

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

Інститут психології імені Г. С. Костюка



**ЦІННІСНА ПІДТРИМКА
РОЗВИТКУ ОБДАРОВАНОЇ ОСОБИСТОСТІ
В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ.
ПСИХОЛОГІЧНА ТЕХНОЛОГІЯ**

практичний посібник

за редакцією О.Л. Музики

Київ 2023

УДК 159.98:37.042-056.45

Ц 62

*Рекомендовано до друку вченою радою Інституту психології імені Г. С. Костюка
НАПН України (протокол № 8 від 27 червня 2023 р.)*

Рецензенти:

Кокун О. М. – член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

Кутішенко В.П. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології особистості та соціальних практик Київського університету імені Бориса Грінченка

Ц 62 **Ціннісна підтримка розвитку обдарованої особистості в освітньому просторі. Психологічна технологія:** практичний посібник / О. Л. Музика, Д. К. Корольов, О. О. Музика, Н. О. Никончук [та ін.]; за ред. О. Л. Музики. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 237 с.

ISBN 978-617-7745-27-2

У посібнику представлено психологічну технологію ціннісної підтримки обдарованих учнів і студентів. Психолого-технологічні комплекси для кожного вікового періоду складаються з теоретичної моделі, детальних описів діагностичних методик (у тому числі й авторських) та описів технік розвивальних впливів. Для ціннісної підтримки школярів і студентів в умовах дистанційного навчання, пов'язаного з російсько-українською війною, освітянам пропонується е-платформа «Обдарованість TEST ONLINE», яка генерує і надсилає досліджуваним індивідуальні інтерпретації результатів із рекомендаціями для саморозвитку.

Практичний посібник адресовано психологам-дослідникам, викладачам психології та педагогіки у закладах вищої освіти, студентам, керівникам освітніх установ, психологам в системі освіти, вчителям, батькам.

УДК 159.98:37.042-056.45

Номер державної реєстрації НД 0121U107536

© Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023

ISBN 978-617-7745-27-2

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА (О.Л. Музика).....	5
Розділ I. ЦІННІСНА ПІДТРИМКА ЯК РІЗНОВИД ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ОБДАРОВАНИМ УЧНЯМ І СТУДЕНТАМ (О.Л. Музика).....	7
1.1. Поняття психологічної допомоги, психологічної і ціннісної підтримки.....	7
1.2. Особливості саморозвитку обдарованих учнів і студентів в умовах ціннісної взаємодії.....	10
1.3. Електронна платформа «Обдарованість TEST ONLINE» для визначення проблем у саморозвитку та надання ціннісної підтримки обдарованим учням і студентам в умовах війни.....	22
1.4. Ціннісна підтримка як психологічна технологія розвитку обдарованої особистості в освітньому просторі. Психолого-технологічні комплекси.....	26
Розділ II. ЦІННІСНА ПІДТРИМКА САМОРОЗВИТКУ ОБДАРОВАНОЇ ОСОБИСТОСТІ: ПСИХОЛОГО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ КОМПЛЕКС (О.Л. Музика).....	32
2.1. Ситуаційно-ціннісна та особистісно-ціннісна регуляція саморозвитку: теоретична модель.....	32
2.2. Методика «Профіль ціннісної свідомості обдарованої особистості».....	35
2.3. Структурована рефлексійна бесіда для надання ціннісної підтримки.....	45
2.4. Порівняльне дослідження ціннісної регуляції розвитку старшокласників з ознаками обдарованості у період воєнного стану та в довоєнний період....	63
Розділ III. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНОЇ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ З ОЗНАКАМИ ОБДАРОВАНОСТІ (О.С. Нечаєва).....	66
3.1. Завдання і структура тренінгової програми психологічної підтримки та ціннісного розвитку молодших школярів з ознаками обдарованості.....	66
3.2. Тренінгова програма психологічної підтримки та ціннісного розвитку молодших школярів з ознаками обдарованості.....	70
Розділ IV. ЦІННІСНА ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ ЗДІБНОСТЕЙ ТА ОБДАРОВАНОСТІ ПІДЛІТКІВ ЗАСОБАМИ УСНОЇ НАРОДНОЇ ТВОРЧОСТІ (Н.О. Никончук).....	87
4.1. Типові проблеми у розвитку обдарованих підлітків і шляхи їх подолання....	87
4.2. Українські народні приказки і прислів'я як засіб ціннісної підтримки розвитку здібностей і обдарованості	89
4.3. Основні завдання та прийоми ціннісної підтримки розвитку здібностей і обдарованості підлітків засобами усної народної творчості.....	90
4.4. Програма тренінгу ціннісної підтримки розвитку здібностей і обдарованості підлітків засобами усної народної творчості.....	95
Розділ V. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНОЇ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ ОБРАЗОТВОРЧО ОБДАРОВАНИХ ШКОЛЯРІВ (М.А. Сніжна).....	133
5.1. Психологічні особливості ціннісної підтримки розвитку образотворчо	

