

Київський університет імені Бориса Грінченка

Шевцова О.М.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД
ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНОГО
РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛЯ В УМОВАХ
ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Науково-методичний посібник

Київ – 2015

УДК 159.9:37.091.12(072)
ББК 88.411.9я73
Ш37

Рекомендовано до друку вченою радою Інституту післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка
(протокол № 9 від 28 травня 2014 р.)

Автор:

О.М. Шевцова — доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології Київського університету імені Бориса Грінченка, кандидат психологічних наук.

Рецензенти:

Л.М. Калініна — завідувач лабораторії управління освітніми закладами Інституту педагогіки НАІН України, доктор педагогічних наук, професор;

О.В. Кочерга — заступник директора з навчально-методичної роботи Інституту післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка, кандидат психологічних наук, доцент.

Шевцова О.М.

Ш37 Психологічний супровід професійно-особистісного розвитку вчителя в умовах інноваційної діяльності: наук.-метод. посіб. / О.М. Шевцова. — К. : Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2015. — 128 с.

Пропонований науково-методичний посібник є спробою узагальнення сучасних підходів до організації та здійснення психологічного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителів, які впроваджують освітні інновації в педагогічну практику, психологічною службою системи освіти. Основну увагу приділено питанням психологічних особливостей професійно-особистісного розвитку вчителів, які працюють в умовах інноваційної педагогічної діяльності, обґрунтуванню наукових основ педагогічних інновацій як ключового чинника професійного зростання особистості вчителя, концептуальним підходам до реалізації психологічного супроводу вчителів-інноваторів в закладах освіти. Посібник складається з трьох розділів і додатково вміщує психологічний практикум, який може бути використаний як психологами системи освіти задля діагностичного та розвивального компонентів системи психологічного супроводу, так і вчителями-інноваторами для самодіагностики професійно-особистісного розвитку.

Посібник буде корисним широкому освітянському загалу, передусім, учителям і управлінцям ЗНЗ, психологам системи освіти різних рівнів, майбутнім педагогам і психологам, викладачам ВНЗ і ПНУ, спеціалістам відділів освіти, усім тим, хто небайдужий до проблеми психології професійного розвитку вчителів в умовах інноваційної педагогічної діяльності.

УДК 159.9:37.091.12(072)
ББК 88.411.9я73

© О.М. Шевцова, 2015

© Київський університет імені Бориса Грінченка, 2015

ПЕРЕДМОВА

Якісні зміни, що відбуваються в системі освіти України на сучасному етапі, переважно ґрунтуються на інноваційній діяльності в широкому розумінні. Сьогодні вже немає необхідності доводити, що педагогічні інновації існують — вони впевнено увійшли в освітнє середовище. Але розробка й поширення педагогічних інновацій ставить багато проблемних питань перед науковцями та практиками щодо всебічної та ґрунтовної психолого-педагогічної експертизи та супроводу цих актуальніших процесів сьогодення освіти в Україні.

Проблема ефективності та результативності впровадження та опрацювання педагогічних інновацій привертає увагу все більш широкого кола науковців. Проте наукові інтереси сучасних дослідників торкаються, головним чином, проблем управління інноваційними процесами у навчальних закладах та загального змісту і структури інноваційної діяльності, при цьому переважна більшість робіт виконана у сфері педагогічної науки. Дослідники-психологи у сьогоденні спрямовують свій науковий інтерес до проблеми інновацій порівняно рідко, і окремі поодинокі розвідки стосуються, здебільшого, досліджень психологічної готовності педагогів до включення в інноваційну діяльність.

На сучасному етапі розвитку теорії та практики педагогічної інноватики особливого значення набувають дослідження якісних характеристик суб'єктів навчального процесу, які до цього включені. Вплив вчителя як суб'єкта навчально-виховного процесу, зокрема його особистості, на успішність впровадження інноваційних педагогічних технологій та на результативність їх опрацювання доводить окремо немає потреби — цей вплив є вирішальний. Але сама особистість вчителя, який опрацьовує інноваційні освітні моделі, за нашим припущенням, має якісно змінюватись саме під впливом інноваційної діяльності. Водночас, вплив інноваційної діяльності на окремі структурно-функціональні складові особистості не є однорідний. І тому надзвичайно актуальними є проблеми впливу інноваційної діяльності на професійний розвиток вчителя, його професійну самосвідомість як особистісний феномен, а також пробле-

саме для нашого тренінгу, оскільки механізм самоосмислення, що є ключовим у нашому тренінгу, вимагає розширеного простору й часу (неперервності минулого, теперішнього і майбутнього) задля забезпечення інтегрованості, цілісності особистості аби досягти суб'єктної гармонії.

