутитися, якщо порушення стає фактом.

Правило 5. Дозвольте учневі «зберегти обличчя».

Учні-владолобці добре знають, що викладач сильніший і має свої «козири», щоб змусити їх поводитись правильно. В результаті вони все-таки зроблять те, що ви від них вимагаєте, але по-своєму. Вони грають у гру, яку можна так і назвати «по-своєму». У цій грі вони дають нам те, чого ми вимагаємо, але з певним застереженням: «Я зроблю це — але по-своєму, а не вашим способом». Чомусь саме це найбільше обурює нетерплячого, роздратованого викладача. Він вимагає повного підпорядкування собі і викликає нову хвилю конфронтації. Мудрий викладач уміє грати в гру «по-своєму», він знає, що граючи в цю гру, ми дозволяємо учневі «зберегти обличчя» і водночас, одержуємо те, що нам потрібно. Таким чином, обидва «гравці» виграють.

Наполягаючи на повному підпорядкуванні, тобто на тому, щоб учень не тільки робив те, що ви вимагаєте, а й вашим способом, ви ризикуєте спровокувати новий виток конфронтації, ще гірший, ніж перший. Чи не так?

Зауважимо, що взагалі подібна реакція («бурчання») – більш-менш нормальна для людини. Пригадайте власну реакцію, коли вам доводилося підкорятися, робити щось таке, що не входить у ваші плани.

Невдоволене «бурчання» – не єдина реакція в грі «по-своєму». Учні використовують і інші способи (кожен свої): мовчати кілька секунд, перш ніж погодитися; «кривлятися», виконуючи вашу вимогу; робити жест, що свідчить про неповагу; кілька разів повторяти те, що ви вимагаєте, і тільки потім виконувати; перед тим, як виконувати, «бурмотіти» щось на кшталт «навіщо це?», «чому я?», щоб останнє слово залишилося за ними.

Але вони виконують все, що треба! Щоправда по-своєму! Якщо ви дозволите їм цю нешкідливу гру «по-своєму», інцидент буде вичерпаний швидше.

Правило 6. Демонструйте моделі неагресивної поведінки.

Конфронтація вибиває з колії обох учасників конфлікту, емоції легко виходять з-під контролю. У цій ситуації люди часто починають спілкуватися агресивно. Галас, обвинувачення, приниження, лайка – усе це риси агресивного спілкування.

Найчастіше таке спостерігається при мстивій поведінці. Викладач – усього лише людина і має право бути агресивним. Має право бути агресивним, але... тільки у своїй уяві. З учнями ми повинні поводитися по-іншому.

Навіть якщо ви навчилися контролювати свої емоції (наприклад, за допомогою позитивного мислення), у момент конфлікту вони все ж таки можуть захлиснути Вас. Тому дотримуйтесь таких правил: відкладайте на потім дисциплінарні засоби; застосовуйте в момент конфронтації одну з миротворчих акцій, що розряджають атмосферу; відкладіть виховні заходи на той час, коли ви будете абсолютно спокійні.

Найбільша користь від цих правил у тому, що учні досить швидко переймають цю неагресивну модель. Вони роблять те, що робимо ми, говорять так, як говоримо ми. І якщо ми дозволяємо собі поводитися агресивно, емоціям переважати розум, то й вони дозволяють собі це.

Правило 7. Змінійте своє позитивне сприйняття.

Знаходити щось гарне в «поганих» учнях важко, але необхідно. Один із способів це зробити — почати сприймати слабкості, як сильні сторони. Використайте для цього позитивні думки замість негативних. Наприклад, можна думати про учня як про впертого, а можна спробувати думати про нього як про стійкого, і ваше бачення зміниться на краще.

За допомогою позитивної термінології ми можемо полегшити собі спілкування із такими учнями. Кваліфікуючи мстиві дії учня як позитивні, але небажані у даному конкретному випадку, ми даємо учню реальний шанс припинити витівку, «не втративши обличчя».

Правило 8. Змінійте ваші реакції.

Сприймайте «поганого» учня такого, яким він є, демонструйте увагу, повагу (визнання), схвалення, теплі почуття. Правда, таке легше рекомендувати, ніж самому виконувати. Спочатку це буде нагадувати

прийом гірких ліків, але якщо ми хочемо змінити ситуацію на краще, потрібно продовжувати таку стратегію. І ви побачите, що вже через лічені дні відносини між вами і цим учнем зміняться на краще. Він стане сприймати вас по-іншому, відчувати вдячність за коректність вашого впливу. У відповідь і ви відчуєте до нього позитивні почуття.

Правило 9. По можливості дійте впевнено.

Вкрай небажано демонструвати учням свою розгубленість чи невпевненість. Навіть коли ви відчуваєте себе невпевнено, робіть вигляд, що ви тримаєте під контролем конфліктну ситуацію. Роблячи це постійно за будь-яких обставин, ви справді почнете відчувати впевненість у собі, а це вже реальний крок до успіху.

Досвідчені педагоги знають, що учні потребують не стільки нашої любові, скільки постійної турботи. Ми не можемо любити всіх, але показати їм усім, що нам не байдуже те, що з ними відбувається, – можемо. Турбота – це дія, а не почуття. Дії, на відміну від почуттів, можна контролювати, навіть якщо ми відчуваємо щось невідповідне. Ми можемо демонструвати нашу турботу, щоб допомогти мстивим учням відчути себе гідними нашої уваги.

Правило 10. Говоріть вголос про почуття учнів.

Під час спалаху «поганої» поведінки запитайте порушника, що він зараз відчуває. Якщо прямої відповіді не буде, спробуйте вгадати: «На мій погляд, ти відчуваєш зараз роздратування і злість. Чи не так?» Якщо відповідь буде ствердною, можна попросити його розповісти про свої почуття трохи докладніше. Якщо ваш здогад виявиться помилковим, учень обов'язково поправить вас.

Якщо ви опинилися в ситуації, де обговорення почуттів недоречне, можна згадати про почуття учня пізніше, попросити його описати, що він тоді відчував.

Розмовляючи з учнем про його почуття, треба більше слухати, ніж говорити. Учень повинен бути впевненим, що його чують. Утримуйтесь від порад і вказівок, не оцінюйте його почуття як гарні чи погані. Слухати без оцінок і порад дуже непросто, але варто пам'ятати, що у нас один рот і два вуха, отже, ми повинні слухати вдвічі більше, ніж говорити.

Зауважимо, що наведений вище тип поведінки – найважчий у педагогічній практиці. Часом витівки учнів бувають настільки обурливі, що у вас просто не вистачає сил самовладання, щоб застосувати якусь дисциплінарну техніку. Наслідки ж можуть викликати у вас негативні почуття, які не сприяють налагодженню нормальних взаємовідносин.

Ми можемо «не любити» учнів із «поганою» поведінкою, але ми не можемо забувати, що вони мають право, як і всі інші учні, на те, щоб з ними обходилися гідно і шанобливо.

Приведені правила допоможуть вам домогтися цього. Вони потребують сил і часу, але результат окупить ваші витрати. Ці стратегії викладацької поведінки спрямовані на вас, а не на учнів, тому що будь-які зміни в навчальній групі (як позитивні, так і негативні) починаються з нас, педагогів, а не з вихованців.

3.3. Поведінка учня, спрямована на уникнення невдачі.

Характеристика поведінки спрямованої на уникнення невдач. Розпізнати поведінку, яка спрямована на уникнення невдачі, як і приховану мету порушення, – непросто. Типовий приклад такої поведінки: учень після пояснень викладача не виконує завдання, закриває зошит і дивиться у вікно. На запитання: «Що не так? Чому ви не робите того, що роблять всі інші?» можна чекати невиразного знизування плечима, уникнення прямого погляду у вічі і явне бажання ухилитися від подальшого спілкування.

Такі учні не зривають заняття, їх можна іноді й не помітити, і здається, що саме про це вони і мріють. Вони завдають менше занепокоєння, ніж ті, чия мета – залучення уваги, влада чи помста. Проблема лише в тім, що вони рідко вступають у контакт із викладачами й зі своїми товаришами.

Не варто їх ототожнювати з тими учнями, що тимчасово, як захист, вибирають уникання, щоб розібратися у своїй невдачі чи перегрупувати сили. Уникання стає проблемою, коли учень постійно використовує цей спосіб захисту упродовж певного часу, і це явно не сприяє академічній успішності навчання й його розвитку.

На відміну від усіх інших типів «поганої поведінки», цей тип рідко трапляється в активній формі. Проблема для викладача полягає не в тому, що учень робить, а швидше в тому, чого він не робить.

Єдиний вид активної поведінки такого учня – це прояв розпачу. Зовні він нагадує звичайний приступ гніву як засіб демонстрації сили і влади, при більш уважному розгляді це «випуск пари», емоційний вибух перед очевидною невдачею.

Усі інші прояви такої поведінки належать до пасивної форми. Розглянемо їх.

Відкладання на потім. Нерідко учні використовують саме цей спосіб уникнення невдачі. «Я зміг би, якби захотів прикласти більше зусиль», — ось їхнє кредо. Між іншим, таким виправданням іноді втішаються і більш зрілі люди. Що за цим приховується? Мабуть щось на кшталт: «Я насправді здібний і можу краще, якщо захочу». Ще б пак! Краще почувати себе здібним, але недбайливим, ніж старанним, але нездібним.

Недоведення до кінця. Нездатність закінчити розпочаті проекти й наміри – це інший варіант пасивної поведінки, спрямованої на уникання невдачі. Починання, що ніколи не буде закінчене, не може бути оцінене, в тому числі, і не може одержати низьку оцінку. Чи не так? На жаль, так. Але незакінчена робота дає змогу зберігати внутрішнє переконання у своїй компетентності.

Тимчасова нездатність. Часом учні, які уникають невдачі, всіляко розвивають і плакають в собі тимчасову непрацездатність. Якщо, наприклад, учень добре встигає з усіх основних навчальних дисциплін, але має проблеми з фізкультурою, то цілком імовірно, що безпосередньо перед уроком фізкультури у нього можуть виникнути приступи головного або зубного болю тощо. Самопочуття помітно покращується, коли урок фізкультури закінчується.

Офіційні медичні діагнози. Будь-які офіційні медичні діагнози (хронічні хвороби, дефекти органів почуттів тощо) — чудовий захист від почуття неспроможності, особливо, якщо лікування супроводжується лікувальною фізіотерапією. Це переконливе виправдання спроб уникнення роботи щось.

Часом кращі фахівці-діагности не можуть розрізнити реальну ваду від удаваної. Це не симуляція, а несвідомий захист від можливих невдач, в ефективність якого вірять. Навіть прискіплива перевірка часто не дає підставу викладачу точно стверджувати: не може чи не хоче учень виконати те чи інше завдання. Більше того, інколи такі учні самі не знають цього. Маючи невеликі вади, вони схильні їх перебільшувати. Намагаючись виглядати більш неспроможними, ніж насправді, вони можуть переконати викладачами в своїй неспроможності й таким чином уникнути невдачі.

Учні з офіційними медичними діагнозами потребують спеціальної допомоги в навчанні. Вони повинні чути від нас: «Ти можеш!», «У тебе все буде гаразд!» Коли вони одержують постійну підтримку, їхня самоповага зростає і зникає потреба в захисному поводженні, спрямованому на уникання невдачі. Разом з почуттям упевненості в своїх силах приходить і фактичне подолання неспроможності.

Коли викладач стикається з подібною поведінкою, він може точніше ідентифікувати її, якщо навчиться усвідомлювати дві речі: свої емоції; свої безпосередні спонукання, імпульси.

Перша істотна ознака – наші емоції. Стикаючись віч-на-віч з поведінкою, спрямованою на уникнення невдачі, викладач явно усвідомлює свою професійну неспроможність і безпорадність. Це досить сумно, бо здається, що такому учневі неможливо чим-небудь допомогти.

Оскільки поведінка, спрямована на уникнення невдачі, не «розбурхує» навчальну групу і не є агресивною по відношенню до нас, ми не відчуваємо тих особистих образ, якими супроводжуються інші види порушень поведінки.

Друга істотна ознака – імпульсивна дія, хочеться протидіяти негайно, стикнувшись з такою поведінкою. Перший імпульс – це бажання виправдати і пояснити його якимось діагнозом, для чого хочеться негайно порадитись з лікарем або психологом. Інший імпульс – дати учневі спокій, погодитися з його поведінкою, якщо педагогічний вплив не дає бажаного ефекту.

На втручання викладачів учні реагують відповідним чином. Вони очікують від нас, викладачів, допомоги, самі ж часто не прикладають жодних зусиль, не намагаються навіть виконати наші вимоги. Проте, вони готові на будь-які послуги нам, якщо це не стосується тієї діяльності, яка, на їхню думку, приречена на невдачу.

Причини поведінки, спрямованої на уникання невдачі. Відношення за типом «червоного олівця». Стиль так званого «червоного олівця» характеризується тим, що викладач в основному вказує на помилки і неспроможність, не звертаючи уваги на вдачі й досягнення учнів. Це шкідливий стиль. Учні самі прекрасно знають, що роблять помилки, і знають навіть, скільки вони їх зробили у щойно виконаному контрольному завданні.

Не дивно, що дехто з них просто вирішує не виконувати завдання. Принципово помилковою є думка, що акцентування уваги учня на його помилках викликає прагнення не повторювати їх.

Насправді відбувається зворотне: при таких діях викладач учням прищеплюється почуття неповноцінності і так званої навченої безпорадності. Для того, щоб в учня з'явився стійкий мотив до безпомилкової праці, його увага повинна бути відвернута від помилок та невдач і зосереджена на досягненнях й удачах.

Невиправдано високі очікування. Якщо викладач ставить необґрунтовано високі вимоги до учня, очікує надто великих успіхів і досягнень, можна незабаром чекати поведінки, спрямованої на уникання невдачі. Усвідомлення факту недосяжності поставленої мети сприяє виникненню пасивної поведінки. Логіка тут цілком чітка: зручніше виглядати ледачим, ніж невдахою. Демонстрація сороміцького ледарства – процес менш болісний, ніж демонстрація своєї нездатності.

Акцент на змагання. Робити наголос на змагання — ще одна причина небажаної поведінки. Якщо ви ставите учнів перед вибором: бути їм переможцями чи тими, хто програє, то цілком очевидно, що дехто з них вибере варіант «не грати взагалі». Проте відомо, що педагоги в ході навчання своєму предметові любляють влаштовувати змагання. Вони впевнені, що це корисно для учнів, що це допоможе їм у майбутньому не програвати в життєвих ситуаціях.

Але тут треба розуміти одну важливу відмінність змагання в навчанні від того, в яке людина вступає, увійшовши в доросле життя. Коли людина змагається на робочому місці, «робить кар'єру», вона змагається з іншими людьми в тій галузі, яку вона сама вибрала, яка для неї значуща і в якій вона почуває себе компетентною. Якщо ми, наприклад, готуємо до видання підручник, то цілком очевидно, що ця справа для нас є значущою і посилюююю, тобто такою, що дає нам упевненість одержати високу оцінку на ринку подібної продукції і в чомусь бути кращими за інших авторів. Але ми навряд чи погодимось брати участь у конкурсі кравців, де ми приречені на невдачу.

Учні не можуть вибирати. Щоденно упродовж кількох років навчання вони піддаються порівнянню з іншими по здібностях у математиці, мові, малюванні, у природничих науках. І ніхто не дає їм права сказати: «Я добре знаю свої можливості в англійській мові і своє ставлення до неї, тому не хочу навіть починати змагання у цій галузі». Навпаки, їх змушують змагатись там, де їхні шанси на перемогу сумнівні. У підсумку – поведінка, яка спрямована на уникнення невдачі.

3.4. Технологія уникнення небажаної поведінки

Відомо, що викладач часто взагалі не помічає учнів з поведінкою, спрямованою на уникнення невдачі, тому що вони фактично не заважають проводити заняття: не заводять навчальну групу, не звертають на себе уваги, не шумлять і не перебивають. Вони взагалі «не», тобто, нічого не роблять, і сподіваються, що цього не помічають педагоги. Однак, зрозуміло, що базові

потреби таких учнів не задовольняються прийнятним способом: вони недостатньо відчують свою приналежність до того, що відбувається в навчальній групі, недооцінюють свою значущість. Тобто: вони не почувають, що в них добре виходить, – не спроможні в процесі навчання; вони не почувають себе потрібними – неспроможні в спільній діяльності; вони також невпевнені в собі, коли спілкуються з товаришами. То ж перший крок викладача в цій ситуації – допомогти їм усвідомити себе спроможними в процесі навчання – провідної діяльності учнів. Для цього доцільно використати певні техніки педагогічного впливу.

Використовувати конкретний матеріал і комп'ютерні програми. На конкретному матеріалі, тобто на предметах, які можна побачити, до яких можна доторкнутися, можна краще навчитися чомусь, особливо якщо той матеріал, на якому треба вчитись, задовольняє наступним вимогам.

Привабливість. Людям подобаються яскраві, кольорові і цікаві речі.

Зрозумілість. Завжди приємно мати справу з матеріалами, які своїм виглядом фактично самі підказують, як ними користуватися.

Самоконтроль. Важливо усвідомлювати, що помилки — нормальне явище у навчальному процесі, а ще важливіше бути впевненим, що про ці випадкові помилки як органічну частину навчання знає лише той, хто навчається, і може їх повторно використовувати доки не буде досягнута необхідна впевненість у правильності дій. Тільки після цього може бути доречним зовнішній контроль і оцінювання навчальних досягнень учня. Радість від безпомилкового й легкого виконання контрольного завдання – найцінніша винагорода за навчальну працю.

Цілеспрямований добір навчального матеріалу дає особливо помітний ефект, якщо він втілюється у комп'ютерних програмах. Звичайно, комп'ютерні програми не дають змоги поторкати навчальний матеріал, але вони можуть зробити його привабливим і більш зрозумілим, дають змогу здійснювати самоконтроль і повторно використовувати його результати. Тому учні, які не хочуть навіть взяти в руки ручку під час проведення занять, можуть годинами сидіти за комп'ютером і вчитися з великим захопленням на свою користь й із задоволенням.

