

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПОДОЛАННЯ АНТИІННОВАЦІЙНИХ БАР'ЄРІВ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

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

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

До зовнішніх бар'єрів відносять:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

До внутрішніх бар'єрів належать:

бар'єр некомпетентності – невпевненість працівників у своїх силах;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таблиця 3.1

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

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

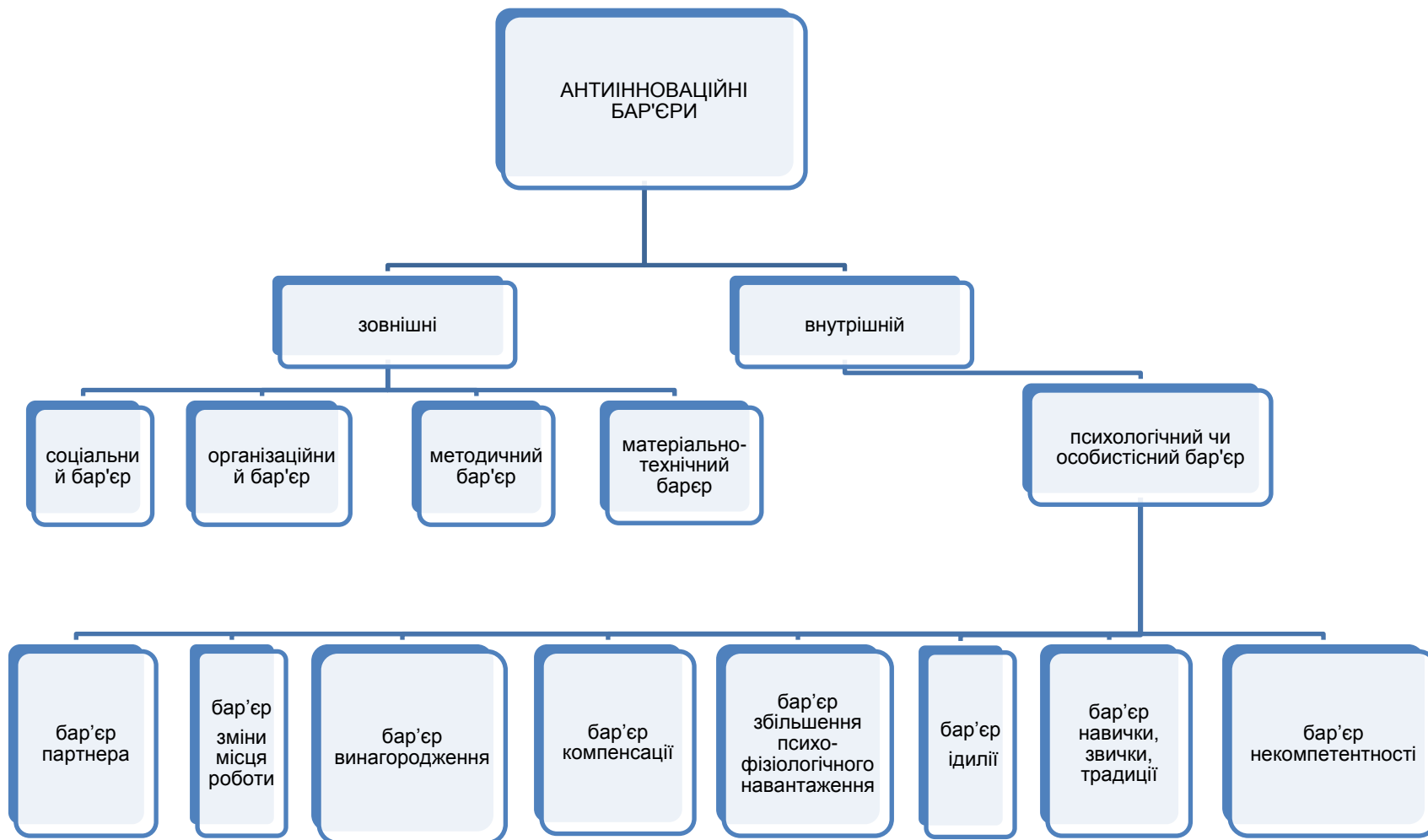


Рисунок 3.1 Класифікація антиінноваційних бар'єрів

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

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

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

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

Таблиця 3.2

Методики діагностики деяких внутрішніх станів особистості

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

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

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

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

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

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

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

- збагачує особистісний репертуар рішень, допомагає обрати найадекватніші;

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

Тренінг внутрішньої мотивації

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

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

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

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

Структурні компоненти заняття мотиваційного тренінгу

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

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

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

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

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

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

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

Тренінг емоційної компетентності

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

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

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

Таблиця 3.4

Структурні компоненти заняття тренінгу емоційної компетентності

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

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

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

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

Показниками ефективності тренінгу вченою визначено:

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

2. Результати мотивуючого контролю наприкінці кожного заняття.

3. Якість виконання домашніх завдань.

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

5. Результати самодіагностики, тестування до і після тренінгу.

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

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

Тренінг особистісного зростання

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

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

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

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

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

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

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

Таблиця 3.5

Структурні компоненти заняття тренінгу особистісного зростання

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

Список використаних джерел

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

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

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

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

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

7. Застосування діагностичних мінімумів в діяльності працівників психологічної служби: [метод. рек.] / авт.-упор.: В. М. Горленко, В. Д. Острова, Н. В. Сосновенко, І. І. Ткачук; за заг. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2018. 106 с.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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