обдарованих підлітків.....	133
5.2. Тренінг ціннісної підтримки образотворчо обдарованих підлітків.....	137
Розділ VI. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНОЇ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО ОБДАРОВАНОЇ ОСОБИСТОСТІ В РАННІЙ ЮНОСТІ: ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТНОСТІ (М.О. Мельник).....	
6.1. Суб'єктність як особистісний ресурс реалізації потенціалу обдарованості..	148
6.2. Батько, Дорослий, Дитина – три Его-стани і прояви суб'єктних властивостей особистості.....	151
6.3. Обмежувальні переконання – гальмівний фактор прояву суб'єктних властивостей.....	157
РОЗДІЛ VII. САМООЦІНКА І ЦІННІСНА ПІДТРИМКА САМОРОЗВИТКУ ЗДІБНОСТЕЙ СТАРШОКЛАСНИКІВ (М.М. Чекрижова).....	
7.1. Особливості розвитку самооцінки старшокласників з ознаками обдарованості.....	165
7.2. Теоретичні основи тренінгу ціннісної підтримки самооцінки здібностей старшокласників з ознаками обдарованості.....	171
7.3. Програма тренінгу ціннісної підтримки самооцінки здібностей старшокласників з ознаками обдарованості.....	174
Розділ VIII. ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЯ ЦІННІСНОЇ ПІДТРИМКИ САМОРОЗВИТКУ МУЗИЧНО ОБДАРОВАНОЇ ОСОБИСТОСТІ (Я.Г. Соловей).....	
Розділ IX. ЦІННІСНА ПІДТРИМКА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ МУЗИЧНО ОБДАРОВАНИХ СТУДЕНТІВ: ПСИХОЛОГО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ КОМПЛЕКС (О.О. Музика).....	
9.1. Поняття про самоефективність і професійну самоефективність у контексті розвитку музично обдарованої особистості.....	183
9.2. Діагностування професійної самоефективності студентів за допомогою методики ППСС.....	188
9.3. Основи тренінгу ціннісної підтримки професійної самоефективності музично обдарованих студентів.....	199
9.4. Програма тренінгу ціннісної підтримки професійної самоефективності музично обдарованих студентів.....	205
Розділ X. ЦІННІСНА ПІДТРИМКА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОБДАРОВАНИХ СТУДЕНТІВ (Д.К. Корольов).....	
10.1. Психологічні засоби ціннісної підтримки обдарованих студентів.....	217
10.2. Комп'ютерна методика для рефлексії життєвого шляху та планування майбутнього.....	226
ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ.....	236

Розділ ІХ. ЦІННІСНА ПІДТРИМКА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ МУЗИЧНО ОБДАРОВАНИХ СТУДЕНТІВ: ПСИХОЛОГО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ КОМПЛЕКС (О.О. Музика)

Психолого-технологічний комплекс для забезпечення ціннісної підтримки розвитку самоефективності музично обдарованих студентів складається з трьох блоків:

- 1) теоретична модель ціннісної підтримки професійної самоефективності музично обдарованих студентів;
- 2) методика діагностування структури професійної самоефективності студентів із ознаками музичної обдарованості;
- 3) програма тренінгу ціннісної підтримки професійної самоефективності музично обдарованих студентів.

Основні аспекти змістового наповнення кожного із цих блоків охарактеризовано нижче в окремих параграфах.

9.1. Поняття про самоефективність і професійну самоефективність у контексті розвитку музично обдарованої особистості

Розвиток обдарованої особистості – це здебільшого саморозвиток, процес, який ініціюється і регулюється нею самою. Зрозуміло, що на ранніх етапах зовнішні впливи є важливими, але поступово їх замінюють процеси саморегуляції, основані на особистісних (внутрішніх) цінностях. Одним із важливих ціннісних утворень є самоефективність. Високий рівень самоефективності дозволяє студентам із ознаками музичної обдарованості ставити перед собою такі цілі, які далеко виходять за межі зовнішніх вимог, братися за такі задачі, які здаються невіршуваними більшості їхніх однолітків.

Дослідження підтвердили, що студенти, які мають значні успіхи (перемоги у музичних конкурсах, фестивалях тощо), мають і вищі показники самоефективності, у порівнянні зі студентами, які особливих успіхів не мають [7]. Студенти з досягненнями вирізняються з-поміж інших вищим рівнем розвитку смисложиттєвих орієнтацій, вони інтенсивніше переживають процес життя. Як невдачі, так і успіхи викликають емоційні відгуки, що підтримують на високому рівні інтерес до музичної діяльності і формують її мотивацію [1; 7; 15].

Отже, самоефективність базується на персональному досвіді успіхів та невдач і внутрішніх стандартах діяльності, які поступово складаються у результаті ціннісного досвіду, вона значною мірою визначає мотивацію людини і спрямованість її саморозвитку. Самоефективність можна розглядати і як результат розвитку музичних здібностей, і як предиктор, показник, що дозволяє певною мірою прогнозувати розвиток музично обдарованої особистості.

Самоефективність (*self-efficacy*) – особистісно-ціннісне утворення, що характеризує основу на ціннісному досвіді людини впевненість у можливості досягнення поставлених цілей і є внутрішнім регулятором саморозвитку її

здібностей. Самоефективність значною мірою визначається тим, що думає людина про власні здібності в контексті вимог діяльності, як сприймає власні особистісно-ціннісні та емоційно-вольові ресурси, наскільки компетентною почувається в актуальній ситуації. Вона формується в процесі накопичення суб'єктом індивідуального ціннісного досвіду постановки й досягнення близьких і далеких цілей та впливає на вирішення навчальних і професійних задач.

Розвиток музичних здібностей, як правило, починається з досить раннього віку. Для розвитку музично обдарованої особистості важливо, щоб розвинені раніше здібності стали основою професійних здібностей. Цей процес інтенсивно розвивається на початку первинної професіоналізації у студентському віці. Самоефективність, як генералізоване особистісне утворення, стає основою для розвитку професійної самоефективності.