Комп'ютер, звичайно, не може замінити викладача. Але, якщо не засвоєні базові знання й уміння, то краще і вигідніше для учня, як суб'єкта навчання, довірити процес свого «вирівнювання» і «підтягування» не вам, а комп'ютерові.

Навчатись за один раз чомусь одному. Учні, що бояться невдач, дуже легко залякати, наприклад, обсягом нового матеріалу чи його складністю. То ж організуйте навчальний процес маленькими кроками, розгорнутим алгоритмом, який допомагає робити безпомилкові дії. Кожен крок повинен одержувати зворотний зв'язок. Кожен маленький успіх повинен бути помітним, а кожна маленька помилка повинна з легкістю виправлятися, тоді безпомилковим буде і кінцевий результат.

Запровадити додаткові заходи в навчанні. Для цього: готуйте спеціальні програми для навчання тих, хто відстає; з'ясуйте причини відставання за

допомогою спеціальної діагностики: рівень інтелектуального розвитку учня може бути високим або нормальним, а може бути і незначне відхилення від норми; дозволяйте і підтримуйте роботу в парах: той, що встигає, і той, хто відстає; таке співробітництво – дуже гарний спосіб виховання й самовиховання обох.

Учити позитивно розповідати про те, що робиш, і про себе. Подумки учні часто повторюють: «Я не можу цього зробити», «Це надто важко», «Я ніколи не зроблю правильно». Допоможіть їм змінити внутрішню мову.

«Ти зможеш, якщо будете думати, що зможеш! — говорить мудрий викладач своєму учню. — Повторюй це щодня, особливо, у відношенні до тих предметів, з якими у вас щось не виходить».

Можна повісити в аудиторії перед очима учнів плакат з такими «закликами» (внутрішніми девізами): «Я можу це зробити!», «Одне маленьке зусилля — і буде результат», «Я цілком спроможний виконати роботу добре», «Я можу, коли говорю собі, що я можу», «Я можу змінитися так, як вважаю за потрібне».

Шукайте два «плюси» на кожний «мінус». Візьміть за правило: коли чуєте, що учень негативно висловлюється про себе і своє навчання, вголос висловіть про його навчальну працю не менше двох позитивних тверджень. Цей прийом допомагає учню трансформувати свій образ із негативного в позитивний. Спочатку він відчуває деяку ніяковість, коли чує про себе позитивне, але... «до гарного швидко звикають». Єдина обов'язкова умова: репліки викладачами повинні бути конкретними.

Декларація «Я зможу» перед виконанням завдання. У голові учня начебто звучить заїжджена платівка. Як тільки він одержує задачу для рішення, вона автоматично включається: «Ти не зможеш, нічого не вийде», — повторює вона. Щоб «перемінити платівку», покладіть на робоче місце учня поряд з карткою завдання картку з текстами заклинань: «Я легко впораюся з цією задачею», «Я досить розумний, щоб відповісти на всі ці запитання».

Робіть помилки нормальним і потрібним явищем. Страх зробити помилку – ось що «заштовхує» учнів у межі поведінки, яка спрямована на уникнення невдач. Вони інтерпретують кожен помилку – велику чи маленьку – як доказ того, що вони взагалі нічого не можуть робити правильно. Ми повинні допомогти їм розглядати помилки як необхідне явище в навчанні. Цього можна домогтись такими прийомами: розповідайте про можливі, типові помилки; показуйте цінність помилки як спроби виконати завдання (негативний результат — теж результат); мінімізуйте наслідки від зроблених помилок.

Формуйте віру в успіх. Допомогайте учням повірити в успіх. Вони повинні повірити, що спроможні не тільки вирішити задачу чи правильно відповісти на запитання, а й змінити себе, підняти свій інтелектуальний рівень. Для цього використовуйте такі прийоми: підкреслюйте будь-які поліпшення; повідомляйте про будь-який внесок учня у рішення задачі тощо; розкривайте учням їхні сильні сторони; демонструйте віру в здібності учнів;

визнайте труднощі ваших завдань; встановлюйте обмеження в часі на виконання завдання.

Концентруйте увагу учнів на минулих успіхах. Кожен учень має у своєму досвіді переживання успіху, хоча воно може бути сховане десь дуже глибоко. Знайти такі приклади переживання успіху в учнів, що побоюються невдачі, дуже важливо. Цей спогад може стати фундаментом для нових досягнень. Використовуйте такі прийоми як аналіз минулого успіху, повторення і закріплення минулого успіху.

Відзначаєте досягнення. Якби учні чули й бачили визнання своїх досягнень тією ж мірою, у якій вони одержують зауваження про помилки, вони позбавилися б поведінки, спрямованої на уникнення невдачі. Досягнення чи поліпшення в будь-якій сфері, незалежно від того, якою ця сфера виглядає для нас – значущою чи не дуже — повинно бути підкреслене. Одержуючи визнання будь-якого досягнення, учні «зі страхами» починають почувати, що можуть успішно взаємодіяти з педагогом і вносити свій внесок у діяльність навчальної групи.

Завжди при взаємодії з такими учнями дотримуватися наступних принципів.

Підтримувати всі намагання учня змінити установку «я не можу» на установку «я можу». Допомогати переборювати бар'єри, які ізолюють учня від товаришів, втягувати його в продуктивні відносини з іншими учнями. Використання матеріалів даного розділу в практичній діяльності викладача ПТНЗ буде сприяти встановленню доброзичливих відносин з учнями, гуманізації навчально-виховного процесу, підвищенню його ефективності.

4. ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

Гострі й конфліктні педагогічні ситуації виникають як у молодих викладачів, так і в досить досвідчених. Вони відображають глибокі психологічні процеси у взаєминах викладачів і учнів, педагогічного й учнівського колективів.

Ці ситуації мають сигнальний характер. Результат конфлікту дуже часто залежить від того, наскільки швидко та адекватно викладач відреагував на перші сигнали учнів. Занадто дорого часом платить викладач (та й учень) за неблагополучний результат конфліктної ситуації. В цілому, основою безконфліктного навчально-виховного процесу є організація викладачем гуманного педагогічного спілкування, гуманних взаємовідносин з учнями. А в ньому, як і в будь-якій справі, є елементи «вищого пілотажу». До них насамперед належать вміння й навички викладача управляти конфліктною ситуацією.

За своєю значимістю, впливом на розв'язання критичної ситуації розрізняють конструктивні та деструктивні конфлікти. Перші спрямовані на зміст проблемної ситуації й пошук варіантів рішення, а інші пов'язані зі «з'ясуванням відносин». Конструктивні конфлікти, як правило, сприяють

уточненню позицій і єднають колектив; деструктивні ж руйнують колектив та його відносини з педагогом.

Отже від їх вирішення істотно залежать і психологічний клімат у навчальній групі, успішність, а також здоров'я учнів та педагогів. Тому зупинимося на «азах конфлікту», знання яких допоможуть викладачеві (особливо молодому) вибрати правильну стратегію вирішення конфлікту, а саме — досвід «старших товаришів» (помилки, недоліки), способи поведінки і вирішення конфліктів. Почнемо з досвіду «старших товаришів».

4.1. Недоліки педагога, які призводять до конфліктної ситуації

Невміння створювати нормальні умови для навчання. Досить часто педагог бачить своє головне завдання в контролі за діями учнів, високій вимогливості до них і в покаранні навіть незначного порушення дисципліни. Але ж перше завдання педагога — створення необхідних умов для успішної праці учнів (насамперед, умотивованості їх до праці, доброзичливих взаємовідносин між суб'єктами навчально-виховного процесу тощо). І коли б ці умови були педагогом виконано, то, звичайно, майже не було б прецедентів для виникнення конфлікту. Але створення сприятливих умов для навчання учнів потребує від викладача високої педагогічної майстерності, терпіння та поваги (любові) до своїх вихованців. А якщо цього немає, або є, але дуже мало — то конфлікт не забариться.

Невміння враховувати в роботі з учнями їхні індивідуальні особливості. Деякі педагоги не зважають на те, що один учень швидко оволодіває новою операцією, знаннями, а інший – повільно. Те, що перший розуміє майже «без слів», іншому потрібно кілька разів пояснювати та показувати. Але ж перший швидко забуває побачене та почуте, а другий те, в чому розібрався, не забуває роками. Один віддає перевагу незнайомій роботі, яка пов'язана з подоланням труднощів, перешкод; інший, навпаки, любить повторювати одноманітні, добре знайомі обов'язки, тощо.

Недостатня педагогічна майстерність частини педагогів, які не спроможні яскраво виступити перед учнями, пояснити нове завдання, допомогти в раціоналізації самостійної роботи, вирішенні суперечливих проблем, використовувати при проведенні занять сучасні форми, методи, принципи, технології, досвід педагогів–новаторів тощо.

Нетактовність, а іноді грубість з боку педагога. До учнів іноді звертаються зневажливо, грубо. Це негативно впливає на них та може сприяти виникненню конфліктів.

Неправильна стимуляція учнів заохоченням і покаранням. Неприпустимо, наприклад, заохочувати та карати за результат дії, ігноруючи її мотиви. Проте якщо учень не виявив достатньої старанності, працелюбності, йому не варто дякувати за успіхи в самодіяльності, спорті або відмінне навчання. Навпаки, виконання плану новачком чи отримання «трійки» учнем, який довго хворів повинне супроводжуватися похвалою. І, як правило, ревнощів, заздрощів у цих випадках не буває: учні розуміють педагога.

Неспроможність спиратися в роботі на неформальні об'єднання учнів.

Неформальна структура колективу навчальної групи – незмінний наслідок низки об'єктивних причин. Ніякі офіційні відносини не в змозі регламентувати безліч ситуацій, які виникають щоденно у спілкуванні з учнями. Конфронтація формальної та неформальної структури колективу не фатальна, але вона виникає, якщо формальні керівники діють, не відповідаючи очікуванням неформальних груп. Конфлікт зароджується неминуче, якщо керівництво навчально-виховним процесом здійснюється тільки з опорою на вимоги офіційних документів, викладачі не знають внутрішнього життя колективу, не цікавляться взаєминами його членів, не враховують особливостей учнів, умов їх життя, становища в колективі.

Хибне ставлення до критики. Критика застосовується з метою виправити недоліки, допомогти справі. Але недостатній рівень психологічної культури певної частини викладачів призводить до того, що, критикуючи учня, вони без потреби підвищують голос, допускають нетактовність, грубість, провокують конфлікт. Цього можна уникнути, якщо перед критичним висновком з'ясувати, чи не можна взагалі вирішити проблему загалом без критики.

Оскільки критика – не самоціль, перед її застосуванням треба чітко визначити мету: що конкретно, у кого саме та як щось повинно змінитися. Треба не тільки вказати на недоліки, й неодмінно визначити шляхи їх подолання. Вимагаючи виконання певних засад і правил поведінки, необхідно оглянути, чи виконуєте їх ви самі. Критикуючи, будьте завжди переконані: те, що робилось раніше, сьогодні можна зробити краще, не існує межі людським можливостям.

Подолання щойно наведених недоліків буде сприяти зменшенню кількості конфліктів та підвищенню їх конструктивності.

Крім того серйозно перешкоджають адекватно поводитися під час конфлікту помилки в сприйнятті самої конфліктної ситуації. Розглянемо їх.

4.2. Помилки в сприйнятті конфліктної ситуації

До типових недоліків сприйняття ситуації та опонента належать наступні:

Ллюзія власної шляхетності, коли ми вважаємо, що стали «жертвою» злостивого суперечника і, з точки зору моралі, самі поведимося зразково. Конфліктуючі сторони здебільшого переконані в своїй правоті, часто навіть готові вирішити конфлікт і переконані, що справа тільки в опонентові, який цього не бажає.

Подвійна етика. Людині властиво прикрашати власну поведінку навіть перед самим собою. Власні дії ми завжди намагаємося сприймати як розумні, ввічливі по відношенню до суперника, а чужі, як неприпустимі, нечесні.

«Все зрозуміло». Часто обидві сторони спрощують ситуацію конфлікту. Мета та сама: переконання, що мої дії правильні, а ось опонент поводить себе нахабно і неадекватно ситуації. Подібні помилки досить характерні в конфліктній ситуації, ускладнюють процес примирення. Щоб уникнути їх, педагогу необхідно володіти мистецтвом, яке автор недирективного навчання американський педагог і психолог К.Роджерс назвав «постояти в черевиках

учня», а відомий російський психолог В. Леві – «бути іншим». Але як же доцільно діяти в конфлікті?

4.3. Способи вирішення конфліктів

Практично всі люди, коли думають про конфлікти, міркують в термінах «перемога» або «поразка». Цю орієнтацію можна простежити, якщо послухати, що говорять викладачі про стосунки з учнями: «Я не дозволю учням управляти собою!», «Я примушу їх вчитися!», «Я можу, звичайно, програти, але частіше я виграю!», «Сучасні учні зовсім не поважають викладачів!».

Орієнтація викладача на «перемогу», або «поразку» переважає в практиці педагогічного конфлікту. Саме тому багато хто з викладачів вважає, що вони можуть бути тільки суворими або лагідними, «твердими» або «м'якими», дозволяти або забороняти. Взаємини з учнями сприймаються, як безперервна війна, змагання. Цілком зрозуміло, що і більшість учнів у цій ситуації вважає педагогів своїми недругами-диктаторами, яким потрібно чинити опір, або «ганчірками», якими можна «витирати ноги».

Коли в групі виникає конфлікт, викладачі досить часто поводяться так, щоб обов'язково виграти, або, принаймні, не програти. Але ж це припускає неминучу поразку учнів. Інші викладачі, не бажаючи псувати відносини з учнями та бути суворими, дозволяють учням робити все, що їм заманеться. Результат той самий.

В цілому, можна виділити три способи вирішення конфлікту.

Перший спосіб передбачає, що конфлікт вирішується на користь викладача, всі вигоди його, учні нічого ж не отримують. Педагог – переможець, учень – у програші. Назвемо цей спосіб «придушення».

Другий спосіб передбачає, що конфлікт вирішується на користь учнів, всі вигоди – їхні, викладач нічого не отримує. Учень-переможець, викладач – програв. Назвемо цей спосіб «поступка».

Третій спосіб передбачає, що в конфлікті виграють обидві сторони і ніхто не програє. При використанні цього способу викладач і учень шукають можливостей вирішення конфлікту, приходять до згоди про найдоцільніші з них. Назвемо цей спосіб «співпраця».

Проте в практиці навчально-виховного процесу значна частина викладачів навіть не уявляє, що вони користуються якимось особливим «способом» для вирішення конфлікту. Вони просто роблять, «як вийде». Крім того, ними досить часто не усвідомлюється зв'язок між власною поведінкою в конфлікті і наступною поведінкою учнів. Тому досить важливо чітко уявляти наслідки застосування цих способів.

Розглянемо переваги і недоліки способу «придушення».

1. Цей спосіб викликає обурення і сильну ворожнечу «переможеного» до переможця. Нікому не подобається, коли ним командують і коли його запити не враховуються.

2. Він потребує сильного примусу з боку переможця. І коли той зникає, переможений перестає підпорядковуватись.

3. Він привчає того, що програв, перекладати відповідальність на

переможця, обмежує ініціативу і особистісне зростання.

4. Він розвиває підпорядкування через страх, нездатність і небажання кооперуватися й діяти разом з кимось, насамперед з викладачем.

5. Він обмежує творчість, активність учнів. Інновації виникають в атмосфері страху та агресії не часто.

6. Він не дає можливості розвиватися самоконтролю і самодисципліні учнів. Нікому не потрібен самоконтроль, якщо вас жорстко контролюють.

7. Він часто викликає почуття вини та розкаяння у переможця.

8. Він потребує застосування влади для того, щоб досягати підпорядкування.

Розглянемо переваги та недоліки способу «поступка».

1. Ви просто ігноруєте небажану поведінку учня, тим самим, «уникаєте» конфлікту.

2. Цей спосіб в усіх випадках призводить до обурення того хто програв, і виникнення у нього навіть ненависті до переможця. Викладачі, які практикують цей спосіб, не поважають учнів.

3. Він провокує розвиток у переможця егоїзму, неповаги до навколишніх його людей. Учнями стає важко управляти, вони стають недисциплінованими, вважають, що все має бути, як їм хочеться. Дії навчальної групи стають непередбачуваними.

4. Він сприяє деякій творчості і спонтанності учнів, але ціною нервів викладача.

5. Він не сприяє розвитку моральних норм і високої продуктивності в учнів. Дуже багато часу на заняттях витрачається марно.

6. Він також змушує переможців відчувати вину по відношенню до переможених.

7. Він також не сприяє розвитку в учнів поваги до викладача – вони вважають його «ганчіркою».

Як бачимо з наведеного аналізу, перші два способи вирішення конфліктів досить неконструктивні і негативно впливають як на атмосферу в групі, відносини між викладачами і учнями, так і на розвиток учнів.

Тому далі розглянемо третій, альтернативний спосіб вирішення конфліктів, який не пов'язаний з дилемою «перемога – поразка», тобто «співпраця». При його використанні, як правило, виграють обидва учасники конфлікту.

Даний спосіб розвиває не змагання або протиборство, а кооперацію, співпрацю. Проаналізуємо переваги способу співпраці. Необхідно переконатися, що отриманий результат вартий додаткових зусиль і затрат часу, яких потребує цей спосіб порівняно з іншими.

Переваги способу співпраці.

Відсутність опору. В результаті того, що при використанні цього способу не буває переможців і переможених, опір, який супроводжує способи придушення та поступки, в даному разі відсутній. Коли люди працюють разом над вирішенням проблеми, їх взаєморозуміння поглиблюється.

Велике бажання реалізувати прийняті рішення. Викладачі й учні не є тут винятком, кожному значно більше подобається реалізувати власні рішення, ніж підпорядковуватись волі інших. Ніхто не бажає, щоб його контролювали, а застосування способів «придушення» та «поступки» передбачає це.

Підвищення якості прийнятих рішень. Педагоги, які практикують співпрацю, незабаром виявляють, що їхня позиція «Я знаю краще» не більш, ніж черговий міф. Якість рішень, спільно прийнятих викладачем і учнем, значно вища, ніж прийнятих тільки одним із них тому, що учням не вистачає життєвого досвіду, а викладачам — бачення проблеми з середини.