2. *Відкритість груповому процесу, щирість і довіра.* Відвергість проявів учасників під час роботи групи є запорукою успішної роботи групи у цілому. Правило пропонує учасникам щире саморозкриття у думках, висловлюваннях, емоціях, діях, ідеях тощо, що дозволяє стати самим собою й зустрітися з самим собою дійсним, а також сприяє отриманню й наданню відвертого зворотного зв'язку від інших, тобто тієї інформації, яка важлива кожному учаснику й яка запускає не тільки механізми самосвідомості, а й механізми міжособистісної взаємодії.

3. *Принцип Я.* Це правило є визначальним для нашого тренінгу та розкривається у зосередженості уваги учасників на процесах самопізнання, на самоаналізі й рефлексії. Оцінка проявів інших членів групи здійснюється учасником через висловлювання власних виникаючих почуттів і переживань, тобто забороняється перенесення відповідальності за почуття й думки конкретної людини на аморфне «ми». Всі висловлювання мають будуватися з використанням особових займенників однини (наприклад: «я відчуваю...», «мені здається...»), тобто мають бути персоніфіковані. Дотримання цього правила допомагає учасникам навчитися брати відповідальність на себе й приймати себе такими, які є.

4. *Прийняття себе та інших.* Поважати думки й інші прояви всіх учасників тренінгу. Надавати поради іншим, коли вони цього просять. Бути позитивно налаштованим щодо себе та інших учасників тренінгу.

5. *Конфіденційність.* Це правило є етичною вимогою та слугує умовою створення атмосфери психологічної безпеки та саморозкриття. Воно зводиться до вимоги не обговорювати те, що відбулося в групі, а також її учасників за межами групи. Цілком зрозуміло, що набуті психологічні знання та конкретні прийоми й психотехніки мають бути використані поза групою — у професійній діяльності, у повсякденному житті, у спілкуванні, з метою саморозвитку тощо.

6. *Активність.* Активна участь всіх у тому, що відбувається під час тренінгу, є обов'язковою. Втім, все, що робиться у групі, пови-

нно відповідати й принципу добровільності, тобто відбуватися за власним бажанням учасників.

7. *Безоцінковість суджень.* Не оцінювати та не засуджувати ніякі висловлювання інших. Недопустимим є оцінювання особистісних проявів інших учасників тренінгової групи. Припустимо лише вираження власних почуттів з приводу окремих дій і поведінки інших.

8. *Регламент.* Дотримуватися регламенту спільної роботи, який передбачає своєчасні початок, перерви, закінчення тренінгових занять. Регламентованим є виконання окремих вправ і завдань. Бути лаконічним під час виступів — також є нормою регламенту.

9. *Правило активного слухання.* Ця норма включає такі позиції: не перебивати один одного; говорити до людини, звертаючись безпосередньо до неї, не вживаючи третю особу (напр., «Ви сказали...», а не «Олена зараз говорила...»); висловлюватись у доброзичливій формі; уточнювати висловлювання інших конструктивно й толерантно; надавати змогу іншим учасникам бути почутими і зрозумілими.

10. *Відповідальність.* Бути відповідальним за свої вчинки та дії.

Протягом всієї тренінгової роботи учасники мали право і можливість вносити зміни до «Кодексу взаємодії» — пропонувати й затверджувати нові актуальні правила та видаляти ті, які втратили свою актуальність на певному етапі тренінгу. Цей прийом дозволив збільшити відчуття учасниками власної відповідальності за процеси групової взаємодії та згуртованості.

3.3. ФРАГМЕНТ РОЗВИВАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ ВЧИТЕЛІВ-ІННОВАТОРІВ

Основна частина розвивального психологічного тренінгу-семінару складається з трьох взаємопов'язаних тематичних блоків, що організаційно співпадають з проведенням трьох окремих тренінгових сесій:

- «Образ “Я-професіонал” як когнітивна складова професійної Я-концепції вчителя»;
- «Професійне самоставлення та професійна самооцінка вчителя»;
- «Поведінковий потенціал, або Локус контролю вчителя».