Професійна самоефективність (*professional self-efficacy*) – сформоване на основі рефлексії значимих результатів та оцінок власної діяльності, спостережень за професійними діями інших людей переконання людини у власній здатності справлятися з професійними завданнями і своїми діями досягати бажаних результатів. Професійна самоефективність бере витoki з накопиченого досвіду навчально-професійних досягнень і спрямована у майбутнє – на професійний саморозвиток особистості.

Пряма залежність професійної самоефективності від персонального досвіду успішних діяльностей є підставою для розгляду її як особистісно-ціннісного утворення, що виконує важливі регулювальні функції у професійному саморозвитку музично обдарованих студентів. На початкових етапах професіоналізації для старшокласників та студентів важливо, щоб напрямки розвитку їхніх здібностей збігалися з обраною професією, чи хоча б доповнювали й збагачували особистісно-професійний розвиток. Для осіб із ознаками музичної обдарованості це набуває ще більшої значимості, оскільки вони докладають значних зусиль і витрачають багато часу для розвитку музичних здібностей.

Освітній простір, який в ідеалі мав би бути джерелом розвитку самоефективності, на практиці може породжувати і низку чинників, які гальмують її розвиток, а, отже, й розвиток музично обдарованої особистості (див. рис 9.1).

Зрозуміло, що ці деструктивні впливи спільними зусиллями психолога та адміністрації закладу освіти можуть бути певною мірою мінімізовані, але є ще один вкрай важливий ресурс, який відноситься винятково до компетенції психолога – це допомога студентам в усвідомленні значення і механізмів розвитку самоефективності. Інструментом для цього є психолого-технологічний комплекс ціннісної підтримки розвитку самоефективності музично обдарованих студентів.

Якщо підходити до розвитку професійної самоефективності з боку студента, його саморозвивальної активності, то виникає проблема операціоналізації цього особистісно-ціннісного утворення, тобто виокремлення



Рис. 9.1. Чинники розвитку самоефективності в освітньому просторі

в ньому головних структурних компонентів, кожен із яких можна було б діагностувати та за потреби надавати ціннісну підтримку в його розвитку.

Залучення студентів до дослідження дозволило встановити факторну структуру професійної самоефективності, змістове наповнення якої вказує на зв'язок із життєвими цілями та структурованими у часовій перспективі деталізованими планами їх досягнення, з досвідом розвитку власних здібностей, зі сформованими особистими стандартами професійної діяльності, з стійкістю до невдач і досвідом продуктивних вольових зусиль, з уміннями, спрямованими на самоосвіту і саморозвиток. Цю структуру відображено у диференційній моделі ціннісної підтримки розвитку професійної самоефективності музично обдарованих студентів (рис. 9.2).

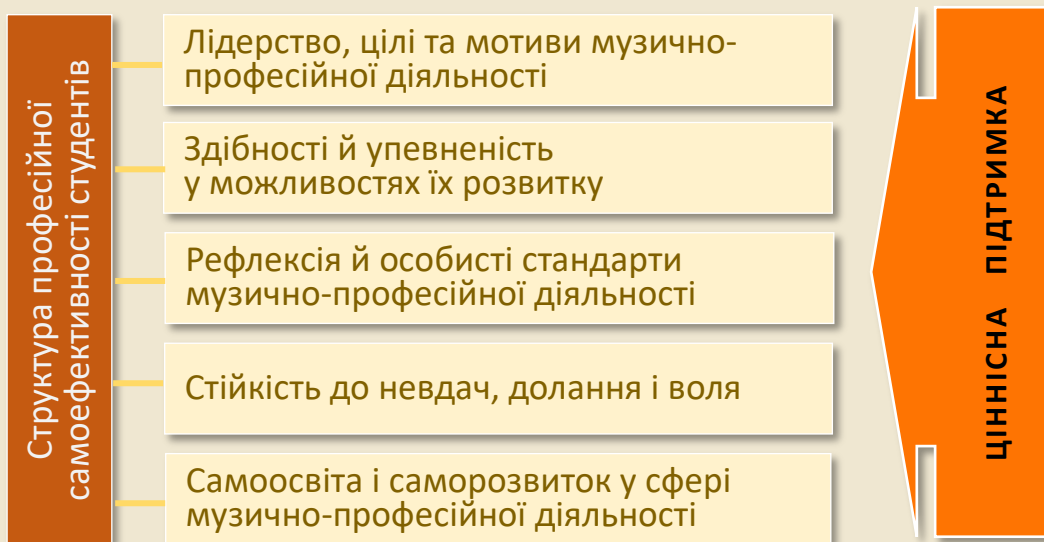


Рис. 9.2. Диференційна модель ціннісної підтримки професійної самоефективності музично обдарованих студентів

Для діагностики професійної самоефективності й контролю результатів тренінгу ціннісної підтримки розроблено методику «Профіль професійної самоефективності студентів (ППСС)» (Музика О. О., 2020) [8]. Основне призначення методики ППСС полягає в актуалізації рефлексійних процесів та імпліцитної концепції професійної самоефективності кожного студента. У результаті дослідження вибудовується профіль ППСС за шістьма субшкалами: лідерство, цілі та мотиви професійної діяльності; здібності й упевненість; рефлексія й особисті стандарти; стійкість до невдач, долання і воля; самоосвіта й саморозвиток; ціннісний досвід.

Отримані показники дозволяють за допомогою спеціального конструктора оперативно створювати індивідуальні рекомендації для розвитку професійної самоефективності. Це може здійснюватися й автоматично за допомогою електронної платформи «Обдарованість TEST ONLINE», розробленої у лабораторії психології обдарованості Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України [6]. Тренер може використати дані про «просідання» профілю кожного учасника для активнішого залучення до тих тренінгових вправ, що спрямовані на розвиток відповідних показників професійної самоефективності студентів.