Відсутність примушення. Чому? Бо рішення при використанні цього способу до вподоби і викладачеві й учневі.

Відсутність необхідності використання влади. Мабуть, це найбільша перевага. При такій ситуації знімаються захисні функції учнів і педагогів, покращується психологічний клімат, всі учасники займаються тим, заради чого вони зібрались – навчанням.

Учням подобаються викладачі, викладачам – учні. Це теж один із найбільш привабливих наслідків застосування способу співпраці.

Багато хто відчуває позитивні почуття один до одного і відразу, яка отруює життя багатьох, зникає.

Отже, педагогічне спілкування завжди було і залишається творчістю, а вирішення конфліктів – одним з його найбільш складних і важливих елементів. Педагог повинен бути готовим до того, що знайдений ним вдалий варіант рішення, напевно, не спрацює наступного разу. Йому випала нагода знайти інший спосіб, і так до безмежності: радість творчості та пошуків постійна.

В цілому коректне (раціональне) розв'язання критичних ситуацій – необхідний елемент професійної педагогічної підготовки кожного педагога. Для реалізації установки на вирішення їх «мирним шляхом» доцільно керуватися наступними педагогічними правилами.

4.4. Правила подолання конфліктів.

Правило 1. Не намагайтеся за кожним негативним вчинком учня бачити тільки негативні мотиви. Тут важлива «педагогічна пильність» – уважне ставлення до кожного гострого моменту у взаємодії з учнями й колегами й вдумливий аналіз того, що трапилось. Бачити тільки погане – збільшувати конфліктність ситуації.

Розглянемо приклад. Викладач робить зауваження учневі за те, що той посміхається на його уроках. Та й додає негативу до цієї ситуації: «Я над тобою не так посміюся!» Учень кульгає, тому сприймає заяву викладача як глузування над своїм каліцтвом. При розгляді з'ясувалося, що викладач сприймав посмішку учня як знущання над своєю глухотою, про що учень навіть і не підозрював. Учень же своєю посмішкою сподівався згладити свій недуг.

Правило 2. Ретельно готуйтеся до проведення навчальних занять, не допускайте ні найменшої некомпетентності у викладанні свого предмета. Викладач разом з учнем вирішують біля дошки завдання й приходять до

неправильної відповіді. Поки педагог шукав помилку, навчальна група поводитися дуже галасливо. Педагог, повернувшись до аудиторії, попросив: «Шановні, тихіше, не збивайте!» Один із «шустрих» учнів додав: «Як це безглуздо ви робите!» Викладач покинув аудиторію.

Правило 3. Учні схильні охоче виконувати розпорядження викладачів при опосередкованому способі впливу. Є два способи впливу на людину прямий і непрямий, опосередкований. Перший спосіб – традиційний, що ігнорує особливості особистості – заснований на вольовому тиску на психіку учня й тому найменш ефективний, хоча зовні він видається єдино правильним і навіть природним, логічно обґрунтованим для розв'язку питання: зажадати те, що потрібно зробити, наказати, покарати винного. Однак для учня прямий вплив, разом з погрозами й роздратуванням, є психологічно неприйнятним і викликає відповідну протидію негативного характеру.

Більш ефективний – інший спосіб. Це метод непрямого впливу. Суть його в тому, що через порушення інтересів, потреб, мотивів поведінки людини від неї можна домогтися більшого. Саме через спонукання, через стимули можна поставити людину в такі умови, коли вона сама буде діяти в інтересах колективу й спільної справи, а одночасно й з метою власного самоствердження.

Розглянемо приклад. Учень втрачає інтерес до навчання. В журналі – лише незадовільні оцінки. Всюди погано: викладачі соромлять, удома забрехався.

Але в цій ситуації педагог не поспішає влаштовувати «рознос». Перегортаючи журнал, він у роздумі запитує: «Що ж ми будемо робити? Нам з тобою треба постаратися поправити стан справ. Ти погано вчишся, я, очевидно, погано вчу. Давай доведемо всім, що ми можемо виправитися». Результат неодмінно буде позитивним. Навіть якщо учневі не вдасться виправити всі оцінки, то однаково викладач досяг мети – він завоював довіру учня.

Правило 4. Учня можна змінити на краще за допомогою спеціального прийняття оцінки його особистості. Важливий засіб формування особистості учня – педагогічно грамотна оцінка його як особистості. Мудра, обґрунтована оцінка людини є для неї сигналом про соціальне просування, про благополучне самоствердження в соціально правильному напрямі. Саме тому психологи пропонують наступні правила оцінки особистості: позитивна оцінка ефективна в комбінації з високою вимогливістю; неприйнятні глобальна позитивна й глобальна негативна оцінки; глобальна позитивна оцінка викликає почуття непогрішності, знижує самокритичність, вимогливість до себе, закриває шлях для подальшого вдосконалювання; глобальна негативна оцінка підриває в учня віру в себе, викликає відразу до ПТНЗ й до навчання.

Найбільш доцільні такі оцінки: парціальна позитивна оцінка, коли в підсумку особистість пишається своїми досягненнями в одній конкретній справі й разом з тим усвідомлює, що успіх не дає підстави для

самозаспокоєння в усіх інших справах; парціальна негативна оцінка, при якій учень розуміє, що в даному конкретному випадку він зробив помилку, яку можна виправити, тому що для цього він має досить сил і можливостей.

Правило 5. Спільна діяльність зближує людей і підвищує їхній авторитет. Соціальні психологи рекомендують по змозі частіше використовувати спільну діяльність як найбільш ефективну форму організації. Не всяка робота в колективі по суті колективна. У групі часто бувають завдання індивідуальні, фронтальні, однак і в тому, і в іншому випадку між учнями не виникає нових відносин. Інша справа – завдання, які вимагають об'єднаних зусиль, а поділ обов'язків на шляху до загальної мети буде породжувати відносини взаємної відповідальності. Можна рекомендувати наступні форми спільної діяльності на практичних і лабораторних заняттях: парна робота в мікрогрупах, коментування усних відповідей і рецензування письмових робіт з наступним їхнім обговоренням у групі, колективний показ досягнень тощо.

Правило 6. Передбачуваність і коректність поведінки викладача знижують напругу в спілкуванні. Важливим профілактичним засобом є так званий орієнтовний стиль поведінки, який припускає передбачуваність, коректність, люб'язність тощо у спілкуванні з учнями.

Правило 7. Не намагайтеся відразу ж «читати мораль». Чи знаєте ви, що навіть доросла людина, яка опинилася в критичній (іноді стресовій) ситуації, – одна в оточенні людей, налаштованих до неї негативно й упереджено, може одержати інфаркт або інсульт. А отут – учень, один, без звичної підтримки батьків, друзів. Уявіть себе на його місці: погодьтеся, мало хто в такій ситуації взагалі зможе все нормально сприймати, думати й відповідати. Типові відчуття в такі моменти: «важко розумію, що говорять...», «очі підняти не можу...», «усе німіє – голова, руки, ноги...», «все, як у тумані». Одне бажання: «швидше б усе закінчилося», і ніяких інших думок.

То ж чи буде результат, якщо в цій ситуації буде «нудна моралізація» педагога? Ні! З її допомогою не можна не тільки розв'язати проблему, а й навіть з'ясувати причини вчинку учня. Тому що йому:

Несоромно. Так-так, у ці моменти учню навіть не соромно. Чому? Не до того! Він тільки й може, що під тиском ситуації й викладача процідити із себе банальне: «Я більше так не буду...». Для того, щоб розібратися, потрібно ставити запитання наодинці спокійним дружлюбним голосом, а не заздалегідь осудливим. Споконвічно «обвинувальні» питання дуже заважають щось зрозуміти, у чомусь розібратися.

Не зрозуміло. Мало того, лавина «авторитетних» обвинувачень і осудів повністю виключає можливість «співробітництва» старшого з молодшим, тому що виникає «стіна» між викладачем і учнем. Адже психіка учня у форматі обвинувачень просто не сприймає нібито благих намірів, що припускають виховання. Йому вкрай важко зрозуміти й повірити, начебто йому бажують добра, якщо тільки й роблять, що повідомляють зовсім все погане.

Не дієво. Тому що учень не може хоч трішки зрозуміти або захотіти зрозуміти з того, що говорить йому при всіх.

Йому не просто страшно, а погано й некомфортно — він готовий «крізь землю провалитися», хоч сором тут і ні при чому! Крім цього, занадто багато авторитетних людей, занадто багато впливів, занадто багато негативних емоцій! Це навантаження непосильне для психіки учня, навіть дуже винуватого. Якщо він боявся в чомусь зізнатися, то найбільше він чекає, щоб спокійно з'ясувалося, як була справа, що він насправді не й такий вже поганий, що він готовий вибачитися, просто в нього не вистачає сміливості зізнатися, розповісти, вибачитися. І що ж?

Замість допомоги він одержує приниження й осуд. Єдине, що він розуміє: у жодному разі не можна попадатися. Але ж це зовсім не те, чому його прагнули навчити.

Дуже важливо для викладача вийти з конфліктної ситуації з гідністю й творчою задоволеністю своєю роботою у зв'язку з успішним захистом соціально коштовних норм і провідних цінностей навчальної діяльності учнів. Щоб виграти психологічне протиборство в зіткненні двох полярних систем норм і цінностей, викладачеві доцільно скористатися такими порадами.

«Дві збуджені людини не в змозі прийти до згоди». Постарайтеся прикласти максимум зусиль, щоб у гострій ситуації стримати себе, у жодному разі не сваритися й не дратуйтеся. Вихованці високо цінують самовладання, витримку й гумор педагогів.

«Затримайте реакцію!» Не починайте відразу ж вступати в полеміку з опонентом, особливо якщо його дії не є загрозою для навколишніх. Треба зробити вигляд, що ви начебто не помічаєте порушника, хоча в той же час даєте зрозуміти, що добре бачите його дії. Суть такої поведінки в тому, що педагог підкреслює другорядність зухвалої поведінки порушника й тому йому і немає часу відволікатися від ведення заняття. «Факт не зауваження» явного порушення дає змогу внести деяку розгубленість у дії дезорганізатора й знижує його активність. Відстрочена реакція часто дає психологічну перевагу викладачеві.

«Переведіть реакцію!» Це прийом також слугує для розвінчання значущості вчинку й особистості порушника. Він технічно реалізується через виконання викладачем повсякденних дій на заняттях (звертання до учнів з вітанням, робота з журналом, погляд у вікно тощо), незважаючи на надзвичайну обстановку, яка не терпить зволікання. У підсумку "герой" конфлікту залишається наодинці із собою. Цим знижується "задум" боротьби.

«Будьте раціоналізатором!» Відомо, що все те, що стало смішним і незграбним в очах навколишніх, втрачає силу впливу й перестає бути небезпечним.

Дуже важливо з конфліктної ситуації вийти з гідністю. У такий спосіб будуть захищені ті соціально коштовні норми, які відстоює викладач.

«Будьте парадоксальним!» Постарайтеся при нагоді звернути підступний задум порушника дисципліни на користь собі й справі. Бажано так «розкласти» суть ситуації для учнів, щоб ще й подякувати порушникові за допомогу (з іронією, природно). Викладач виявиться сильною й оригінальною особистістю. Учні не люблять сірості.

Якщо узагальнити, то можна надати наступні поради, які допоможуть педагогам ПТНЗ адекватно і конструктивно діяти в конфліктній ситуації.

При виникненні напруження між партнерами доцільно виявляти наступні прийоми:

1. Увага до співрозмовника.
2. Доброзичливість, дружелюбність, прихильність, поважне ставлення.
3. Терпимість до його слабостей.
4. Співчуття до нього.
5. Витримка, самоконтроль.
6. Спокійний тон.
7. Лаконічність, небагатослівність. Будувати фрази так, щоб вони викликали нейтральну або позитивну реакцію співрозмовника.
8. Постійно підтримувати зворотній зв'язок з співрозмовником.
9. Поволі затягувати ритм, темп бесіди, якщо співрозмовник надміру схвильований і швидко говорить.
10. Стежити за співрозмовником уважно, з першої нагоди встановити з ним контакт та намагатися його не втрачати.
11. Намагатися дивитися співрозмовникові у вічі, на його обличчя, руки, поставу, стежити за їх змінами.
12. Намагатися подумки стати на місце співрозмовника і зрозуміти, які події привели його до такого стану.
13. Спробувати відчувати: «А якби було б мені у цьому стані?»

Доцільно, щоб поведінка на першій (до словесній) фазі бесіди включала в себе такі оперативні прийоми.

1. Дати виговоритися, не намагатися перекричати, перебити.
2. Уважно слухати.
3. Зробити паузу, якщо співрозмовник надміру активний.
4. Показати мімічними, руховими засобами (без слів), що помітили стан співрозмовника.

Доцільно, щоб поведінка на другій (словесній) фазі бесіди включала в себе такі оперативні прийоми.

1. Доброзичливо привітати співрозмовника.
2. Відвернути або переключити увагу співрозмовника.
3. Сказати про своє самопочуття, стан, що викликали слова співрозмовника, якщо його статус вищий, позиція сильніша, ніж у вас.
4. Сказати про стан, самопочуття співрозмовника, якщо статус його нижчий, позиція слабкіша ніж у вас.
5. Звернутися до фактів.
6. Визнати свою провину, якщо вона є.
7. Визнати правоту співрозмовника по тих пунктах, де він безсумнівно

має рацію.

8. Дати зрозуміти співрозмовникові, що ви розумієте, наскільки важливе питання, про яке він говорить.

9. Показати, що ви зацікавлені у вирішенні його проблеми.

10. Підкреслити спільність інтересів, цілей завдань із співрозмовником.

11. Поділити з ним відповідальність за вирішення проблеми.

12. Підкреслити, що ви довіряєте співрозмовникові.

13. Підкреслити кращі якості, які є у нього, що допоможуть йому справитися зі своїм станом.

14. Підкреслити значущість співрозмовника, його сильні сторони, добрі стосунки з іншими людьми.

15. Попросити у співрозмовника поради, як вам вчинити з ним, як би він сам вирішив цю ситуацію.

16. Обіцяти підтримку, якщо це не суперечить вашим принципам, інтересам справи.

17. Якщо є можливість, вирішити питання відразу або пообіцяти це зробити в короткі строки.

Наостанок зауважимо, що конфлікти виникають у будь-яких людських взаєминах і відносини «учень–викладач» теж не є винятком. Це цілком нормальна й природна ситуація. Тому педагогу треба турбуватися не лише в тих випадках, коли конфлікти виникають, а й тоді, коли їх взагалі нема. Це показник дефектності його взаємодії з учнями: вона має поверховий, безособистісний характер, і учні просто не звертають на педагога увагу.

5. ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ СТЕРЕОТИПІВ

Негативні педагогічні стереотипи призводять до того, що викладачі, як правило, не адекватно (емоційно надмірно) реагують на різноманітні ситуації у педагогічному процесі, надмірно нервують, що призводить до: частого прийняття невірних рішень; руйнування відносин з учнями; псування настрою учням і собі; виникнення стресів, конфліктів; погіршення здоров'я тощо.

5.1. Суть і застосування раціонально-емотивної терапії

Досить часто нам здається, що «негативні» події можуть управляти нами, але насправді ступінь нашого засмучення та наша реакція в певних ситуаціях залежать від того, що ми думаємо відносно того, що сталося. Саме ми самі дозволяємо собі діяти так неадекватно, нераціонально. Як цього уникнути? В цьому нам допоможе раціонально-емотивна терапія (РЕТ).

Застосування РЕТ складається в тому, що ви аналізуєте критичну ситуацію, свої емоції, почуття, переконання, сперечаєтеся з собою, руйнуєте свої ірраціональні переконання та приймаєте раціональне рішення, звільняючи себе від надмірних, неадекватних емоцій, переживань і думок.

Далі розглянемо алгоритм застосування РЕТ, використовуючи який, ви

зможете змінити свої думки (стереотипи, настанови) у будь-якій ситуації, коли хтось або щось нервує вас (включаючи, звичайно, і професійну діяльність в ПТНЗ).

Перший етап. Почніть з реакції на подію (С) і спитайте себе: «Які невинуваті емоції, почуття я відчуваю і чи поводжу я себе правильно в даній ситуації (А)?» Приділіть особливу увагу надмірному турбуванню, гніву, суму, почуттю вини, засмученню, образі, роздратуванню, заздрості, переляку, бажанню уникнути події, що вже сталася тощо.

Другий етап. Зразу ж переходьте до аналізу ваших думок, відношення до події (В) і запитайте себе: «Із-за яких нерозумних думок про себе та інших в даній ситуації я засмучуюсь?» Тут потрібно особливу увагу приділити нагнітанню страху, завищеним вимогам, обвинуваченню, ігноруванню подій. Крім того, також доцільно згадати ті безглузді переконання (установки), які власне й створюють у нас неадекватні емоції, почуття, вчинки, а саме: надмірна увага до думок оточення про вас; не повинно бути невдач; нетерпимість до невдач (це несправедливо); обвинувачення себе та навколишніх; легше уникнути важкої ситуації і відповідальності за неї, ніж розбиратися з нею; для кожної проблеми існує раціональне рішення, і тому я повинен знайти саме його тощо.

Третій етап. Це власне, дискусія й дебати (заперечення своїм ірраціональним переконанням й внутрішній монолог), позначається D (A-B-C-D).

Спитайте себе: «Як можна заперечувати та змінити свої нерозумні думки?» Спробуйте почати з:

«Чи повинен я...?»

«Чи варто мені...?»

“ Чи слід їм ...?”

«Чи буде жахливо, якщо мені відмовлять, якщо зазнаю невдачі, або якщо я не отримаю того, що мені потрібно, або якщо зі мною вчинять несправедливість ...?»

«Чи зобов'язані всі ставитися до мене справедливо або це всього лише моє бажання?»

«Чи допоможуть ці думки у відносинах з навколишніми людьми?»

«Чи допоможе це досягти своєї мети?»

«Чи впливає це на моє здоров'я?»

«А чи є свідчення, які підтверджують мої думки?»