Загальна мета тренінгу: позитивний розвиток цілісної професійної Я-концепції та її окремих складових у вчителів, які працюють в умовах інноваційної діяльності.

Наведемо фрагмент програми психологічного тренінгу-семінару «**Оптимізація професійної Я-концепції вчителів**», в якому авторські вправи представлені повністю, а модифіковані нами та запозичені вправи — розміщені у Додатках. Фрагмент тренінгу охоплює другий тренінговий день І тренінгової сесії.

2-й тренінговий день (8 акад. год).

1. **Активізуюча вправа «Привітання».** Ведучий пропонує всім встати і привітатись, потискуючи руки і висловлюючи побажання один одному на сьогоднішній день. Головна умова виконання: кожен має привітатися з кожним.

2. **Вправа «Обличчя»** модифікована нами з посібника «100 учебных игр» (автор Гарі Кронерт) [1, 155]. Цю вправу ми використовували на початку й наприкінці тренінгу для з'ясування почуттів учасників. Після вступного привітання члени тренінгової групи мали визначити свої почуття в даний момент і позначити їх на індивідуальному роздатковому листі «Як Ви відчуваєте себе сьогодні?» (див. Додаток А). Після заповнення листків кожний учасник у колі мав прочитати свої відповіді групі. Це дозволило учасникам звільнитися від негативних почуттів або установок тієї хвилини, замість того щоб пізніше мати проблеми з їх приводу. Після тривало коротке обговорення з приблизними питаннями: «Чи впливають ці почуття на професійну діяльність, професійне спілкування й професійний розвиток?», «Чи схильні ми зазавичай приховувати ці почуття?», «Чи відчув хто-небудь загрозу в розкритті почуттів?» Оскільки наш тренінг досить тривалий за часом, то ця вправа повторювалась нами у курсі тренінгу неодноразово.

3. **Вправа «Представлення групі»** модифікована нами з посібника «Тренінг професійної ідентичності» (авт.-сост. Л.Б. Шнейдер) [20, 54]. Робота проводиться у парах. Кожний учасник повинен узяти інтерв'ю в іншого учасника. Інтерв'ю має складатися з п'яти нетрадиційних запитань, які учасники вигадували самі. Наведемо деякі приклади подібних запитань:

- Яка ваша улюблена справа?
- Як ви зараз себе відчуваєте?
- Кому ви більше всього довіряєте?

- Про що ви найчастіше мрієте?
- Коли ви бажаєте побути наодинці?
- Коли ви відчуваєте особливу приязнь до іншої людини?
- Які цінності для вас є найбільш значущими?
- Чого ви очікуєте від мене?
- За яких обставин ви говорите неправду?
- Що вам найважче робити при опрацюванні інноваційних моделей?
- Який ваш улюблений анекдот?
- Коли ви відчуваєте себе найбільш комфортно?

Поставивши свої запитання, учасники мали помінятися ролями з партнером. Після цього їм необхідно представити один одного групі. По закінченні вправи тривало обговорення у колі, під час якого порушувалися такі питання: «Наскільки партнер зумів зрозуміти іншого?», «Які почуття викликала почута розповідь?», «Чи легко було говорити про іншого? Що нового узнали про себе?».

4. **Актуалізуюча вправа «Коло компліментів»** застосовувалася нами задля розвитку комунікативних та емпатійних навичок та підсилення рівня довіри присутніх один до одного. Учасники, стоячи у колі і взявшись за руки, говорять один одному компліменти.

5. **Вправа «Мій найкращий вчитель»** (авторська розробка). Учасникам пропонується пригадати свого найкращого вчителя, який був у них під час навчання у школі, та дати самому собі відповіді на запитання: «Чому саме вчителя *М.* я вважаю найкращим?», «Завдячуючи яким особистісним рисам і діяльнісним властивостям *М.* я згадую його зараз як найкращого вчителя мого шкільного дитинства?». На окремих аркушах паперу кожен учасник надає якісну характеристику особистості свого найкращого вчителя, в якій має бути не менше 15 позицій. Далі учасники групи розподіляються на дві підгрупи по 5–6 осіб, і подальша робота триває у малих підгрупах. Завдання для роботи у підгрупах: 1. Кожен учасник презентує властивості, що характеризують його найкращого вчителя. 2. Під час спільного обговорення у підгрупі скласти рейтинг якостей, які притаманні всім згаданим найкращим вчителям, шляхом їх розподілу за кількістю називання учасниками у наступній послідовності: перше місце — властивість вчителя, яка відмічена найбільшим числом учасників, друге —