Також отримані показники дозволяють проектувати й адресно розробляти зміст ціннісної підтримки відповідно до напрямків, за якими її необхідно надавати. Інформація про можливі методи і вправи для надання індивідуальної та групової ціннісної підтримки відображено в таблиці 9.1.

**Зміст і методи надання ціннісної підтримки професійної самоєфективності
музично обдарованої особистості**

<i>Показники ППСС</i>	<i>Зміст ціннісної підтримки</i>	<i>Методи ціннісної підтримки</i>
Лідерство, цілі та мотиви діяльності	<ul style="list-style-type: none"> • Суб'єктна активність у плануванні завдань саморозвитку здібностей • Наповнення цільової перспективи 	<ul style="list-style-type: none"> • Рефлексійна бесіда • Цільові тренінги • Тренінг внутрішньої мотивації
Здібності й упевненість	<ul style="list-style-type: none"> • Усвідомлення можливостей розвитку музичних здібностей • Формування ціннісного ставлення до здібностей 	<ul style="list-style-type: none"> • Рефлексійна бесіда • Експертна оцінка
Рефлексія й особисті стандарты	<ul style="list-style-type: none"> • Усвідомлення індивідуального стилю музичної діяльності • Соціальна рефлексія особистісних стандартів 	<ul style="list-style-type: none"> • Рефлексійна бесіда • Групова оцінка особистості
Стійкість до невдач, долання і воля	<ul style="list-style-type: none"> • Аналіз невдач і ставлення до них у відомих музикантів • Вироблення толерантності до невдач як необхідного компоненту саморозвитку • Аналіз прикладів прояву наполегливості і волі 	<ul style="list-style-type: none"> • Рефлексійна бесіда • Аналіз біографій відомих музикантів • Вправи на саморегуляцію
Самоосвіта і саморозвиток	<ul style="list-style-type: none"> • Планування конкретних завдань самоосвіти • Аналіз актуального стану і цілей саморозвитку 	<ul style="list-style-type: none"> • Рефлексійна бесіда • Щоденник саморозвитку
Ціннісний досвід	<ul style="list-style-type: none"> • Виокремлення ключових моментів ціннісного досвіду і усвідомлене використання їх у плануванні саморозвитку 	<ul style="list-style-type: none"> • Рефлексійна бесіда • Аналіз життєвих подій • Тренінг професійної самоєфективності

Теоретичні засади створення комплексу ціннісної підтримки описано у ряді наукових праць [5; 6; 9; 15]. Загальну схему представлено на рис. 9.3.

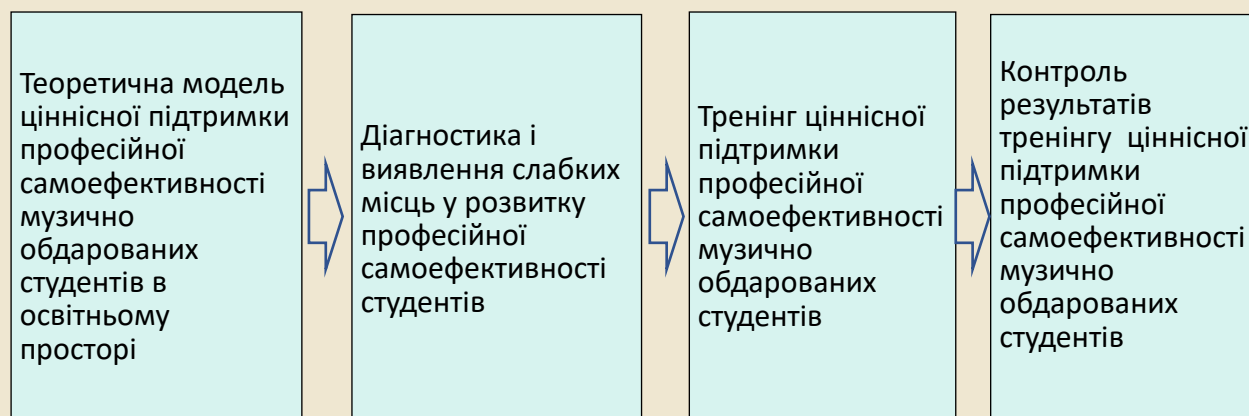


Рис. 9.3. Схема конструювання психолого-технологічного комплексу ціннісної підтримки професійної самоефективності музично обдарованих студентів

Для розроблення такого комплексу необхідні як теоретична модель, що представлена у цьому підрозділі, так і відповідні психологічні інструменти для діагностики й розвитку професійної самоефективності, які були б технологічно вибудованими і доступними широкому загалу освітніх психологів, про що йтиметься в наступних параграфах розділу.

9.2. Діагностування професійної самоефективності студентів за допомогою методики ППСС

Загальна інформація про методику

Назва	ПРОФІЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ СТУДЕНТІВ (ППСС)
Автор	Музика О. О., 2020 (авторське свідоцтво № 100028, дата реєстрації: 28.09.2020)
Застосування та можливості	Методика ППСС дозволяє визначити загальний показник професійної самоефективності студентів, а також кількісні показники за шістьма субшкалами профілю: <ul style="list-style-type: none"> - лідерство, цілі та мотиви професійної діяльності (ЛЦМ); - здібності й упевненість (ЗУ); - рефлексія й особисті стандарти (РОС); - стійкість до невдач, долання і воля (СНДВ); - самоосвіта і саморозвиток (СС); - ціннісний досвід (ЦД).