Інший спосіб допомогти собі спростувати неадекватну реакцію складається в тому, щоб правильно зрозуміти та прийняти проблему, не ігноруючи і не перебільшуючи її. Наприклад: «Я отримав незадовільну оцінку від комісії, яка перевіряла якість проведення мною навчальних занять»; «Цей учень поводить зі мною нахабно».

Такий підхід допоможе вам зрозуміти, що саме ви перебільшуєте, як ви це робите і як ви можете спростувати свою неадекватну реакцію.

Четвертий етап. Прийняття ефективного рішення, позначається E (A-B-C-D-E). Спитайте себе: «Якими розумними (раціональними) міркуваннями

я можу замінити нерозумні (неадекватні) думки?» Почніть з : «Я хочу...»; «Мені хотілося б ...»; «Я віддав би перевагу...»; «Було б краще, якщо...»; «Адже це мені не допоможе...»; «Факти свідчать про інше...».

Для того, щоб виявити свої почуття, використовуйте такі вислови: «Жаль, але...»; «Не пощастило...»; «Я такий засмучений...»; «Мені заважає...».

Перший і другий етапи призначені допомогти вам розібратися, як саме ви засмучуєте себе та дозволяєте навколишнім людям і обставинам псувати вам нерви.

На третьому та четвертому етапах ви руйнуєте свої переконання й замінюєте їх на раціональні думки, які будуть запобігати надмірним, неадекватним реакціям і звільнять вас від почуття невдахи.

Але це не станеться раптово, ви не відразу відчуєте чудове емоційне одужання. Щоразу, як тільки ви усвідомлюєте, що надто засмучені і своєю поведінкою та емоціями шкодите собі, користуйтеся усіма етапами корекції своїх думок, свого ставлення, замінюючи їх на більш раціональні.

Багато хто питає, що краще – стримувати емоції, почуття в собі або давати їм вихід. Ні в якому разі не можна ні того, ні іншого. Ви або «вибухнете» та «почнете істеріку», або постійно будете тримати їх у собі, що може призвести навіть до виразки шлунку. Звичайно, іноді дуже хочеться «виплеснути» все на того, хто поряд з вами, особливо, якщо він цього заслужив. Але ж ви такими діями отримуєте сумнівні переваги та лише ускладните проблему. Замість цього краще замінити надмірні (неадекватні) думки (почуття) на більш раціональні, які допоможуть вам в створенні адекватної реакції – емоцій, почуттів, поведінки. Тому краще змінити свої емоції, почуття, ніж стримувати їх. Деякі люди вважають, що застосування РЕТ зробить з них робота, який ні на що не реагує.

Реагувати на різні події, поведінку людей ви будете, як і колись. Але ваша реакція буде більш адекватною (спокійною), що дасть вам змогу надмірно не нервувати, приймати більш раціональні рішення, не псувати собі настрій та відносини з навколишніми людьми, особливо з учнями, почувати себе більш впевнено. Застосування РЕТ навчить вас долати різні негативні педагогічні стереотипи та їх наслідки і адекватно діяти в критичних ситуаціях.

Далі на конкретних прикладах розглянемо застосування РЕТ для різних практичних ситуацій, викликаних негативними стереотипами (переконаннями) педагогів. Це допоможе вам осмислити помилки, які часто трапляються у вашій діяльності, а також певним чином відкоригувати свою поведінку в подібних критичних ситуаціях, частіше уникати негативної дії стресів, гуманізувати навчально-виховний процес, поліпшити стосунки з учнями.

5.2. Прийоми подолання негативних педагогічних стереотипів

«Не робити помилок». Ситуація: При виведенні формули викладач припустився помилки. Учень вказав на неї. Викладач засоромився. Він турбується про те, що подумують про нього учні.

Далі використовуємо поетапно РЕТ.

1-й етап. Які почуття я відчуваю та як поведжуся?

Сильно схвильований, засмучений, не можу зосередитися на проведенні занять, нервую.

2-й етап. Які думки, переконання засмучують мене, сильно турбують, пригнічують, змушують відчувати себе винуватим та поводити себе не адекватно обставинам?

«Про мене будуть погано думати, якщо я буду припускатися помилок. Помилка – це ознака моєї слабості. Якщо я помилився в присутності учнів, то мою помилку вони сприймуть як ознаку мого незнання. Якщо я припустився помилки, то спробую її приховати».

3-й етап. Як можна спростувати мої нерозумні (іраціональні) думки, переконання?

«Немає нічого жахливого в тому, що я помилився в присутності учнів. Такі помилки припустимі. Помилятися може кожен.

Моє бажання бути завжди правим, ніколи не помилятися призводить до внутрішньої напруги, робить мене нервовим і агресивним.

Я взагалі поставлю під загрозу всю свою ерудицію й авторитет, якщо не виправлю своєї помилки, почну відстоювати «свою правоту».

4-й етап. Якими раціональними міркуваннями я зможу змінити іраціональні (нерозумні) думки, переконання?

«Зверну увагу на помилки у своїх діях і поведінці. Спробую їх не приховувати. Саме відсутність прагнення будь-якою ціною «спастися своє обличчя» допоможе мені найкраще вирішити ситуацію, що виникла, а учні при цьому будуть із більшою повагою ставитися до мене».

«Намагаєтесь робити вигляд, що ви все знаєте». Ситуація: Під час занять один з учнів поставив перед викладачем запитання, на яке той не може відповісти.

1-й етап. Які почуття я відчуваю та як поведжу себе?

Певне напруження, почуття вини. Ігнорую запитання, прагну уникнути прямої відповіді тощо.

2-й етап. Які думки, переконання мене засмучують, сильно турбують, пригнічують, змушують відчувати себе винуватим?

«Мені не можна засвідчити свою некомпетентність у цьому питанні. Це прояв мого невігластва. Я завжди повинен бути готовим відповісти на будь-яке запитання учнів».

3-й етап. Як можна спростувати мої нерозумні (іраціональні) думки, переконання?

Говорячи «Я не знаю», я виявляю щирість і відвертість, які завжди цінують учні. Думка про те, що можна й потрібно знати все, сама по собі абсурдна. Енциклопедична освіченість у наш вік майже неможлива».

Визначення неповного знання в тому чи іншому питанні – чудовий стимул для подальшого свого розвитку. Крім того стереотипна поведінка «викладача-усезнайки» не є нейтральною. Дистанція, яку свідомо створюють

деякі викладачі, акцентуючи свою наукову поінформованість і незнання учнів, не стимулює розмову діяльність останніх, а навпаки, пригнічує її.

4-й етап. Як же скоригувати свою поведінку, а також нерозумні (ірраціональні) переконання, думки?

Ось деякі заходи раціонального вирішення цього етапу.

1. «Я про це нічого не знаю, але обіцяю розібратися». «Я не можу тобі зараз точно відповісти, але обов'язково поміркую над твоїм запитанням». «Запитання цікаве. Ми обов'язково повернемося до нього трохи пізніше». Прийняття такого компромісного рішення обов'язково припускає повернення до цього запитання на одному з наступних заняттях.

2. Якщо перед учнями ви часто виступаєте «всезнайкою», намагайтесь хоча б іноді визнавати деякі свої невдачі – і ви побачите, що така поведінка буде вам на користь. При цьому ваші учні будуть більш схильні довіряти вам.

«Спілкування – приниження». Ситуація: Викладач боїться, що учні «залізуть йому на голову», і поводить себе як жорстокий наглядач. За закритими дверми аудиторії тільки й чути: «Який же ти ледар!», «Невже ти не можеш зрозуміти таких простих речей!»

1-й етап. Які почуття відчуваю я та як поводжу себе?

«Постійно напружений, сердитий, розгніваний. Кричу на учнів, принижуючи їх, щоб боялися мене».

2-й етап. Які думки, переконання засмучують мене, сильно турбують, пригнічують, змушують поводити себе неадекватно ситуації?

«Педагог – людина, а це означає, що вона має право на виявлення своїх почуттів. Пустити б вас до них (учнів), ви б швидко забули про всю педагогіку і психологію. Якщо я щирий у своєму гніві, значить у мене є підстава. Виходить так, що учень має право нічого не робити, заважати проводити урок; педагог же повинен керуватися лише заповідями типу: «Не ображай. Не виганяй. Не кричи та ще люби їх».

3-й етап. Як можна спростувати мої нерозумні (ірраціональні) думки, переконання?

Образа, приниження як відповідна санкція на непорядні дії учнів – це визнання власного безсилля щодо конструктивного вирішення конфлікту. Даючи вихід своїм почуттям, ви лише на деякий час поліпшите свій стан, який швидко зміниться глибоким розчаруванням та засмученням». Ваше ігнорування принципів доброзичливості звільняє учня від необхідності бути ввічливим до вас. Недоброзичливість викладача – поганий помічник у складних ситуаціях. Ми ризикуємо втратити набагато більше, ніж придбати.

4-й етап. Як скоригувати свою поведінку, а також ірраціональні (нерозумні) думки, переконання?

1. Є різниця між засудженням як прийомом педагогічного впливу, який виявляється в негативному відношенні до порушення норм поведінки, з одного боку, і роздратованістю, озлобленістю – з іншого.

2. Виявити своє невдоволення можна більш делікатно й ефектно, не викликаючи озлоблення учня, наприклад, незвичайною реакцією педагога на

пустотливий вчинок. Привабливий, на перший погляд, вчинок стає безглуздим, якщо викладач попросить ще раз повторити його, не вбачаючи в ньому нічого ганебного.

3. Виявлення обурення, як прийому педагогічного впливу, не варто ототожнювати його зі звичайним виявленням обурення, коли в стані гніву «вириваються» грубі слова, крики, образа. Обурення ганебним вчинком може знайти своє виявлення у ваших зворушливих словах, інтонації, міміці. Практика свідчить, що ефективність впливу забезпечує насамперед ваша витримка і вміння володіти собою.

То ж ретельно проаналізуйте причини виникнення свого обурення. Чи вже так винуваті ваші учні? Частіше ваше роздратування – результат внутрішнього негативного відношення до них (ви їх просто не любите) або просто ваше невміння бути терпеливим?

«Усе бачити і все помічати». Ситуація. Викладач проводить заняття і весь час перебуває в стані, коли повинен «все бачити і помічати».

1-й етап. Які почуття відчуваю я та як поведжу себе?

«Постійне напруження, роздратування, гнів, що не все виходить «так як повинно». Безперервні зауваження учням:

«Я довго буду чекати тебе? Відкрий книжку і починай працювати!»

«Не відволікайтесь! Перестаньте розмовляти!»

«Ти довго будеш дивитись у вікно?!» тощо.

2-й етап. Які нерозумні (ірраціональні) думки, переконання засмучують мене, сильно турбують, пригнічують, змушують відчувати себе винуватим та поводити себе неадекватно до обставин?

«Навчання без дисципліни – млин без води. Якщо учні сидять тихо і мовчать, значить слухають, вчаться. На уроці просто необхідно, щоб учні сиділи «тихіше води і нижче трави». Інакше робота викладача піде нанівець. Кричиш – мовчать, почнеш із ними спілкуватися тактично – порядку немає».

3-й етап. Як можна спростувати мої нерозумні (ірраціональні) думки, переконання?

«Дисципліна на уроці не залежить від кількості зауважень. Педагог, котрий постійно робить зауваження, ніколи не досягає порядку.

Кому на уроці потрібна постійна тиша? Насамперед нам, викладачам. Так нам легше працювати. «Цілковитий спокій» не характерний учням. То чи можна вимагати від учня зосередженості його уваги усі 6-7 годин? А ось створити певні умови, які будуть «включати» увагу, викладач повинен вміти.

Професійна спостережливість педагога складається не тільки з уміння бачити все, що помітно, і помічати навіть те, що не видно. Вона якраз у зворотному: в умінні бачити, але не на все реагувати. Уявимо собі педагога, який реагує на все, що відбувається в класі, не вибірково. Праця такого педагога – суцільний конфлікт з учнями».

4-й етап. Як скоригувати свою поведінку, а також нерозумні (ірраціональні) думки, переконання?

1. Більшість викладачів намагається стримувати порушників дисципліни вимогами типу: «Замовкніть!», «Сидіть спокійно!». Ці вимоги не завжди

виправдовують себе, бо ефективно навчання вимагає діалогу. Крім того, звернена мова учня діє як каталізатор мислення, який і повинен використовувати викладач. Таким чином, на певних етапах уроку «робочий шум» просто неминучий.

2. Намагайтесь мовчки, без єдиного слова, примусити учня не відволікатися. Цього ефекту можна досягти шляхом «паузи», нестандартного питання, вдалою реплікою тощо. Потрібно більш спокійно реагувати на недисциплінованість учнів. Краще з гумором, ніж «гучномовно» придушувати вчинки.

3. Аргументи типу: «Двійку поставлю» тощо можуть забезпечити лише тимчасове «сліпе» підкорення вимогам. Нерозуміння суті вимог і їх неприйняття часто викликають опір учнів. Навіть найсправедливіші зауваження, якщо вимовляються різко, сприймаються зневажливо.

4. Формула вашого ставлення до учня повинна бути: «Якомога більше вимогливості і більше поваги».

«Не сміти мати власних суджень!». Ситуація: Авторитарний викладач переконаний, що він усе знає, і учні повинні тільки відтворювати його інформацію. Якщо учням не вдається цього зробити, то він починає робити їм зауваження, поводить себе агресивно.

1-й етап. Які почуття відчуваю я та як поведжу себе?

«Постійно, як комп'ютер, порівнюю відповіді учнів і зміст підручника. Якщо вони не збігаються, то у мене виникає почуття гніву, роздратування, невдоволення учнями, роблю їм зауваження:

«Не потрібно мені твоїх думок. Розповідай те, що написано в підручнику. Ти давай менше розмірковуй. Роби так як тобі сказано».

2-й етап. Які нерозумні (ірраціональні) думки, переконання засмучують мене, сильно турбують, пригнічують, змушують відчувати себе винуватим та поводити себе неадекватно обставинам?

«Де вже їм вивчити додатковий матеріал. Хоча б із підручником упоралися. Доки в готовому вигляді не «вкладеш» матеріал у їхні «розумні» голови, ніякого ефекту не буде. Дай їм волю – біди не оберешся».

3-й етап. Як можна спростувати мої нерозумні (ірраціональні) думки, переконання?

«Повноцінна розумова діяльність учня – це насамперед усвідомлення, а не механічне зазубрення навчального матеріалу. Власні спостереження, жива думка, самостійні висновки підміняються механічним запам'ятовуванням. Це відбирає в учня будь-який інтерес до навчання.

Особливо нетерпимі для учнів указівки типу «Роби так, як тобі сказано». Не можна привчити учнів робити те, в доцільності й правильності чого вони не переконані.

Мабуть, немає нічого дивного, що на пропозицію: «Ось вам, будь ласка, можливість виявити себе, свою творчість і ініціативу», – учні відповідають мовчанням ... Чому? Тому, що ми, педагоги, привчили їх лише відтворювати матеріал. Так нам легше з ними впоратися».

4-й етап. Як скорегувати свою поведінку, а також нерозумні (іраціональні) думки, переконання?

1. В усіх наших бідах ми часто обвинувачуємо «невдалий підбір» учнів у групі тощо. Але ж, мабуть, треба починати із себе. Саме позиція викладача на заняттях створює певні ставлення учнів до предмета. Головним на заняттях повинна бути думка, керована педагогом, а не відтворення готових формувань. Уява, фантазія, власні думки учнів – ці «скарби» потрібно «добувати» на заняттях.

2. Відступ учня від «стандарту» – не привід для зниження оцінки, а привід для звернення уваги на оригінальність і творчість учня, можливо для дискусії з цього питання.

3. Учитися тільки лише із-за почуття обов'язку важко, тому навчання повинно бути цікавим. А чи достатньо ми піклуємося про безпосередні інтереси наших учнів? Ми надто часто говоримо про обов'язки, відповідальність учнів. І забуваємо, що повинні входити в аудиторію з однією метою: нести своїм учням радість пізнання, радість життя, впевненість у власних силах, створити умови для саморозвитку, навчання, виховання.

Отже використання РЕТ дозволяє педагогу подолати негативні педагогічні стереотипи, а значить – менше нервувати і стресувати, адекватно діяти в критичних педагогічних ситуацій, зберегти здоров'я, гуманізувати навчально-виховний процес.

6. КОНСТРУКТИВНІ УВАЖЕННЯ УЧНЯМ

Нерідко викладачі почувають, наскільки важко керувати навчальною групою так, щоб учні (а всі вони таки різні) займалися на заняттях своєю основною справою — вчилися. Коли перед вами багато учнів, кожний з яких обтяжений своїми проблемами, при вирішенні яких виникають ускладнення, що іноді призводить до того, що вони стають агресивними, впертими, пасивними, егоїстичними, незговірливими, галасливими, що «перебувають думками в хмарах», — від цього справді можна нервувати! У цій ситуації у багатьох викладачів виникає емоційна напруга та нестерпне бажання зробити зауваження учням.

6.1. Негативні наслідки зауважень

Проте, хоча викладання вимагає такої величезної емоційної напруги, втома від важкої роботи й роздратування — зовсім не те саме. Але чому ж викладач відчуває подібні негативні почуття?

Вони можуть виникнути як через проблеми учнів, так і через проблеми самого викладача. І їх, звичайно потрібно розрізняти. Зупинимось на розгляді другої складової. Її, як правило, супроводжують відчуття й почуття, пережиті викладачем у цій ситуації: роздратування; фрустрація; гнів; обурення; напруга м'язів; загальне відчуття дискомфорту; головний біль тощо.

Якщо проблема належить вам, то й відповідальність за почуття — теж ваша. Це покарання за те, що ви не вирішуєте проблему, або вирішуєте неефективно.

Ось кілька прикладів ситуацій, коли проблема належить викладачеві: деякі учні переривають ваші пояснення; учень постійно спізнюється на заняття і дезорганізує роботу навчальної групи; учні голосно розмовляють на уроці й заважають вам.