меншим на одне називання і так далі. Узагальнити результати на окремому аркуші фліпчарта. 3. Результатом роботи у малій групі є узагальнений портрет «Мій найкращий вчитель», який підгрупи презентують одна одній на наступному етапі виконання цієї вправи. 4. Обговорення у групі: «Що є спільним в узагальнених характеристиках найкращих вчителів? Які п'ять з найсуттєвіших властивостей притаманні вчителям, яких ми назвали найкращими?» 5. Саморефлексія: «Поміркуйте, які з відмічених на узагальнених портретах «Мій найкращий вчитель» якостей притаманні Вам?»

6. *Актуалізуюча вправа «Я — пам'ятник собі»* призвана була позбавити учасників зайвої тривожності, створити гарний настрій, підвищити рівень самооцінки. Ведучий мотивував учасників словами: «Зараз ми самі собі створимо пам'ятник зі слів. Станемо на той п'єдестал, який нам додає сили, живить нас своєю енергією». Присутні стають у коло і по черзі промовляють: «Я, (ім'я), пишаюся в собі (називають три риси)», після чого беруть один одного за руки. Наприкінці вправи ведучий підсумовує: «Взявшись за руки, ми один одному передали все те найкраще, що маємо самі. Ми створили один одному і самі собі пам'ятники, які маємо посити в душі, бо насправді — це те, що нас рухає вперед».

7. *Вправа-візуалізація «Трояндовий куш»* наведена за посібником «Технология ведения тренинга» (авт. Клаус Фопель) [19, 136] (див. Додаток Б).

8. *Криголам «У чому мені пощастило у цьому житті»* сприяв підвищенню рівня життєвого оптимізму, створенню гарного настрою. Учасники групи розподілилися на пари (наприклад, за лічильною «сонце — місяць»), після чого отримали завдання: протягом трьох хвилин розповідати своєму партнерові про те, у чому вам поталанило у цьому житті; через три хвилини помінятися ролями. Після вправи відбувся короткий обмін враженнями.

9. *Вправа «Що? Хто? Як? Де? Коли?»* (основу вправи взято з посібника «100 учебных игр» (автор Гари Кронерт) [1, 112], модифіковано автором) є за своєю суттю рефлексивною процедурою, яка нами була спрямована на планування учасником тренінгу бажаного життєвого результату щодо професійного розвитку і вдосконалення шляхом складання «професійної програми» на найближчий період часу. Ведучий пропонував кожному учаснику скласти для себе перелік бажаних результатів у сфері професійної інноваційної діяльності й особистісно-професійного розвитку,

розмістивши їх за зниженням значимості або цінності кожного. Також можна було додавати до цього переліку бажання, прямо не пов'язані з професійною діяльністю й розвитком. На наступному етапі вправи ведучий пропонував учасникам обрати зі складеного списку першочергове бажання і скласти програму його досягнення на основі наступних правил планування результату:

- сформулювати результат у позитивному ключі («що в мене буде», «що я хочу мати», «як я буду себе відчувати» і т.д.);
- планувати лише те, що кожен учасник може зробити сам і по відношенню до себе;
- результат має бути представлений в основних сенсорних системах: почуттях, відчуттях, звуках, настрої тощо;
- уявити собі: де, коли й як буде потрібний цей результат (подумки програвати ситуації, у яких можна скористатися змінами, що відбудуться);
- продумати наслідки досягнення бажаного результату — «що буде, якщо це здійсниться?» (результат повинен зберегти все те краще, що було раніше).

Вправа завершується обговоренням у групі.

10. *Вправа «Мережа»* [11, 64] (див. Додаток В) використана нами для завершення програми І тренінгової сесії; її призначення — надати учасникам можливість передати групі останнє повідомлення та підтримати продовження співробітництва учасників групи на дистанційному етапі тренінгу.

11. *Підведення підсумків І тренінгової сесії. Вправа «Продовжити фразу»*. Учасники мали продовжити наступні фрази: «Найбільш важливе з того, що відбувалося у ці два дні тренінгу, — це...», «Єдине, що мене тепер дивує, це...», «Раніше я думала, що ..., а тепер я вірю, що ...»

12. *Індивідуальне творче завдання* для виконання на дистанційному етапі «Психологічний портрет-взірець вчителя-професіонала» (авторська розробка).