Вік досліджуваних	із 17 років
Особливості використання	<p>Можливі два варіанти діагностування професійної самоефективності студентів за методикою ППСС:</p> <p>1) бланкове дослідження за допомогою опитувальника, який наведено нижче;</p> <p>2) онлайнове дослідження за допомогою комп'ютерного варіанту опитувальника на електронній платформі «Обдарованість TEST ONLINE».</p> <p>За умови онлайнowego дослідження на е-платформі результати опрацьовуються автоматично, організаторам та кожному(ій) учаснику(ці) надсилаються його(її) результати, їхня інтерпретація та рекомендації для саморозвитку професійної самоефективності.</p> <p><i>Для проведення онлайнowego дослідження необхідно укласти угоду про співпрацю з лабораторією психології обдарованості Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Адреса для листування: gift.psylab@gmail.com</i></p>

Процедура проведення дослідження

Інструкція для досліджуваних. Пропонуємо взяти участь у дослідженні, яке спрямоване на вивчення вашої самоефективності, передусім професійної. Вся інформація, отримана в ході дослідження, є конфіденційною. Кожен із Вас зможе дізнатися про свої результати індивідуально.

Уважно прочитайте запропоновані твердження. Оцініть кожне з них за 10-бальною шкалою залежно від того, що і якою мірою ви робите задля підвищення власної професійної самоефективності.

Бланк для досліджуваних

1.	У мене є високі професійні цілі і я зроблю все для того, щоб їх досягти	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2.	Я ставлю перед собою локальні близькі професійні цілі і досягаю їх	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3.	Я часто беру на себе ініціативу в тому, що стосується професійного розвитку	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4.	Можу навести приклади як я розставляю пріоритети і планую свій час у відповідності зі своїми особистими й професійними цінностями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5.	Мої успіхи в оволодінні професією приносять не менше задоволення, ніж усілякі матеріальні «самоподарунки»	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6.	Я надихаюся прикладами високих професіоналів	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7.	Мої здібності в дечому відрізняються від здібностей знайомих професіоналів, але з їх допомогою теж можна досягти значних професійних успіхів	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8.	Мені легше демонструвати іншим свої вміння й можливості, коли це стосується професії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9.	Мені подобається пробувати себе у різних справах, бо це позитивно позначається на моїй впевненості в собі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10.	Тепер я маю переконання, що можу досягти в професії не менше, ніж інші люди	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11.	Із власного досвіду знаю, що можу розвивати власні здібності, варто лише докласти зусиль	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12.	Вважаю, що робити професійну кар'єру можна лише покладаючись на власні здібності	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13.	Намагаюся аналізувати причини професійних успіхів чи невдач людей, схожих на мене	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14.	Для мене важливішою є оцінка моєї діяльності професійними людьми, ніж просто підтримка і схвалення від некомпетентних людей	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15.	Можу пригадати кілька випадків самоаналізу й оцінювання власних професійних умінь та зроблених тоді мною висновків	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16.	Мої власні професійні стандарти є досить високими і відповідають моїм професійним умінням	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17.	Мені здебільшого вдається не виходити за межі моїх власних професійних стандартів	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18.	У тих випадках, коли не справляюся з професійними завданнями, вважаю нормальним просити про пораду чи допомогу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19.	Серед своїх знайомих і серед видатних людей знаю чимало професіоналів, яким доводилося долати професійні невдачі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20.	Вважаю, що від мого вміння долати невдачі залежать і моя впевненість в собі, і професійність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21.	Вчуся з користю для себе долати професійні труднощі та невдачі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
22.	Невдачі сприймаю спокійно, як небажаний, але неодмінний атрибут професії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23.	Я маю досвід звернення за допомогою до компетентних людей, щоб швидше виправити помилки і подолати невдачу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24.	Мені вже доводилося докладати зусиль, щоб долати невдачі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25.	У цілому можна погодитися з висловом «освіти не існує, існує самоосвіта»	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26.	Коли у мене є можливість вибирати з кількох професійних завдань, я вибираю не найлегше, а те, з яким можу впоратися	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27.	Мені вже доводилося ставити перед собою освітні та професійні задачі й вирішувати їх	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28.	Можу пригадати випадки, коли мені вдавалося цілеспрямовано розвивати власні професійно значимі особистісні якості	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29.	Коло свого спілкування я формую таким чином, щоб у ньому були значимі для мене професіонали	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30.	Стараюся вчитися і працювати так, щоб завжди бути в доброму гуморі і позитивному настрої	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Опрацювання результатів дослідження

Кількісні показники субшкал профілю і загальний показник професійної самоефективності підраховуються відповідно до ключа:

№	Субшкали профілю	№ тверджень
1.	Лідерство, цілі та мотиви професійної діяльності	1 – 6
2.	Здібності й упевненість	7 – 12
3.	Рефлексія й особисті стандарти	13 – 18
4.	Стійкість до невдач, долання і воля	19 – 24
5.	Самоосвіта і саморозвиток	25 – 30
6.	Ціннісний досвід	4, 11, 15, 24, 28, 29
	<i>Загальний показник</i>	
	Показник професійної самоефективності	сума балів за 30-ти пп.