Можна навести багато прикладів поведінки учнів, що заважає викладачеві спокійно та із задоволенням проводити заняття. Така поведінка учнів робить значущим і конкретним вплив на педагога, викликаючи в нього негативні емоції. Викладач — теж людина, хоча про це багато хто забуває. Йому також хочеться, щоб ніхто не заважав здійсненню його права — вчити із задоволенням. Утім, така поведінка учнів є в основному проблемою викладача.

6.2. Варіанти подолання проблеми

Що ж робити, якщо проблема належить вам? У вас є три варіанти: працювати з учнем; працювати із середовищем; працювати із собою.

Відповідно до цього ви можете вибрати такі напрями роботи: спробувати змінити поведінку учня; спробувати змінити середовище, обстановку у групі; спробувати змінити себе.

Уявіть собі, що Катерина, ваша учениця, постійно вас перебиває, не дає можливості проводити заняття, тому що вона хоче, щоб ви постійно перевіряли те, що вона зробила, і підбадьорювали її, говорили, що все правильно й вона молодець. Подібна поведінка для вас неприйнятна, і тому є вашою проблемою.

1.Зробити їй зауваження, змусити замовчати, перестати перебивати вас (зміна поведінки учениці).

2.Ви можете дати всій групі таке завдання, у яке включена самоперевірка (зміна середовища).

3.Ви можете сказати собі: «Вона дуже несаможиттєва ця учениця, але вона незабаром зміниться», або «Їй потрібно більше моєї уваги, ніж іншим учням» (зміна себе).

Далі зосередимося на першому способі.

Перший спосіб передбачає, що ви конфліктуєте з учнем, повідомляючи йому, що його поведінка заважає вам, зокрема — не дозволяє здійсненню вашого основного права — одержувати задоволення від процесу навчання. Така поведінка педагога жадає від нього достатньої сміливості й мужності, усвідомлення своїх прав і потреб.

На жаль, прийоми, які використовують викладачі при реалізації цього способу, дуже часто призводять до х негативних наслідків.

1. Провокують опір у учнів.

2. Змушують учнів почувати, що викладач вважає їх дурними, абсолютно ні на що не здатними.

3. Показують учням, що педагогові немає діла до їхніх почуттів, потреб і думок.

4. Змушують учнів відчувати провину, сором, зніяковілість.
5. Знижують самооцінку.
6. Активізують самозахист учнів.
7. Провокують гнів і мстивість.
8. Є причиною пасивності учнів.

Звичайно, жоден викладач не бажає мати подібних результатів. Єдине, що він хоче, — щоб шанувалися і його права.

Але, повідомляючи про свої потреби (зауваження) учням, більшість педагогів, як правило, не думають про форму цих повідомлень. Вони часто роблять це так, як діяли в цій ситуації їхні колишні викладачі й батьки. Та й як можна задуматися, якщо вас переповняють гнів, розпач, злість, образа, коли ви ледь стримуєте себе від застосування «фізичних» методів? Адже вам цілком ясно, що «цей...» або «ця...» просто знущаються з вас!

6.3. Типові неконструктивні зауваження

Вони часто сприяють зміцненню учнів у їхній позиції «Я – поганий» і поділяються на три групи: зауваження, що вимагають; зауваження, що придушують; непрямі зауваження.

Розглянемо їх докладніше, тому що вони є досить поширеним інструментом в педагогічній практиці для зміни поведінки учнів.

Зауваження, що вимагають, точно повідомляють учневі про зміни в його поведінці, бажані для викладача – що варто зробити, як треба робити, як було б краще зробити. Викладач сам приймає рішення й чекає, що учень його реалізує.

Зауваження, що вимагають, діляться на п'ять видів:

1. Накази. Команди. Вказівки:

- Припини зараз же розмови.
- Негайно сядь.

2. Застереження. Погрози:

- Якщо ти не займешся виконанням завдання, я залишу тебе доробляти його після уроків.
- Якщо ти будеш продовжувати так поводитися, то, скоріше, не закінчиш цього навчального закладу.

3. Нотації. Проповіді:

- Ти б краще вчився, а не мобількою займався.
- У твоєму віці вже варто знати, як поводитися.

4. Повчання:

- Ти ніколи не зможеш дочитати цей параграф, якщо будеш постійно дивитися у вікно.
- Книги, як відомо, призначені для читання, а не для малювання.

5. Поради:

- Я б на твоєму місці ніколи б так не поведився.
- Шановні, обговоріть ваші проблеми на перерві!

Погодьтеся, всі ці зауваження нам дуже знайомі й часто звучать під час проведення навчальних занять. Вам безупинно доводиться «керувати» поведінкою учнів — встань, сядь, іди, стій, говори, мовчи тощо. Ви

перетворилися на «командну» машину, а учні — на «виконавчу» машину (хоча й трохи зіпсовану). Ви не здаєтеся собі роботом? Чому ви повинні безупинно ними командувати? Де ж «нормальні» учні, які «добре» поводяться й хочуть учитися?

Більшості викладачів здається, що зауваження, які вимагають, — найпростіший і діючий спосіб управління навчальною групою. Якщо вам хтось заважає, що поганого в тому, щоб зупинити його і, якщо потрібно, застерегти, пригрозити?

«Погано» те, що занадто часто цей прийом не спрацьовує, і, головне, усередині кожного такого зауваження заховано повідомлення «Ти — поганий»: ти не можеш самостійно вирішити, ти ні на що не здатний тощо.

Зауваження, які вимагають, можуть у кращому разі викликати зовнішні, миттєві зміни в поведінці учня — він виплюне жуйку, перестане заважати сусідові. Але це зовсім не означає, що не стане знову робити теж саме, як тільки ви перестанете звертати на нього увагу.

Ще одна причина неефективності зауважень, що вимагають, — вони несуть інформацію тільки про учня, але ніколи про викладача. В учня зовсім немає можливості довідатися про те, як саме його поведінка вплинула на викладача. Він упевнений тільки, що педагог вирішив певним чином змінити його поведінку. У цьому випадку найчастіше учень робить несправедливі висновки щодо викладача — він причіпливий, несправедливий, неуважний, нерозумний, нечутливий, грубий тощо.

Дійшовши такого висновку, учень навряд чи буде приділяти багато уваги турботі про викладача, про те, щоб не заважати йому, щоб урок проходив у кращій обстановці. Якраз навпаки, він буде схильний боротися, повставати, пустувати, не слухатися — вигадувати будь-які способи, тільки б не виконати розпорядження педагога.

Зауваження, що придушують, ще «гірше», ніж ті, які вимагають. Вони «змішують учня з брудом», знижують його самооцінку, принижують його. Ці зауваження містять оцінку, осуд, критику, глузування. Вони діляться на чотири категорії:

1. Обвинувачення. Осуд. Критика. Протиставлення:

– Як тільки виникає конфлікт, я завжди знаю — це Павлов.

– Мені набридла твоя поведінка.

Обзивання. Глузування:

– Ви скачете, як череда тарганів.

– Треба ж, як ти розійшовся! Давно двійок не одержував?;

Інтерпретація:

– У вас що, хлопці, проблеми з дисципліною?

– Я розумію, Павленко, ти написав це, щоб показати свої незвичайні здібності. Добре, щоб вони поширювалися й на орфографію.

Допитування. Випитування. Розслідування:

– Чому це ви сидите не на своїх місцях?

– Як ти можеш сподіватися скласти іспит, коли ти пропустив стільки занять?

На жаль, і ці зауваження виглядають досить знайомими, чи не так? Але ж вони переповнені негативними оцінками.

Такі негативні оцінки учень чує досить часто. Він привчається до того, що він – причина всіх негараздів викладача. Так само, як і зауваження, що вимагають, зауваження, що придушують, не містять ніякої інформації про викладача. Тому учневі також важко повірити, що в педагога є щось людське, що він може щось почувати й у нього є якісь потреби.

Витримати такі зауваження без нанесення шкоди самооцінці можуть лише великі оптимісти, але їх мало. Тому ці зауваження лише посилюють, причому значно, комплекс неповноцінності учнів.

Незалежно від того, який буде ефект зауваження, що придушє, — зникне й ніяк не вплине на поведінку учня або засвоїться ним як ще один доказ його неадекватності, – і в тому, і в іншому випадку він розкодує (зрозуміє) сховане повідомлення викладача: «Ти – поганий».

Це обов'язково стимулює його самозахист, він просто буде змушений захищатися від цієї — у його розумінні — атаки. Він може сперечатися, обурюватися, доводити, що викладач неправий. Деякі учні упокорюються й думають: «Мені вже однаково, давайте, продовжуйте в тім же дусі!» Єдина здорова реакція на такі зауваження — вважати їх смішними й посміхнутися, але це під силу лише деяким. На жаль, не всі учні здатні в такий спосіб протистояти викладачу.

А тепер розглянемо *непрямі зауваження*. Вони містять глузування, сарказм, дражніння, зауваження, що розважають.

– Ніколи раніше мені не доводилося працювати з такими учнями!

– Ну що, Макан, викликати тебе сьогодні безглуздо, так?

– Я дуже сподіваюся, що ти закінчиш все-таки училище, станеш викладачем і в тебе будуть сотні таких же учнів, як ти сам!

Багато викладачів віддають перевагу непрямим зауваженням, тому що почувають, чим саме їм шкодять зауваження, які вимагають і придушують. Їм здається, що учні легше сприймають непрямі зауваження, тому що вони значно «м'якші» (порівняно з тими, що вимагають і придушують), однак сховану частину в них «Ти – поганий» теж замаскувати не вдається. Подібні зауваження є більше маніпулятивними і єдиний їхній ефект — привчання учня до дій «нишком».

Що ж є спільним для таких неконструктивних зауважень?

Насамперед те, що всі вони містять сховане повідомлення «Ти — поганий». Воно мається на увазі, але легко вбудовується в будь-яке зауваження:

– Перестань! (команда)

Розкодування: Ти — поганий, тому що не розумієш, що варто зупинитися.

– Краще заспокойся, а то... (погроза)

Розкодування: Ти — поганий, тому що не знаєш, що варто заспокоїтися, і не розумієш, що буде, якщо ти цього не зробиш.

– Варто було б краще знати! (нотація)

Розкодування: Ти — поганий, тому що не розумієш, що тобі варто було б краще знати.

– Роби, як я сказав! (припис)

Розкодування: Ти — поганий, тому що сам не зможеш керувати собою, тоді роби, як я сказав.

– Ти поводишся, як маленька дитина! (обзивання)

Розкодування: Ти — поганий, дотепер не зміг подорослішати і поводишся, як дитина.

– Я думаю, тобі буде краще завтра. (переконання)

Розкодування: Ти поганий, навіть не можеш почувати себе добре, можливо, завтра тобі й пощастить.

– Чому ти це зробив? (випитування)

Розкодування: Ти — поганий, навіть не уявляєш, що ти наробив.

– Подивіться; ще один Михайло Ломоносов! (сарказм)

Розкодування: Ти – поганий учень з непомірною високою самооцінкою.

Друга спільна характеристика таких зауважень — вони сфокусовані винятково на учневі й зовсім нічого не повідомляють про педагога.

Якби викладач повідомив про те, що він відчуває з приводу поведінки учня, який вона справляє на нього вплив, то зауваження було б більш конструктивним:

«Мене пригнічує шум, який ви створюєте».

«Мені важко працювати, коли хто-небудь пересідає з місця на місце».

Крім того, такі зауваження не містять негативної оцінки особистості учня, що допомагає йому вважати себе розумним і йти назустріч викладачеві, а не пручатися, гніватися, хитрити.

У цілому конструктивні зауваження мають чимало переваг: сприяють появі в учнів бажання змінити поведінку; містять мінімальну негативну оцінку учня; не руйнують відносин «викладач – учень».

Коли викладач починає використовувати такі зауваження, учень з подивом відкриває для себе, що викладач — не машина, яка говорить, а справжня людина, тому що він показує свої почуття, спершу самому собі, потім навколишнім. Що викладач також може гніватися, боятися, радіти, обурюватися, засмучуватися, як і вони. Що в викладача можуть бути хвилини слабості, що він може плакати, може відверто на людях сміятися — словом, бути таким же, як учні.

Однак подібна перспектива «зрівняння» себе з учнями лякає багатьох викладачів. Навіть якщо ви погодитеся з тим, що добре бути «сучасним» і вже стали робити в цьому напрямі певні кроки, ідея «рівноправності» з учнями для більшості викладачів неприйнятна.

Як це можна показувати свої почуття учням? Якщо тобі погано — стисни зуби й доведи урок до кінця: поплачеш вдома! Залишіть свої проблеми вдома! Учнів треба оберігати від переживань! Що б у вас не боліло — не показуйте учням!

Хто з вас не зустрічався з подібними стереотипами, хто не розділяє хоча б деяких з них? Чого ми боїмося? Показати, що в нас там, усередині? Чому

нам здається, що учні перестануть нас поважати, якщо ми ввійдемо до аудиторії пригніченими? Нам хочеться бути досконалістю, «богоподібними», щоб усі тріпотіли й намагалися брати з нас приклад.

Для подолання цих негативних, шкідливих стереотипах зупинимося докладніше на розгляді конструктивних зауважень.

6.4. Структура й особливості конструктивних зауважень

Вони у своїй повній формі містять три частини. Зробити подібне зауваження не просто. Але цьому можна навчитися.

Насамперед з вашого зауваження учні повинні зрозуміти, що становить проблему для викладача. Якщо учні не можуть навіть припустити, чому це викладач робить зауваження, воно заздалегідь приречене на неефективність. Тому першою частиною такого зауваження є опис педагога дій учня, що не засуджує та не обвинувачує його:

— Коли я бачу папірці, що лежать на підлозі... .

— Коли я не можу знайти журнал, що лежав на столі... .

— Коли мене перебивають під час пояснення... .

Зверніть увагу, що в цій першій частині зауваження говориться про те, що є результатом поведінки учня. Саме це турбує педагога.

Конструктивне зауваження не містить обвинувачення, моралізування, приписування, оцінки, навіть у й критичній ситуації — коли конкретизується автор неприйнятної поведінки:

— Коли ти вертишся

— Коли ти штовхаєш сусіда

— Коли ти перебиваєш мене... .

Як бачимо, викладач не повідомляє про своє сприйняття ситуації в цій частині зауваження.

Однак описувати ситуацію, неприйнятну для вас, повідомляти тільки факти не так уже просто, нам постійно хочеться внести в цей опис своє особисте відношення до фактів. Порівняйте, що виходить у цьому випадку із щойно наведеними прикладами першої частини неконструктивного зауваження:

— Коли я бачу, що не можу довіряти деяким несвідомим учням

— Коли ви проявляєте нечесність по відношенню один до одного

— Коли я бачу, що ви настільки ледачі, що залишили сміття на партах... .

Звичайно, ці зауваження подібні за формою з конструктивними, що складаються з трьох частин, однак вони не будуть ефективними. Перша частина зауваження повинна містити тільки опис фактів і нічого більше.

Ця частина завжди повинна починатися з «Коли», або це «Коли» повинне явно матися на увазі. Це необхідна умова. Адже ви аж ніяк не весь час засмучені поведінкою даного учня, а тільки в певних випадках. Саме цей минулий характер вашого невдоволення й необхідно донести до учня. Роблячи конструктивні зауваження, ви фокусуєте увагу на специфічній поведінці. Роблячи неконструктивні зауваження, ви фокусуєте увагу на особистості учня. У першому випадку учень відчуває, що його розуміють, у другому – ні.

Коли ви повідомляєте, що незадоволені учнем взагалі, він не знає, що робити для того, щоб завоювати вашу прихильність. Коли ви повідомляєте про конкретну поведінку, у нього є спрямованість до зміни.

Друга частина зауваження, яке складається з трьох частин, є, мабуть, найскладнішою для більшості викладачів. У ній описується той конкретний і відчутний ефект, що буде мати неприйнятна поведінка учня, зазначена в першій частині для викладача.

— Коли ви залишаєте двері в кабінет відкритими (безоцінний опис ситуації), виникає протяг і на мене сильно дме (значущий ефект).

— Коли ви не складаєте навчальні посібники назад у шафу (безоцінний опис ситуації), я витрачаю багато часу на їх збирання (значущий ефект).

Що ми маємо на увазі, коли говоримо про «значущий і конкретний ефект»? Багато спроб викладачів зробити трискладне зауваження закінчуються невдачею через те, що викладач не може сформулювати цей ефект так, щоб і учень уважав його істотним. Учень може думати: «Дійсно, у багатьох приміщеннях протягає, ну й що?» Або він пропонує: «У таку теплу погоду протяг не страшний».

Тільки в тому випадку, коли учень погодиться з тим, що результати його поведінки дійсно створюють проблему для викладача, він усвідомлює необхідність зміни своєї поведінки.

Більшій частині учнів необхідно задовольняти свої потреби у визнанні та сприйнятті, й викладач, як значимий дорослий, грає тут істотну роль. Саме потреби у визнанні й прийнятті мотивують учнів до зміни поведінки.

Практично всі учні (більшість дорослих також), не замислюються про вплив результатів своєї діяльності на інших людей, вони просто не уявляють, що є причиною виникнення проблем у довколишніх людей. Скажімо так — вони це роблять «не зі зла».

Тому, коли ви повідомляєте іншій людині про ефект її поведінки, найпоширеніша реакція: «О, вибачте, я не припускав...», або «Я не думав...», чи інші варіації.

Педагогам важко формулювати другу частину трискладного зауваження внаслідок того, що вони звикли робити зауваження й намагатися змінити поведінку учнів, коли проблема їм не належить, коли поведінка, яку їм хочеться змінити, не перебуває у їхній проблемній зоні. Педагоги добре знають, що «правильно», що «неправильно», що «добре», а що «погано», і намагаються зробити всіх учнів однаковими...

Однак потрібно пам'ятати, що конструктивне зауваження не буде працювати доти, поки ви будете намагатися їх робити з приводу проблем, які вам не належать, і поки учень не буде вважати, що його поведінка дійсно турбує вас й істотно впливає на ваше життя. Що може мотивувати учня до зміни його поведінки, коли йому говорять: «Ой, мене так дратує ця твоя потворна зачіска!?»

Третя частина конструктивного зауваження повідомляє учневі про ті почуття й емоції, які відчуває викладач у результаті того ефекту, про який повідомлялося в другій частині.

– Коли ви залишаєте двері в кабінет відкритими (безоцінний опис ситуації), виникає протяг і на мене сильно дме (значущий ефект), і я боюся, що можу простудитися (почуття).

– Коли ти висуваєш ноги з-під парти (безоцінний опис ситуації), я можу спіткнутися (значущий ефект), і я боюся впасти (почуття).

У наведених зауваженнях говориться про можливий ефект і про те, що цей ефект викличе певні почуття. Така послідовність викладу (поведінка — ефект – почуття) повідомляє учневі, що почуття виникають щодо можливого ефекту, але не до поведінки учня.

Тепер учень деякою мірою захищений наче спеціально створеним викладачем буфером, що дозволяє йому не активізувати власні захисні засоби, які виникають тоді, коли обвинувачувати безпосередньо його поведінку. Зрештою викладач боїться не ніг учня, а ушкоджень у результаті падіння.

Це важлива послідовність, але не варто ставитися до неї, як до святині. Можливе й не використання якої-небудь частини трьохскладного зауваження. Загальне правило тут таке: бажано повідомляти про неприйнятну ситуацію й про почуття. Повна форма зауваження є дуже діючим інструментом педагога, але ним, як зряддям головного калібру, не варто користуватися постійно. Найкраще його застосовувати в найбільш відповідальних ситуаціях.

Хоча трьохскладне конструктивне зауваження викликає менший захист учня, проте нікому не подобається бути причиною негативних почуттів іншої людини. Навіть найкраще подібне зауваження призводить до того, що учень починає відчувати подив, жаль, розчарування. Зрештою, йому голосно, відкрито та ясно повідомили, що його поведінка неприйнятна, становить проблему для викладача й викликає в нього негативні емоції. У цьому випадку виявляється проблема в учня.

Дуже важливий момент – переміщення проблеми із зони приналежності викладача до зони приналежності учня. Як тільки ви помітите за невербальними і вербальними ознаками, що проблема вже не ваша, варто негайно поміняти тактику власної поведінки. І переходити до підтримки й консультування, допомоги учню, у якого тепер виникла проблема. Це ще раз демонструє учневі, що педагог його розуміє та сприймає.

Сильний вплив на ефективність зауваження мають також почуття педагога. Тому поговоримо про ті почуття, які педагоги випробовують, коли проблема є їхньою, особливо про почуття гніву. Останнє може злякати учнів або провокувати їхню агресивність і реактивність ще більше ступені, до одержання зауваження.

Коли ви включаєте гнів у трискладне зауваження, воно перестас належати до конструктивного й переходить у неконструктивне, оскільки в ньому є обвинувачення й пригнічення учня.

Разом з тим, тут є один істотний момент, на який варто звернути увагу. Справа в тому, що гнів – це друге почуття, що виникає у вас у напруженій ситуації. Він завжди слідує за першим почуттям.

Наприклад, ви бачите, як один з учнів на уроці фізкультури кидає гранату, яка пролітає в кількох сантиметрах від іншого учня. Ваша перша реакція – страх: небезпечний предмет може серйозно поранити або навіть убити учня! Але поки ви біжите до місця події, ваші почуття змінюються — ви починаєте гніватися й кричати: «Не смій більше ніколи кидатися каменями, негідник!» Роблячи подібні зауваження, ви розраховуєтеся з учнем за те, що він змусив вас пережити таке гостре неприємне почуття.

У гнівних реакціях виливається наше бажання покарати іншого за неприємні переживання:

– учень відстав від групи на екскурсії. Викладач відчуває тривогу, тому, коли учень з'являється, викладач гнівно його вичитує: «Ніколи не смій відходити від групи! Коли ти будеш поводитися як усі!?»;

– викладач із наснагою готувався до проведення уроку. Один з учнів не слухає його, позіхає, штовхає сусіда. Викладач відчуває розчарування й гнівно говорить: «Я ніколи не буду більше готувати для вас будь-що цікаве! Ви не здатні це оцінити!»

Більшість викладачів погоджуються, що гнівні зауваження, спроби покарати й навчити в гніві – зазвичай безуспішні. Якби вони мали хоч який-небудь ефект, проблеми навчання були б вирішені багато століть тому.

Що робити із цим вторинним почуттям? Як навчитися повідомляти про свої первинні почуття? Це досить складне завдання, і вирішувати його треба поступово. Насамперед почніть із тих випадків, коли ви постійно гніваєтеся. Напевно у вас у групі є учні, які викликають у вас роздратування тільки одним своїм виглядом. Що б вони не зробили, ви завжди цим незадоволені, розгнівані.

Наприклад, викладач терпіти не міг учня Х. Нарешті він вирішив проаналізувати, що лежить в основі цього відношення. У результаті він зрозумів, що це – страх. Він відчував себе некомпетентним, коли Х ставив несподівані питання, відповіді на які він не знав, і тому вважав, що Х знущається з нього.

Провівши таку розумову роботу, викладач залишив Х після уроків і запитав його, навіщо він ставить йому такі питання, якщо задалегідь знає, що він на них не відповість? Учень зізнався йому, що хотів попередити його приниження. Викладач був приголомшений і сказав, що він зовсім не збирався його «принижувати». Вони закінчили розмову в добрих стосунках. Кілька тижнів усе йшло добре. Потім Х забув про розмову й спробував знову поставити важке запитання. Тоді викладач засміявся й сказав: «Знову починаєш?» Так проблема була вирішена остаточно.

Спробуйте виконати те саме. Починайте з учнів, які вас постійно дратують, на яких ви постійно гніваєтеся. Постарайтеся знайти первинні почуття, які ви зазнаєте стосовно них. Потім зробіть трискладне конструктивне зауваження, делегуйте проблему тому учню, який вас дратує, й постарайтеся йому допомогти в її рішенні. Подивіться, що вийде.

Спробуйте вирішити спочатку проблему «застарілого» гніву. Це дасть вам досвід і вміння змінювати свої почуття й знаходити початкові, сховані.

Після цього починайте тренуватися в подоланні миттєвого гніву. Виробіть у собі установку: якщо я гніваюся, серце швидко б'ється, у роті пересихає, руки трясуться тощо, отже, я просто ображений на цю людину й намагаюся їй помститися. Це не те перше почуття, що я відчував у результаті її поведінки. Тепер я зможу знайти це перше почуття.

Не можна не зазначити, що застосування конструктивних зауважень пов'язане для педагога не тільки з явними перевагами, а й з певним ризиком.

Він полягає, зокрема, у тім, що доводиться повідомляти про свої почуття, розкриватися значно більше, ніж ви звикли й робили дотепер. Це особливо важко для невпевнених у собі викладачів. Адже інші люди, особливо учні, можуть побачити, які їхні викладачі в насправді!

Утім, не виявляючи себе, не можна практикувати конструктивні зауваження, і в цьому полягає другий ризик — ризик змінитися, стати іншим.

Педагоги, які користуються такими зауваженнями, починають більш точно й детально аналізувати проблемні ситуації. Раніше це їм начебто б і не було потрібно – неконструктивні зауваження виникали автоматично. Конструктивні – цього не дозволяють. Для того, щоб обвинуватити іншого у своїх лихах, аналіз зайвий. Але спостерігати невербальні зміни співрозмовника, застосовувати активне слухання, трискладні зауваження – без цього не обійтися, а це неминуче змінить самого викладача.

Нарешті, третій ризик – у правильному визначенні (перерозподілі) відповідальності. Ефективне застосування трискладних конструктивних зауважень змушує брати на себе відповідальність за ті проблеми, які ви не вважали своїми, і нести відповідальність там, де ви повністю привласнювали її собі.

Усе це незвично й важко, але все це сприяє особистісному зростанню педагога.

Останній, четвертий ризик, що пов'язаний із застосуванням конструктивних зауважень, – ризик того, що учні теж починають, слідом за викладачами, ставати більш відвертими, як один з одним, так і з викладачами.

Як бачимо, застосування в спілкуванні з учнями конструктивних зауважень потребує від викладача певних зусиль, але вони варті того, бо сприяють встановленню взаєморозуміння і тим самим попередженню конфліктних ситуацій.

Проте, якщо ви свідомо стали на шлях використання конструктивних зауважень і наполегливо будете по ньому рухатися, то безперечно – вас чекає успіх і радість справжніх людських відносин з учнями.

7. ПЕРЕШКОДИ НА ШЛЯХУ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГА ПТНЗ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Багато людей намагається покращити своє життя. Для цього вони планують сформувати якості успішної людини, тобто сформувати нову Я-концепцію. Особливо це актуально для людей, які займаються педагогічною діяльністю. Чому? Бо перед кожним педагогом стоїть завдання по вихованню активної, творчої, оптимістичної, успішної, щасливої особистості.

А як можна виховати таку особистість. Порада одна: самому стати такою особистістю. Проте відомий фахівець в справі досягнення успіху, Наполеон Хілл, стверджує, що мало хто стає успішним, досягає його лише 2–5% бажаючих. Багато хто не може подолати перешкод, які виникають на шляху до успіху.

Подібна ситуація має місце і серед педагогів ПТНЗ, у яких на шляху до саморозвитку, самовдосконалення постають певні бар'єри — перешкоди, які не кожен здатний їх подолати (для деяких вони взагалі залишаються непереборними).

Щодо бар'єрів самовдосконалення, то вони бувають зовнішніми і внутрішніми, зумовлені об'єктивними і суб'єктивними чинниками.

Зовнішні об'єктивні бар'єри: низька заробітна платня, яка не може задовольнити мінімальні життєві потреби; педагог працює в силу обставин, що склалися, але як тільки він знаходить роботу, де вища платня, то часто звільняється з навчального закладу; велика сім'я, необхідність піклуватися про добробут своїх родичів – все це віднімає багато часу, тут вже не до професійного самовдосконалення; велика завантаженість на роботі – 1,5–2 ставки (щоб отримувати необхідну платню), що не залишає часу і можливості для самовдосконалення; поганий стан здоров'я, необхідність підтримувати його ускладнює професійне зростання.

Зовнішні суб'єктивні бар'єри: у навчальному закладі не завжди є умови для сприятливого самовдосконалення педагогів; ворожість, заздрість і тиск з боку оточення (керівництва, колег), наявність конфліктів – все це блокує прагнення конкретної особи до саморозвитку; відсутність підтримки – допомоги в цьому питанні з боку адміністрації, якій не потрібні творчі педагоги («ними складно управляти»).

Внутрішні об'єктивні бар'єри: відсутність здібностей до самовдосконалення, схильність до шаблонів і стереотипів; відсутність мотивів і потреб самовдосконалення; нерозвиненість психологічних механізмів самопізнання і саморозвитку: ідентифікації і рефлексії, самоприйняття і самопрогнозування; слабе володіння «технологіями» саморозвитку і самовиховання.

Внутрішні суб'єктивні бар'єри: власна інертність, лінь, нездатність і небажання мобілізувати себе на зміни, на самовдосконалення; розчарування в професії через невдачі, сприйняття професії як невдячної, нервової, яка не дає задоволення; самовпевненість: «Я і так все знаю, все вмю, мені нічого підвищувати освіту», що блокує прагнення до змін; негативне відношення до

інновацій, які порушують звичний устрій і примушують працювати над собою; особа переконана, що всілякі інновації шкідливі і не потрібні в системі освіти.

Щоб розібратися в причинах такого невтішного становища, розглянемо найбільш значимі складові перешкод на шляху викладача ПТНЗ (та власне і кожної людини) до зміни Я-концепції (самопрограмуванню, самовдосконаленню), які безпосередньо залежать від її особистого поведіння й світовідчуження, а не від зовнішніх причин.

Вони мають різну природу: одні пов'язані з неправильним ставленням до зовнішнього світу й часу; інші – з невмінням продуктивно ставити цілі й працювати з ними тощо. Для людини, яка планує зайнятися самовдосконаленням, найголовніше – навчитися долати перешкоди, адекватно реагувати на невдачі, які безумовно будуть зустрічатися на її шляху до самовдосконалення.

Знання й уміння переборювати перешкоди, безумовно, допоможе кожному, хто став на шлях самовдосконалення, досягти поставлених цілей. Розглянемо їх детальніше. Вони загальні для більшості людей, включаючи, звичайно, й педагогів. Для чого їх розглядаємо? Звичайно, щоб бути готовими до їх подолання.

Тягар попередніх невдач. Людина в минулому часто ставила цілі, але не досягала їх, зазнавала розчарувань і поразок, намагалася й не могла вибудувати своє життя так, як хотіла. З великим ступенем імовірності можна сказати, що й у наступній справі (наприклад, формування молодим вчителем впевненості в собі) вона зазнає невдачі. Попередні невдачі дуже часто як би спресовуються, стають якоюсь майже матеріальною силою, що гальмує процес самовдосконалення. Це пов'язане переважно з особливим внутрішнім світом людини, що звикла відчувати себе невдахою: навчена гірким досвідом, вона не вірить у себе й у свої сили і заздалегідь орієнтується на поразку.

Така людина проектує своє негативне ставлення до сьогодення й майбутнього на навколишній світ, провокує своїми рисами інших людей на негативне до себе ставлення, створює передумови для поразки. Вкрай важко домогтися перемог у пригніченому стані духу, який став звичним. Надіятися на те, що ситуація сприятливо розв'яжеться сама по собі (наприклад, я зможу впевнено діяти у будь-якій педагогічній ситуації), у цьому разі важко. Це тільки у звичайних людей життя йде смугами: смуга світла — смуга темна. У хронічного ж невдахи світлих смуг не буває, чергуються ж менш темні з більш темними періодами.

Для того щоб вибратися з кільця невдач, такій людині потрібно відчутти необхідність змінити себе, навчитися мислити, почувати й діяти по-іншому, підготувати підґрунтя для майбутнього успіху. Адже успіх – не є випадковий збіг обставин, а є певною комбінацією, що підготовлена попереднім досвідом та діями людини. Людина, яка звикла перемагати, навіть із невдач уміє витягати зерна досвіду, розвертаючи ситуацію в цілому на свою користь.

Людина ж із психологією невдахи навіть сприятливий шанс знищить або не помітить у темній хмарі своїх невдалих реакцій.

1. Перегляньте своє життя й складіть список своїх невдач: йдеться про великі справи, які не увінчалися успіхом або ні до чого не призвели. Окремий список складіть для невдач, що сталися за останній рік.

2. Подумайте над кожним пунктом і виділіть причини, через які трапилася невдача. Випишіть їх. Подумайте, від яких причин ви можете легко позбутися.

3. Постарайтеся мислити позитивно, припускаючи, що вихід із ситуації завжди є, якщо людина готова працювати. Робіть висновки з попередніх невдач, але намагайтеся долати те негативне почуття, що пригнічує вас й розвиває певну безпорадність.

4. Перед кожною справою (включаючи й ваш намір швидше адаптуватися до нової діяльності, до учнів, необхідності відповідати на їхні каверзні питання), за яку ви беретеся, уявляйте собі, що ви залучаєте до себе енергію вдачі, що вдача прагне до вас, як ріки до моря.

Страх поразки. Сильна людина не боїться поразки, навіть якщо вона з усією очевидністю загрожує їй. Звичайно, до такої думки потрібно привчити не тільки себе а й своїх учнів. Тільки той, хто подолав численні поразки, чогось вартий. Майстри бойових мистецтв зазначають, що виграє той, хто не боїться бути переможеним. Уявіть, що це в порядку речей, все теж саме, тільки парою синців більше, тому не бійтеся програти. Той, хто боїться поразки — уже переможений. Він настільки скутий, настільки паралізований цією думкою, що це визначає розвиток майбутніх подій. Сконцентрований на програші, саме цю можливість і притягає до себе. Його думки, викликані майбутньою поразкою, залучають відповідні зовнішні обставини. Спрацьовує один із всесвітніх законів: подібне притягає подібне. То ж думайте про успіх у педагогічній діяльності, а не про поразку.

1. Спробуйте усвідомити, що ваші невдачі – в минулому й ви тут і тепер – різні речі. Можливо, ваш цикл невдач уже закінчився, можливо, сьогодні ви краще готові до двобою з реальністю.

2. Спробуйте проаналізувати ваш страх. Вивчайте його, постарайтеся визначити його причини.

3. Не бійтеся нової невдачі. Подумайте, що не так уже страшно буде, якщо вона справді станеться. Діючи, поставте собі за первинне завдання не піддаватися владі страху, але вивчати його в дії — так ви встанете над ним і вийдете з-під його сфери.

4. Коли ви навчилися справлятися зі страхом, учіться входити в образ переможця, розчиняйте страх у спокої та цілеспрямованості. На фундаменті спокою можна виростити емоцію впевненості.

Неправильне сприйняття перешкод. Один з чинників неуспішності — неправильне відношення людини до перешкод.

Внутрішньо людина націлена на більш легкий шлях, ніж той, що їй випав. Така людина не вміє внутрішньо гармонійно співіснувати із перешкодами, шкодує про кращу долю, думаючи, що вона для неї можлива.

Вона внутрішньо не сприймає такого вольового, спортивного, у психологічному сенсі цього слова, стилю життя, як самоподолання. Вона не вчиться щодня підніматися, пробуджуватися «зі спячки» й рухатися знову й знову. Вона починає йти по шляху найменшого опору, внутрішньо проклинаючи перешкоди, завдяки чому вони тільки збільшуються, споруджуючи стіну неприйняття між собою й внутрішнім джерелом радості, що перебуває всередині людини, усуваючи себе від радощів життя. Залишаються одні перешкоди: безрадісні, важкі, проблемні, що не обіцяють нічого гарного ні в сьогодні, ні в майбутньому.

Таке ставлення до перешкод, можливо, один із головних факторів, які перешкоджають досягнення успіху в будь-якому починанні, включаючи й прагнення педагога до самовдосконалення.

1. Думайте про перешкоду не тільки як про неприємну річ, а намагайтеся відчуті її принадність, запал, молодість, волю, бадьорість, – все позитивне, що вона може вам дати.

2. Важливо пам'ятати, що в перешкодах зосереджена енергія. Ваше завдання – зробити так, щоб ця енергія сприяла вашому зростанню.