Інтерпретація результатів

За кожною субшкалою профілю досліджуваний може набрати від 6 до 60 балів. Отриманий показник за кожною із шести субшкал інтерпретується таким чином:

Сума	Рівень
41-60 балів	високий
25-40 балів	середній
6 - 24 бали	низький

Загальний показник професійної самоефективності може коливатися в межах від 30 до 300 балів. Отриманий показник інтерпретується таким чином:

Сума	Рівень
211 - 300 балів	високий
121 - 210 балів	середній
30 - 120 балів	низький

Примітка. Для зручності порівняльного аналізу можна користуватися усередненими результатами в межах 10-бальної шкали. Для цього отриманий показник (N) / 6.

Індивідуальні інтерпретації конструюються для усіх шести субшкал тесту і для загального показника професійної самоефективності на основі поділу отриманих результатів на високі, середні та низькі. Для кожного досліджуваного відповідно до його результатів програмно компілюється текст індивідуальної інтерпретації.

Конструктор індивідуальних інтерпретацій результатів

<p>ЛЦМ – лідерство, цілі та мотиви професійної діяльності пп. 1 – 6</p>	<p>Низький рівень 6 - 24</p>
	<p>Ваші професійні цілі наразі є недостатньо визначеними. Вони поки що є скоріше нечітко окресленими мріями, а не реальними життєвими планами. Невизначеність з професійними цілями чи розрив між близькими й далекими цілями блокує вашу ініціативу. Ваша професійна мотивація доволі низька, оскільки не вибудовується на особистих переконаннях і вашому баченні власного професійного майбутнього. Вам варто визначитися з професією і ставити перед собою реалістичні близькі цілі, послідовно досягати їх і в такий спосіб рухатися до віддалених професійних цілей.</p>
	<p>Середній рівень 25 - 40</p>
	<p>Ви в цілому визначилися з професією, але не з вашими професійними цілями. Можливо варто задуматися над тим, що постійне досягнення близьких цілей необхідне для того, щоб досягти далеких. Постарайтеся узгодити далекі й близькі професійні цілі. Це дозволить вам правильно розставити ціннісні пріоритети і підвищить вашу професійну мотивацію.</p>
	<p>Високий рівень 41 - 60</p>
	<p>Ви відзначається високим рівнем професійних цілей, і, що важливо, бачите шляхи їх досягнення. Шлях до далеких цілей пролягає через постійне досягнення близьких. Власне саме це перетворює мрію життєвий план. Вам притаманно брати на себе ініціативу в професійному розвитку і ви вмієте розставляти пріоритети. Ваша професійна мотивація доволі висока, оскільки вибудовується на особистих переконаннях, вашому особливому баченні життя і себе в ньому.</p>

<p>ЗУ – здібності й упевненість пп. 7 – 12</p>	<p>Низький рівень 6 - 24</p>
	<p>Наразі ви не зовсім упевнені у вашому професійному майбутньому. Ви не зовсім уявляєте, які саме професійні здібності вам потрібні. Вам може здаватися, що ваші здібності гірші, ніж в інших людей. З цієї причини уникаєте при інших демонструвати свої уміння. Насправді ви вже маєте цілий ряд умінь, які можуть знадобитися вам у професійній діяльності.</p>

	Зараз вам важливо зрозуміти, що будь-які професійні здібності розвиваються і будь-які професійні уміння можна поступово сформувати. Це дозволить вам почуватися впевненіше на шляху до професійного успіху.
	Середній рівень 25 - 40
	Зараз ви не зовсім упевнені у своїх професійних здібностях. Вам здається, що деякі з них є достатніми, а деяких – бракує. Вам необхідно зрозуміти, що здібності розвиваються і будь-які професійні уміння можна поступово сформувати. Ви маєте хороші передумови для розвитку професійних здібностей, вам потрібно так планувати свою роботу, щоб через досягнення успіхів, навіть невеликих, сформувати впевненість у собі.
	Високий рівень 41 - 60
	Ви маєте хороші передумови для розвитку професійних здібностей, знаєте собі ціну і не соромитися при інших демонструвати свої уміння. Ви вже маєте цілий ряд умінь, які можуть знадобитися вам у професійній діяльності. Важливо, що ви усвідомлюєте, що здібності розвиваються і будь-які професійні уміння можна поступово сформувати. Це є підставою для вашої впевненості у професійному майбутньому.

РОС – рефлексія й особисті стандарти пп. 13 – 18	Низький рівень 6 - 24
	Ви не надто схильні до аналізу і самоаналізу. Ваші професійні стандарти ще недостатньо сформовані, тому часто виникають ситуації, коли Ви покладаєтеся на випадок. Виробляйте в собі звичку помічати які професійні дії ведуть до успіху, а які – ні. Передумовою майбутніх професійних досягнень може стати усвідомлення сильних сторін високих професіоналів, а також своїх сильних рис. Це сприятиме розвитку самоефективності і додаватиме Вам відчуття впевненості у власних силах.
	Середній рівень 25 - 40
	Ви не завжди вдаєтеся до детального аналізу причин професійних успіхів чи невдач. Як правило, Ви робите це лише в окремих випадках. Звичка до аналізу й самоаналізу навчально-професійної діяльності ще недостатньо сформована. Намагайтеся співпрацювати з людьми, у яких можна повчитися, попросити про допомогу чи пораду.

	Виробляйте в собі звичку аналізувати власні професійні успіхи чи невдачі, а також досягнення людей, схожих на Вас.
	Високий рівень 41 - 60
	Ви маєте розвинену здатність до аналізу ситуацій, інших людей і до самоаналізу. Ваша сильна сторона – вміння помічати, які професійні дії ведуть до успіху, а які – ні. Ви усвідомлюєте свої сильні і слабкі сторони, що дає вам відчуття упевненості у власних силах. Вам подобаються високі професіонали. Ви намагаєтеся у чомусь наслідувати їх і при цьому йдете своїм шляхом. Ваша професійні стандарти є досить високими, що є передумовою високих професійних домагань і, ймовірно, майбутніх високих професійних досягнень.

СНДВ – стійкість до невдач, долання і воля пп. 19 – 24	Низький рівень 6 - 24
	Невдачі часто вибивають вас із колії: у вас погіршується настрій, зникає бажання. Від цього ніхто не застрахований. Невдачі бувають у всіх, але ставлення до них у різних людей різне. Головне не втрачати віру в себе, а для цього варто зосередитися на завданні і зробити хоч кілька, можливо незначних, але успішних кроків до його вирішення. Не варто ігнорувати й підтримку тих людей, які вірять у вас. Вчіться на невдачах, докладайте зусиль і успіхів у вас ставатиме все більше, а невдач – все менше.
	Середній рівень 25 - 40
	Вам неодноразово доводилося докладати зусилля для того, щоб долати невдачі. Із власного досвіду та досвіду інших людей Ви знаєте, що це невід’ємна складова професійної діяльності. Невдачі бувають у всіх, але ставлення до них у різних людей різне. Успішні люди прагнуть розвивати вміння з користю для себе долати професійні труднощі та невдачі. Вчіться цьому, докладайте зусиль, і матимете винагороду - успіхи, а з ними все більше ставатиме впевненості в собі й життєстійкості.
	Високий рівень 41 - 60
Ви точно знаєте, що досягти значних професійних успіхів неможливо без окремих невдач. Для Вас невдача вже не є непереборним бар’єром. Навпаки, це привід для самоаналізу	

	і розвитку тих професійних здібностей, яких забракло, щоб досягти успіху. Ви належите до тих людей, які з невдач отримують користь для себе, стають більш упевненими й професійними. Завдяки книгам та фільмам Ви знаєте, що невдачі були на професійному шляху всіх видатних людей, і саме вони багато в чому стимулювали їх до розвитку, були причиною досягнення ними професійних успіхів. Ви на правильному шляху й у Вас попереду значні професійні досягнення.
--	--

СС – самоосвіта і саморозвиток пп. 25 – 30	Низький рівень 6 - 24
	<p>Загалом Ви звикли виконувати основні вимоги педагогів, але нечасто проявляєте власну ініціативу. Можливо, Ви ще не встигли переорієнтуватися зі шкільних звичок. Непросто переключитися на навчання в університеті. Ви вже, мабуть, зрозуміли, що варто самому визначати освітні пріоритети. Також важливо планувати професійний саморозвиток і цілеспрямовано працювати над цим.</p>
	Середній рівень 25 - 40
	<p>Ви вже неодноразово ставили перед собою освітні і професійні задачі, але не завжди доводили справу до кінця. Часом вирішували їх, а часом відкладали на потім. Інколи Вам бракувало знань і досвіду, а інколи – вміння розставляти пріоритети. Усе це приходить із усвідомленням того, що бути успішною людиною в сучасному світі можна тоді, коли постійно вчишся й розвиваєшся. Орієнтуйтеся на професіоналів, цілеспрямовано розвивайте власні професійно значимі особистісні якості.</p>
	Високий рівень 41 - 60
	<p>Ви вже вирішили для себе, що для того, щоб бути успішною людиною в сучасному світі, необхідно постійно вчитися й розвиватися. Ви добре знаєте яких професійних умінь Вам треба набути в першу чергу, і вмієте розставляти пріоритети. Високі оцінки для Вас приємні, але вдвічі приємніше усвідомлення, що Ви навчилися того, чого хотіли. Ви в своєму розвитку орієнтуєтесь на професіоналів, що допомагає Вам розвивати власні професійні й особистісні якості.</p>

ЦД – ціннісний досвід пп. 4, 11, 15, 24, 28, 29	Низький рівень 6 - 24
	<p>Очевидно, Ви ще не маєте твердої позиції щодо професійного майбутнього. Часом Вам навіть здається, що навчання має небагато спільного з Вашою майбутньою професією. Іноді Ви ловите себе на думці, що не варто даремно витратити час і пора взятися за розум. Можливо Вам потрібно спочатку уважніше придивитися до професіоналів, щоб краще зрозуміти, що є привабливого у майбутній професії. І непогано було б з'ясувати, які саме з Ваших особистих якостей та вмій можуть сприяти професійному успіхові. Зрозуміло, що професійний саморозвиток можна розпочати з них. Пізніше до цього переліку обов'язково будуть додаватися й інші, але лише за умови, що Ви більше уваги приділятимете аналізу й плануванню професійного саморозвитку.</p>
	Середній рівень 25 - 40
	<p>Ви усвідомлюєте, що спілкування з професіоналами може допомогти піднятися до високого професійного рівня. Ви намагаєтеся робити висновки зі своїх успіхів та невдач. Із досвіду знаєте, що, доклавши зусиль, можете розвинути власні здібності. Однак, не завжди готові докладати зусилля. Варто більше уваги приділяти аналізу й плануванню професійного саморозвитку.</p>
	Високий рівень 41 - 60
	<p>До Ваших сильних сторін можна віднести те, що Ви робите висновки зі своїх успіхів та невдач. Ви маєте ряд принципів, які дозволяють успішно навчатися професії. Ви готові докладати зусиль для розвитку професійних здібностей. Ваша схильність до самоаналізу й самопізнання допоможе Вам долати невдачі і бути успішним у своїй професії. Ви розумієте, що, особливо на перших порах, спілкування з професіоналами може допомогти піднятися до високого професійного рівня. Ви стійкі у своїх переконаннях, але готові й переосмислювати їх, коли на це будуть вагомими причини.</p>