3. Коли людина опановує цим умінням, перешкоди стають їй корисними (вони сприяють її зростанню). Фраза «краще гір можуть бути тільки гори, на яких ще не бував» відображає сенс цієї установки, коли перешкоди обертаються радістю й зростаючою силою.

Зайва концентрація уваги на перешкодах. Якими б не були перешкоди, зовнішні або внутрішні (можливі перевірки інспекторів, непорозуміння з колегами, конфлікти з учнями тощо), цілісна, спрямована до перемоги людина мислить наче «крізь них». Її уявна енергія настільки сильна, що вона бачить себе вже за межами перешкоди, для неї внутрішньої енергії перешкоди практично не існує.

Але людина з негативним мисленням, ще й не підійшовши до перешкоди, внутрішньо перед нею пасує. Реакцією страху перед перешкодою вона тільки підсилює його, що послабляє людину. Замість того, щоб налаштуватися на подолання перешкод, така людина сповільнює крок, «переминається з ноги на ногу», починає щось обмірковувати (мабуть, не зможу ніколи не гніватися на учнів), й у результаті втрачає темп, а то й взагалі припиняє своє починання.

Але ж є сама проблема, а є відношення до неї. Тож культивуйте в собі безпроблемне ставлення до проблем. Це не означає, що ви повинні їх ігнорувати, просто намагайтеся полегшувати їх сприйняття своїм ставленням (наприклад, в інших виникали більш істотні проблеми, і вони їх долали. А я хіба гірше їх. І я зможу!).

1. Якщо ви відчуваєте себе невпевненою людиною, уявіть на своєму місці іншу, життєрадісну й самостійну, котра цієї проблеми навіть не помітить.

2. Спробуйте змінити своє ставлення до проблеми. Уявіть, що ви йдете не в гору, а під гору, несете не величезний рюкзак із цеглинами-проблемами, а мішок грошей, що ви не просто йдете, а йдете на лижах. Спробуйте

створювати такі образи й спостерігайте, як змінюються ваші відчуття. Як правило, зміни не змушують себе довго чекати.

Відкладання «на потім». Людина, що постійно вчасно не встигає виконувати різноманітні завдання, що відстає, сама собі створює передумову поразки. Так можна відстати навіть від самого себе. Іноді буває й так: ставиться мета, плануються термін її досягнення (я обов'язково навчусь управляти своїм емоційним станом, оволодію інноваційними педагогічними технологіями). Однак згодом первісний запал остигає – це процес природний. Якщо людина недостатньо внутрішньо дисциплінована, в неї починаються запізнення, відкладання «на потім».

Людина перестає підігравати сама собі, перестає «підкидати дрова в грубку», її мета починає слабшати, відсуватися на більше пізній строк, процес взагалі загасає.

Подібна ситуація трапляється й у молодого педагога. У нього виникає безліч нових для нього завдань: навчитися швидко і правильно реагувати на всілякі ситуації, які виникають при його взаємодії з учнями, їхніми батьками, колегами, керівництвом, вчасною розробкою безлічі документів, знайомиться з інноваціями в навчально-виховному процесі тощо). Встигати їх виконати – значить відповідати потоковій обставині, узятих у часі, потоковій життю, від якого не можна відставати.

1. Ставлячи мету, обов'язково плануйте строки, у які вона повинна бути досягнута, оптимальні й граничні.

2. Докладайте зусиль до того, щоб досягати мету в поставлений термін, прагнучи не завершувати справу наприкінці запланованого терміну.

3. Керуйтеся порадою: «краще робити менше, але повністю й вчасно, чим багато, але із запізненням і не до кінця».

4. Учїться контролювати (відчувати) час. Сядьте із закритими очами й поставте перед собою годинник. Сконцентруйтеся на подиху. Коли ви закінчите цю вправу, спробуйте вгадати, скільки часу пройшло. Чим ближче ваш результат виявиться до показань циферблата, тим більш точним почуттям часу ви володієте.

Неправильне ставлення до минулого. Людина, невдячна минулому за те, що воно було таким, як було, – навіть якщо в ньому багато невітного, невдалого, – не може отримати з нього позитивного досвіду. Вона позбавляє себе благодійного ресурсу. З іншого боку, людина, яка беззастережно вихваляє минуле, не вмє його критично переосмислити, також не використовує його досвід, не отримує з минулого необхідні уроки. Людина, яка не пам'ятає минулого або не схильна міркувати над ним, також не використовує його багатства.

1. Ставтеся до минулого як до ресурсу, але не будьте його бранцем. Візьміть звідти все корисне й рухайтесь вперед.

2. Стежте за тим, щоб не ототожнювати себе з минулим, яким би воно не було, але почувайте себе в теперішньому часі.

Неправильне ставлення до сьогодення й майбутнього. Керуватися закликком латинської приказки «зривай мить» і витратити час на насолоди, не

підключись про завтрашній день, звичайно, легко й приємно. Для багатьох така позиція – наслідок відчуття ефемерності життя: «Можливо, ми завтра вмиремо, так навіщо нам піклуватися про майбутнє?»

Однак імовірність того, що ми залишимося живі, настільки ж велика, що про всякий випадок варто підготуватися й до цього. Безтурботно ставлячись до майбутнього, ви ризикуєте виявитися в положенні вертухи з байки Крилова.

Зворотна ситуація, що також провокує невдачі, – коли людина занадто сконцентрована на меті, на майбутньому й не зосереджується на сьогодні, на процесі: плани про майбутнє залишаються мріями, а в сьогодні вона нічого не вживає. Бути тут і тепер означає не розслабленість думки й тіла, а вкорінення в теперішньому моменті, усвідомлення своєї в ньому присутності, свого спектра можливостей, найбільш імовірної варіації розвитку подій. Зміцнитися в сьогодні – це взяти на себе відповідальність за свої дії.

Людина повинна кожної миті свого життя вдосконалюватися, а не спалювати життя тільки в постійних задоволеннях. Інакше в майбутньому її очікує банкрутство.

1. Ставтеся до майбутнього як до вашої мети, до об'єкта прагнень, а не як до фантазії.

2. Потрібно бути сконцентрованим на сьогодні, на яке падають тіні вашого майбутнього, вашого настрою. Ви повинні робити його як можна більше радісним та ефективним.

3. Шукайте в кожний момент найбільш необхідну справу, що відповідає вашій меті.

Множинність і суперечливість бажань. Особливо їх багато у молодого педагога. Але для того, щоб одержати очікуваний результат, ми повинні вкласти певний запас енергії, подолати певні перешкоди.

Наприклад, людина вирішила побудувати будинок. Для цього потрібно багато грошей, часу, будівельних матеріалів, робочих рук. Якщо грошей у неї мало, а часу взагалі не має, якщо їй ніхто не допомагає, то, якщо вона справді хоче побудувати будинок, незважаючи на всі перешкоди, їй потрібно піднапружитися й виділити необхідні ресурси.

На період будівлі будинку їй, швидше за все, доведеться обмежувати себе в інших потребах: якщо вона цього не буде робити, то при обмеженому запасі ресурсів, вона не зможе досягти нічого. Так само й з іншими, не настільки матеріальними цілями – Цезарів серед нас мало, тому множинність занять, множинність цілей часто призводить до розсіювання сил. Якщо цілі протилежні, то «віз таки нікуди не поїде»: «і безвинність дотримати, і капітал придбати» взагалі нікому не вдається, навіть Цезарям.

Крім того хаос різноманітних бажань руйнівню діє на психіку, гальмує розвиток особистості. «Якщо людина береться за дві справи, прямо протилежних одна одній, одну з них їй неодмінно не вдасться зробити», – так ще в древні часи сформулював цю просту мудрість Езоп. Звичайно, у кожного викладача постійно виникають різноманітні бажання (ознайомитися з досвідом педагогів-новаторів, ознайомитися з інноваційними технологіями

навчання, обов'язково поспілкуватися з учнем тощо). Бажань багато, а часу мало. То що робити?

1. Складіть списки своїх основних цілей і бажань взагалі й на даний період часу. Проаналізуйте, чи не суперечать одне одному ваші стратегічні плани й ваші цілі на сьогодні. Оцініть, чи працюють ваші дрібні цілі сьогодні на майбутнє, на ваші головні цілі.

2. Якщо ви хочете досягти чого-небудь у різних областях, то будьте готові до того, що в кожній з них ви досягнете меншого, ніж якщо сконцентруватися на меншій кількості головних цілей. Це може обернутися дилетантством у всіх областях і зменшенням життєвої сили.

3. Постарайтеся створити певну ієрархію цілей, де було б одне найголовніше, кілька стратегічних другорядних бажань, які б ішли у фарватері основного, подібно до притоків ріки, що зміцнюють основний потік, подібно до гілок, що ростуть із одного стовбура.

Неясність мети. Для досягнення успіху людина повинна дуже добре уявляти своє бажання (наприклад, сформувати впевненість у собі, в критичній ситуації спокійно розмовляти з учнями). Дуже часто буває, що бажання людини неясні й невизначені. Буває, що вона формулює свою мету на вербальному рівні, а на емоційному вона відсутня. Людина не представляє своєї мети в образах і не представляє шляхів досягнення її. Але ж мета повинна бути для людини маяком – для цього вона повинна горіти. Відсутність чітких цілей приводить людину до внутрішньої дисгармонії, поганого настрою, зникнення бажання рухатися вперед, самовдосконалюватися.

1. Спробуйте створити словесний і візуальний образ кожної мети, уявіть її детально. Не заблукати у власних думках і бажаннях допоможуть ручка й папір.

2. Потрапляючи в якусь ситуацію, запитуйте себе: «Чого я хочу? Яка мета мого перебування тут?»

3. Візуалізуйте не тільки мету, але й шлях до неї, якомога більш конкретно й детально. Мета без шляху перетворюється на фантом.

Недалекоглядність. Людина не завжди може співвіднести сьогоднішні цілі з майбутнім, створити стратегію. Керуючись миттєвими цілями, вона робить дії, які шкодять їй у майбутньому, відштовхує корисних людей, «плює в колодязь» (на кшталт «головне проводити заняття, а розуміння та адекватне сприйняття учнів здійсниться саме по собі»). Тож розвивайте в собі далекоглядність. Це призведе вас до того, що ви будете робити менше помилок і менше метушитися, будете обачніші у своїх діях.

1. Вибравши мету, поставте собі запитання: що може відбутися, якщо вона буде досягнута через рік, через два. Які наслідки вона несе? Вслухуючись у внутрішню інтуїцію або міркуючи логічно, ви зможете відповісти на своє запитання.

2. Стежте за тим, як співвідносяться ваші миттєві цілі з головними.

Хибність мети. Буває, що людина обирає своєю метою те, до чого вона дуже мало схильна, бо введена в оману суспільною думкою або чийсь

впливом. Згодом виявляється, що мета не відповідає її внутрішній природі, що в ній відсутні здатності до вибраної справи. Чи зустрічали ви такі ситуації: юнак кілька років підряд поступає в театральний інститут, але не показує сценічних талантів... людина роками намагається заснувати власну справу, але не просувається в ній...

1. Проаналізуйте, чи не нав'язана вам ваша мета якимись сторонніми, не потрібними вам впливами. Про такі ситуації стародавня мудрість говорить досить жорстко: «Краще погана доля, але своя, ніж гарна, але чужа».

2. Треба розвивати те, чим ви є, а не приписувати собі те, чим ви не можете бути.

3. Уявіть собі, що ви домоглися своєї мети, подумки перенесіться в ситуацію, що за цим буде. Відчуйте, чи будете ви задоволені. Чи це те, чого ви так домагаєтеся, заради чого прикладаєте стільки зусиль? Якщо ви бачите хибність мети, то краще зупинитися пізніше, ніж зайти в безвихідь і вже тоді повертатися.

Забуття мети. Перешкода інколи набуває форми нездійснення задуманого. Людина поставила собі якусь мету й почала до неї рухатися, але потік життя увірвався в її свідомість, закрутив людину, подрібнив її цілісне прагнення, закинув у «зовсім інші світи». Рано або пізно політ закінчується, і людина виявляється перед вибором: відмовлятися від раніше задуманого або зібрати волю й свідомо повертатися до колишніх цілей.

1. Перевірте ще раз мету, у якій ви сумніваєтеся або від якої ви відійшли. Якщо мета як і раніше має для вас стратегічний інтерес, якщо вона допоможе перебороти вам складності й проблеми, не кваптеся від неї відмовлятися. Подумайте, що спонукує вас відступитися від мети, і якщо це сили хаосу чи інерції, то не йдіть за ними. Візьміть собі за правило не міняти мету або міняти її тільки в крайнім разі, зрідка й обдумано. Не дайте зміні цілей стати звичкою.

2. Спробуйте відновити мету. Насичуйте її силою, заряджайте енергією. Намагайтеся уявити ті переваги, які принесе здійснення наміченого. Можливо, ви не змогли зробити захоплюючим досягнення мети. Постарайтеся зібрати емоції задоволення й максимально наситити ними як саму мету, так і процес наближення до неї. Поверніться до мети з радістю, як блудний син вертається в будинок батьків.

Неправильні засоби. Відоме гасло «мета виправдує засоби» вже давно довело свою непродуктивність. Якщо мета досягається якими-небудь протизаконними засобами – і не обов'язково в юридичному, а й у моральному, етичному сенсі цього слова, – то це створює перешкоди як для радості й спокою людини, так і для її майбутніх справ (я примушу їх добре вчитися). Коли *пристойна* мета здійснюється непродуманими методами, то це шкодить або собі, або іншим.

1. Проаналізуйте свої дії й верніться в місце помилки. Зрозумійте, чому вона була зроблена. Зважте, що продуктивніше: йти помилковим шляхом, будучи готовим «платити по рахунках», або поміняйте тактику. Повернення до минулого повинне мати «службовий» характер, ставити своєю метою

зробити рух уперед більш чітким.

2. Внутрішньо каяття несе в собі можливість нового шляху. Каяття перед собою, перед іншими людьми обов'язково повинне супроводжувати рішення більше не повторювати подібних помилок.

Негативні установки. Великою перешкодою на шляху до самовдосконалення є існуючі у нас установки, які досить часто обмежують нас. Ви живете, ростете, вірячи в таку кількість обмежень, що з часом ваше життя, справді, натрапляє на ці обмеження. Ми чуємо, як інші люди вимовляють слова, які ми приймаємо за істину, хоча насправді це омани, що стали нашою істиною. Поки ви тримаєтеся за велику неправду, «істину» цих оман, ви не можете стати людиною, що може змінити себе. Деякі із цих установок просякають нашу культуру і притаманні ї педагогам. Майте на увазі, що кожна з них є не більш ніж переконанням, вашою думкою. Чим міцніше ви тримаєтеся за ці думки й переконуєте себе й інших у їх «правдивості», тим більше ви робите для того, щоб ця «правда» не допускала можливості зміни вас і вашого життя.

Далі розглянемо установки, що обмежують самореалізацію людини, а також стають гальмом у самовдосконаленні педагога.

Я не можу бути іншим, я завжди був таким. Це чутно від людей майже щодня, і ті самі люди дивуються, чому це чудеса (зміни на краще) ніколи не відбуваються у їхньому житті.

Якщо ви вірите, що повинні завжди залишатися таким, яким були в минулому, ви перешкоджаєте своєму росту. Який би не був характер вашої особистості – боязкий, агресивний, звернений усередину або назовні, – ви повинні позбутися ілюзії, що ви не можете бути іншим. Ви могли навіть читати книги, слухати людей, які стверджували, що ви не здатні управляти своєю особистістю, що вона просто дана вам і ви не маєте вибору. Ви можете говорити іншим, що хотіли б змінитися, але «такий вже я є» і «я завжди був таким». Цей внутрішній образ – гарантія того, що змін вам не ніколи не бачити. Проте зміни у вашому характері, що допоможуть вам стати більш сердечним, упевненим у собі, добрим, могли б стати тим самим чудом, якого ви шукаєте.

1. Ви повинні повністю «викинути» ці виправдання (негативні установки) зі своєї життєвої філософії, замінивши їх на більше конструктивні: «Я можу змінити себе». «Я можу стати впевненим у собі».

2. У минулому ви могли бути таким або іншим, але ви повинні внутрішньо усвідомити, що ви маєте право стати тим, ким ви хочете стати.

Така моя природа, таким я вродився, і змінити це неможливо. «Ти такий же, як твій батько, він був неорганізованим, і ти такий само». «Ти позбавлений музичного слуху як твій дід по матері, йому теж ведмідь на вухо наступив». «Твої брати й сестри були слабаками в математиці, це сімейне». «Вона соромлива, зовсім як її мати й мати її бабусі». Такі установки тільки зміцнюють неправду. Зміни неможливі, тому що ви прийшли до переконання, що ваші обмеження успадковані вами й з генетикою нічого не

поробиш. Учені скажуть вам, що через ДНК вам був переданий код, і вам залишається лише користуватися тим, що ви одержали.

1. Щоб перейти до конструктивних змін вашої особистості, ви повинні відкинути ці думки (замінити їх на більше оптимістичні та конструктивні) і стати, насамперед, духовною істотою, істотою, що не має обмежень у внутрішньому світі, де не існує ніяких обмежень.

2. Ви можете уявити себе ким завгодно, і ніхто не може відняти цього у вас. У цьому царстві ви можете мати безліч талантів, упевненість у собі, безстрашність тощо. Саме тут ви створюєте свої обмеження, і саме тут починається реальна магія.

3. Пам'ятайте, що ваш потенціал безмежний, а ви блокуєте його через свою вперту віру в спадковість. У світі багато людей, які переступили через те, що генетично було їхніми межами. Саме в цьому напрямі вам належить спрямувати свої нові наміри.

У тому, що я такий, винувата моя родина. «Я ніколи не зможу вирватися з лещат своєї родини». «Моя мати завжди була дуже владною жінкою, а батько залишив родину, коли я був дитиною». «У нашій родині всі дівчата такі, із цим нічого не поробиш». Ці й багато тисяч інших подібних виправдань становлять частину великої неправди про людські можливості. Такого роду твердження – це ті самі внутрішні думки, які ніколи не допустять чудесних змін у вашій особистості. Поки ви переконані, – хоча б частково, – що ваша родина відповідальна за те, що ви стали такою людиною, якою є сьогодні, ви не зможете вийти із цього замкнутого кола.

1. Ви повинні знати, що у вас не тільки сьогодні є право на вибір того, як реагувати на вплив родини, але що воно було у вас завжди. Члени вашої родини не можуть створювати того, що ви переживаєте, тільки ви здатні на це. Вибір завжди за вами.

2. Ви маєте право змінити свої поведіння, позиції й переконання, які ви знаходите гідними заперечення.

3. Культивуйте в собі знання того, що ваша родина впливає на вас тільки в тім ступені, у який ви вірите в цей вплив. Якщо ви не приймете на себе повну відповідальність за те, як цей вплив погоджується з вашим життям, ви не допустите будь-яких змін у вашій особистості. Якщо вами управляє хтось інший, отже, ви його жертва, навіть якщо та людина веде вас у позитивному напрямі. Ви повинні стати продюсером, режисером і актором в історії, що розвертається навколо вас, вашого життя.

Я не можу уникнути впливу своєї культури й епохи. Це ще одна неправда, що змушує вас вірити, що ваші звички є результатом якоїсь таємничої «культури», що невідступно формує ваше життя. Вплив суспільства є частина ілюзії, що ваша особистість формується цією більшою й кращою соціальною силою. «Суспільство встановлює правила, і всі змушені їм підкорятися». «Ми живемо в культурі, що вчить слухняності, і я просто одна з тих слухняних душ, що мислить і діє як тотальна череда». «Як можна вирватися вперед, коли Верховна Рада, Уряд завжди говорять вам, що ви можете й чого не можете робити». Такого роду установки характеризують

і формують внутрішню безпорадність людини.

Якщо ви вірите в те, що культура визначає, хто ви є й ким ви будете, отже, це й стане вашою реальністю. З іншого боку, кожний, хто вносив відмінності в навколишній світ, ставав першовідкривачем.

Кожний з нас є першовідкривачем, а останній не орієнтується на культурні норми й не говорить собі: «Це все, що я можу зробити». Замість цього він дивиться усередину себе й дозволяє вирішувати, ким йому бути й реалізувати своє призначення. Коли він слідує своєму призначенню, то про суспільство або культуру він навіть не замислюється.

1. Якщо ви збираєтеся знайти своє щастя, змінити себе, ви незабаром зрозумієте, що не можете «слідувати за чередою». Використання культури й суспільства як самовиправдання тільки заважає вам внести чудесні зміни у свою особистість. Ви не можете залежати від поводження й схвалення інших суспільних інститутів, які визначають, ким ви можете стати. Ви не можете винити їх за те, що вам не вдалося стати кимось.

2. Зрозумійте, що ви відповідаєте тотально за все. Ніщо зовні не може управляти тим, що перебуває усередині. Навпаки, як ви мислите, тим ви й будете. Ваше мислення належить вам, воно народжується у вас. Суспільство, у якому ви живете, – це просто сцена, на якій ви граєте свої ролі.

Наведені розповсюджені установки становлять велику неправду, що впливає на вас із самого пробудження вашої свідомості. Якщо якісь із них характерні вам, якщо ви продовжуєте використовувати їх як виправдання відсутності вашого педагогічного самовдосконалення, отже, варто приступитися до програми подолання цих ілюзій. Це подолання відбувається в тім невидимому місці усередині вас, де ви можете назавжди позбавити себе від цих отруєних переконань, культивуючи замість них нові, перетворюючі думки.

Втім, не варто розглядати приведений вище матеріал як якийсь наставляння, що містить жорсткі схеми й алгоритми життєвого успіху, зміни особистості, які досить вивчити й механічно впровадити у своє життя.

Досягнення успіху, формування в собі нових якостей завжди пов'язане із творчістю й відкриттям нової комбінації життєвих вражень, нового погляду на світ. Досягти успіху, змінити себе, звички, риси характеру тощо – означає не стільки навчитися чому б те не було ззовні, скільки відкрити нове в собі.

ПІСЛЯМОВА

Кожен, хто вибирає професію педагога, бере на себе соціальну відповідальність за тих, кого він буде навчати і виховувати, водночас відповідати за самого себе, свою професійну підготовку, своє право бути Педагогом, Вихователем, Громадянином.

Гідне виконання професійного педагогічного обов'язку вимагає від педагога ПТНЗ прийняття певних зобов'язань перед собою та суспільством.

По-перше, треба об'єктивно оцінювати свої можливості як педагога, знати свої слабкі та сильні, значущі для даної професії якості (особливості

саморегуляції, самооцінки, педагогічні здібності тощо).

По-друге, педагог повинен оволодіти високою загальною культурою інтелектуальної діяльності (мислення, пам'яті, сприйняття, уваги), психолого-педагогічною культурою, яка забезпечує високу ефективність навчально-виховного процесу.

По-третє, для педагога обов'язковою передумовою і основою успішної діяльності є повага, знання й розуміння свого учня. Учень повинен бути зрозумілим і прийнятним, незалежно від того, чи збігаються його системи цінностей, моделі поведінки та оцінок з вашими.

По-четверте, педагог – це організатор навчальної діяльності учнів, їх співробітництва і одночасно виступає як партнер, старший товариш і фасалітатор.

Позиція педагога завжди специфічна. З одного боку, він готує учнів до потреб сьогодення, до конкретних вимог суспільства. З іншого – педагог, об'єктивно залишаючись носієм і провідником культури, несе в собі позачасовий чинник, беручи участь у формуванні особистості майбутнього робітника як носія всіх багатств людської культури. Педагог – це людина, що скерована в майбутнє, формує активних, творчих професіоналів, справжніх громадян і патріотів України на засадах гуманізму та демократії. Це вимагає від нього усвідомлення інноваційних парадигмальних поглядів до навчально-виховного процесу: утвердження людини як найвищої соціальної цінності; учень – суб'єкт навчально-виховного процесу; створення умов для самонавчання, самовиховання, саморозвитку кожного учня.

Саме тому сьогодення висуває такі основні вимоги до педагога ПТНЗ:

–віддавати безумовну перевагу педагогічній творчості перед звичайними, але ж застарілими педагогічними парадигмами;

–підвищувати світоглядну спрямованість усього навчально-виховного процесу. Настійливо домагатися, щоб процес засвоєння учнями світоглядних знань органічно поєднувався з виробленням у них вміння самостійно аналізувати складні явища суспільного розвитку. Прищеплювати майбутнім фахівцям вміння творчо застосовувати свої знання в професійній та громадській діяльності;

–здійснити рішучий поворот від масового валового навчання до посилення індивідуального. Забезпечити єдність педагогічного та психологічного підходів до кожного учня, вміти бачити в ньому не об'єкт для застосування освітніх та виховних зусиль, а суб'єкт, здібний вступати з учителем у співробітництво. Бачити головну мету навчання в розвитку особистості учня, а не в передачі йому лише конкретних знань, умінь, навичок, за якими повинна залишатися роль (правда, найважливіша) бути засобом такого розвитку;

–усвідомити, що найбільшу цінність має не слухняність учня, а його самовизначення, яке призводить до найбільш повного розкриття особистості. Сміливіше йти на навчання за індивідуальними планами, удосконалювати організацію і всебічне методичне забезпечення, передусім самостійної роботи учнів, підвищити їхню відповідальність за результатами своєї

навчальної праці, забезпечити об'єктивну оцінку їхньої підготовленості. Використовуючи активні форми та методи навчання та контролю успішності учнів, настійливо розвивати їх аналітичне та творче мислення;

– забезпечити формування фахівців широкого профілю, які раціонально поєднують глибокі знання та ґрунтовну практичну підготовку, орієнтовану на конкретну професійну діяльність;

– докорінно поліпшити роботу щодо всебічного виховання учнів, подолати її відрив від реальних проблем суспільного розвитку, підготовки висококваліфікованих фахівців. Створити й підтримувати в учнівських колективах культ навчання, умови напруженої боротьби за знання. Досягти ефективного виховного впливу колективу на переконання, поведінку і моральне обличчя кожного з його членів;

– перенести акцент у педагогічному процесі від існуючого стереотипу «викладач навчає» до ідеалу «учень навчається».

Таким чином, перебудова психології мислення й стилю педагога потрібна не сама по собі, а для підвищення ефективності його діяльності в інтересах удосконалення всього педагогічного процесу у ПТНЗ. Важливо, щоб у кожного педагога було бажання, прагнення змінитися і щоб кожен педагог знав, яким чином можна досягти бажаного результату.

В цілому, професійні якості педагога повинні співвідноситись з наступними постулатами – заповідями його різнобічної діяльності:

– поважайте в учневі Людину, Особистість (що є конкретизацією золотого правила давності – ставтесь до інших так, як би ви хотіли, щоб ставились до вас);

– постійно шукайте можливість саморозвитку та самовдосконалення (бо, як відомо, той, хто не вчиться сам, не може розвивати смак до навчання, формувати «розумовий апетит» у інших);

– подавайте учневі знання так, щоб він бажав і міг їх засвоїти, був готовим їх використовувати в різних ситуаціях та і в своєму саморозвитку;

– відкривайте перед учнями перспективи їх розвитку та зростання, допомагайте досягти успіху;

– вірте в безмежні можливості учнів, будьте оптимістом.

Ці постулати власне конкретизують загальновідомий тезис: «тільки особистість виховує особистість, тільки характер формує характер».

ЛІТЕРАТУРА

1. Беспалько В.Л. Слагаемые педагогической технологии / В.Л. Беспалько. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.
2. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн. Кн.. 1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади: Навч.-метод. видання / І.Д. Бех. – К.: Либідь, 2003. – 280 с.
3. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн. Кн.. 2: Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади: Навч.-метод. видання / І.Д. Бех. – К.: Либідь, 2003. – 344 с.
4. Бондаренко Е.Н. Профессиональное педагогическое образование в зарубежных странах на современном этапе: монография / Е.Н. Бондаренко. – Минск: Тесей, 2008. – 224 с.
5. Богданова І.М. Модульна технологія у професійній підготовці вчителя / І. М. Богданова. – Одеса, 1997. – 290 с.
6. Вайніленко Т.В. Діагностика готовності майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення / Т.В. Вайніленко. – К.: НПУ ім. Драгоманова, 2005. – 52 с.
7. Єрмаков І.Г., Пузіков Д.О. Проектні обриси становлення життєстійкої і життєздатної особистості: практико-орієнтов. посіб. / І.Г. Єрмаков, Д.О. Пузіков. – Запоріжжя: Хортиц. навч.-реалібітац. багатопроф. центр, 2006. – 152 с.
8. Занюк С. Мотивація та саморегуляція учня / С. Занюк. – К.: Плавник, 2004. – 96 с.
9. Зязюн І.А. Технологізація освіти як історична неперевершеність / І.А. Зязюн // Неперерв. проф. освіта: теорія і практика: 2001. – Випуск 2. – С. 73-85.
10. Ситніков О.П. Підвищення кваліфікації педагогів закладів профтехосвіти – запорука якості освітнього процесу / О.П. Ситніков // Проф. освіта: наук.-метод. вісник. – 2011. – №1-2. – С.68-74. Видання наук.-метод. центру проф.-тех. освіти та підвищення кваліфікації інж.-пед. працівників у Хмельн. області.
11. Інтерактивне навчання: посіб. для викладачів ПТНЗ /авт. Комар О.А. Пометун О.І. та ін. – К., 2008. – 86 с.
12. Інноваційні методики навчання у ПТО: монографія /за ред. І.Козловської, – Львів: Слоном, 2006. – 172 с.
13. Калошин В.Ф. Емоційний інтелект: сутність, необхідність, підхід до визначення /В.Ф. Калошин //Управління школою. – 2007. – № 33. – С.2-17.
14. Калошин В.Ф. Позитивне мислення: щастя, здоров'я, успіх /В.Ф. Калошин. – Х.: Вид. група «Основа», 2008. – 256 с.
15. Калошин В.Ф. Як діяти вчителю в критичній ситуації /В.Ф. Калошин, Д.В. Гоменюк. – Х.: Вид. група «Основа», 2011. – 128 с.
16. Калошин В.Ф. Адаптація молодого вчителя /В.Ф. Калошин. – К.: ТОВ «Редакція загальнопед. газет», 2012. –128 с.
17. Калошин В.Ф. Практика управління емоційним станом. Раціонально-емотивна терапія /В.Ф. Калошин. – К.: Шк. світ, 2012. – 128 с.

18. Калошин В.Ф., Заяц В.І. Вчитель професійно-технічного навчального закладу – професія творча / Освітнян. обрії: реалії та перспективи //Зб. наук. праць. – К.:ІПТО, – 2007. – №3. – С.23–25.
19. Калошин В.Ф. Парадокси традиційної системи навчання / В.Ф. Калошин // Управління школою. – 2008. – № 1. – С.2–15.
20. Калошин В.Ф. Шлях до подолання негативних педагогічних стереотипів /В.Ф. Калошин //Практ. психологія та соц. робота. – 2005. – № 4. – С.32–36.
21. Калошин В.Ф. Як долати стрес в педагогічній діяльності /В.Ф. Калошин // Практ. психологія та соц. робота. – 2004. – №8. – С. 58–68.
22. Калошин В.Ф. Методика Шаталова В.Ф.: сутність, здобутки, перспективи /В.Ф. Калошин, Д.В. Гоменюк, Л.Л. Сушенцева. – К.: Київ. Русь, 2008. – 44 с.
23. Калошин В.Ф. Педагогіка успіху важлива умова розвитку творчості учнів ПТНЗ /В.Ф. Калошин //Проф.-тех. освіта. – 2008. – №4. – С.14-16.
24. Калошин В.Ф. Педагогічні засади формування в учнів ПТНЗ оптимістичних якостей /В.Ф. Калошин //Проф.-тех. освіта. – 2011. – №1. – С. 34-36.
25. Коломійчук С.Б. Управління процесом зростання професійної майстерності педагога) / С.Б. Коломійчук //Проф. о с в і т а: науково-методичний вісник. --2011. - №1–2. – С.165-170.
26. Козлова Г.Н. Вы блестящий учитель, у вас блестящие ученики /Г.Н. Козлова, Г.Ю. Дмитренко. – Волгоград: «Панорама», 2006. – 96 с.
27. Кримський гуманітарний університет. Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: педагогіка і психологія. – Вип. 29, Ч 1. – Ялта: КГУ, 2010. – 275 с.
28. Кримський гуманітарний університет. Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: педагогіка і психологія. – Вип. 33, Ч 1. – Ялта: КГУ, 2011. – 231 с.
29. Курлянд З.Н. Становлення позитивної Я–концепції майбутнього вчителя / З.Н. Курлянд. – Одеса: М.П. Черкасов, 2005. – 163 с.
30. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. – М.: Высш. шк., 1990. – 119 с.
31. Назаренко І.І. Основи виробничого навчання: підручник /І.І. Назаренко. – К.: Слово, 2010. – 413 с.
32. Олійник В.В. Менеджмент розвитку фахового зростання працівників ПТО в сучасних умовах /В.В. Олійник. – К.: Міленіум, 2009. – 112 с.
33. Парад методичних порад: метод. зб. – К.: НМК ПТО м. Києва, 2008. – 112 с.
34. Практическая психология для преподавателей – М.: Филинь, 1997. – 328 с.
35. Педагогічна майстерність у закладах ПТО / АПН України, Інст–т педагогіки і психології проф. освіти України; Н.Г. Ничкало, І.А. Зязюн та ін. – К.: 2003. – 241 с.
36. Проектування професійного навчання у закладах ПТО: монографія.

/МОН України, НАПН України, Хмельн. нац. ун-т; авт.: Н.Г. Ничкало, І.А. Зязюн та ін. – К.; Хмельницький; 2010. – 335 с.

37. Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В.А.Сластенин, И.Ф.Исаев, А.И.Мищенко и др.– М.: Школа–Пресс, 1997. – 356 с.

38. Педагогічна книга майстра виробничого навчання: навч.-метод. посіб. / під ред. Н.Г.Ничкало. – К.: Вища школа, 1994. – 208 с.

39. Підласний І.П. Практична педагогіка або три технології. / І.П. Підласний. – К.: Вид. дім «Слово», 2006. – 616 с.

40. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті /за ред. С.О.Сисоєвої. – К., 2001. – 502с .

41. Серьожникова Р.К. Майбутній педагог в просторі творчого розвитку: монографія /Р.К. Серьожникова. – Донецьк: Норд-Прес, 2006. – 470 с.

42. Стельмах А.Г. Вплив мотивації на розвиток професійної компетентності педагогів /А.Г. Стельмах //Заучу усе для роботи. – 2012. – № 21–22. – С.27-30.

43. Сущенко А.В. Как стать успешным учителем на старте профессиональной карьеры: учеб.-метод. пособ. / А.В. Сущенко. – Запорожье: ОИУУ, 2000. – 55 с.

44. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям / В.А. Сухомлинский. – К.: Рад. шк., 1988. – 272 с.

45. Тодорцева Ю.В. Педагогіка толерантності / Ю.В. Тодорцева. – Одеса: СВД Черкасов М.П., 2004. – 89 с.

46. Торба Ю.І. Педагогічна підготовка викладачів і майстрів виробничого навчання ПТНЗ у системі післядипломної освіти: навч.-метод. Посіб. /Ю.І Торба. – Донецьк: ДІПОІПП, 2005. – 420 с.

47. Тюріна Т.Г. Духовна педагогіка: витоки, сутність, перспективи розвитку / Т.Г. Тюріна. – Львів: СПОЛОМ, 2005. – 276 с.

48. Ушинский К.Д. Избранные педагогические сочинения /К.Д. Ушинский. – М.: Педагогика, 1974. – 569 с.

49. Філософія педагогічної майстерності: Зб. наук. праць / Ін-т пед. освіти дорослих АПН України; Він. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського / Редкол.: Н.Г. Ничкало (голова) та ін. – К. – Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. – 380 с.

50. Як стати майстерним педагогом: навч.-метод. посіб. /Кол. автор.: Ковальчук В.І., Сергеева Л.М. та ін. – К.: Тов. «Етіс плюс», 2007. – 184 с.