Загальний показник професійної	Низький рівень 30 - 120
	<p>У Вас низький рівень професійної самоефективності. Це означає, що в своїх заняттях Ви покладаєтеся більше на</p>

<p>само-ефективності Сума балів за всіма 30-ма пунктами</p>	<p>вчителів, тренерів, батьків чи інших людей, ніж на власні сили. Скоріше за все Ви надміру самокритичні, надто переживаєте власні недоліки і слабкі сторони, постійно чекаєте невдач, не надто вірите в свої можливості та недостатньо займаєтеся саморозвитком. Для покращення результатів для початку варто ставити перед собою легко досяжні цілі. Впевненість у власних силах, що з'явиться, коли Ви їх досягнете, дозволить Вам частіше почуватися успішною людиною. Відтак Ви зможете поступово розвинути свої здібності і досягти наміченого. Пам'ятайте, що дорогу здолає той, хто йде. Удачі!</p>
	<p>Середній рівень 121 - 210</p>
	<p>У Вас середній рівень професійної самоефективності. В одних ситуаціях Ви вірите у власні сили і здібності, а в інших – Вам цієї віри бракує. Часом Ви беретеся за складні завдання, а часом уникаєте їх. Через це Ви не повністю розкриваєте свій потенціал. Вам варто орієнтуватися на людей, які вірять у Вас, і можуть дати добрі поради як досягти успіху у Ваших заняттях. Проаналізуйте ситуації, в яких Ви досягаєте успіху. Спробуйте перенести продуктивні прийоми роботи на інші сфери, у яких Вам хотілося б бути успішними. Сподіваємося, що й ті тестові питання, на які Ви щойно відповіли, допоможуть скласти власний алгоритм підвищення професійної самоефективності. Пам'ятайте, що успіхи у Ваших заняттях залежать від Ваших зусиль і від того, розвиваєте Ви власні здібності чи ні. Удачі!</p>
	<p>Високий рівень 211 - 300</p>
<p>У Вас високий рівень професійної самоефективності. Це означає, що у переважній більшості випадків у розпочатих справах Ви досягаєте успіху. Ваші близькі цілі – досяжні, а далекі – реалістичні. З кожним успіхом у діяльності Ваші здібності більше розвиваються. Ви самі спроможні аналізувати власну діяльність, і не надто залежите від оцінок інших людей. Успіхи приносять вам задоволення, а невдачі спонукають до самоаналізу і саморозвитку. Вам не потрібні спеціальні зусилля для підняття рівня професійної самоефективності. Водночас не варто зупинятися у своєму розвитку. Пам'ятайте, що успіхи у Ваших заняттях залежать від Ваших зусиль і від того, розвиваєте Ви власні здібності чи ні. Удачі!</p>	

9.3. Основи тренінгу ціннісної підтримки професійної самоефективності музично обдарованих студентів

Напрямки розвитку самоефективності осіб із ознаками та без ознак музичної обдарованості на основі даних, отриманих за допомогою ППСС. За результатами дослідження за методикою ППСС дослідник отримує індивідуальний чи груповий профіль, який утворюють показники шести субшкал (рис. 9.4), які покладено в основу визначення напрямків ціннісної підтримки професійної самоефективності музично обдарованих студентів.

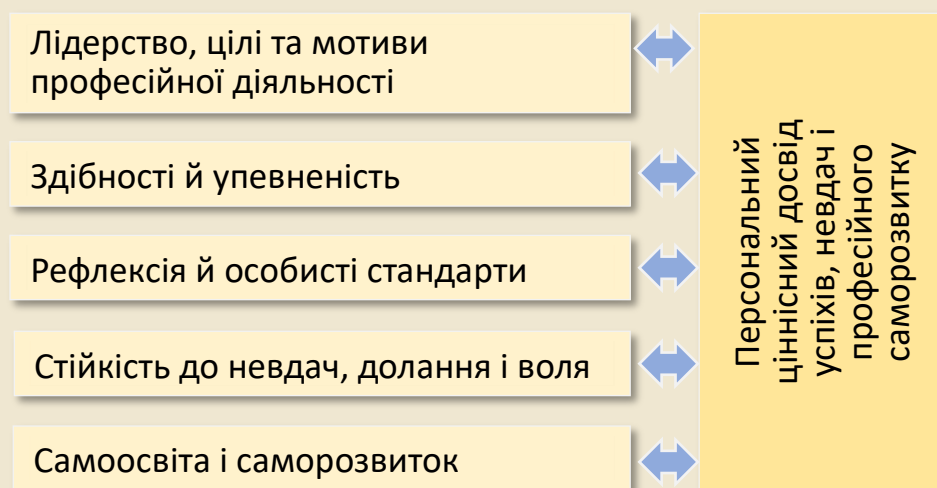


Рис. 9.4. Напрямки розвитку професійної самоефективності студентів

Одні з цих показників можуть бути в межах середніх значень чи навіть перевищувати їх, інші – бути нижчими за середні показники, що може свідчити про певні кризові явища. Якщо йдеться про групові кризові явища, то ресурси для підвищення самоефективності варто шукати передусім у поліпшенні організації освітнього процесу. У тих випадках, коли «просідання» профілю стосуються окремих студентів, може надаватися адресна психологічна допомога, спрямована на підтримку окремих показників самоефективності.

Показники за шкалою «лідерство, цілі та мотиви професійної діяльності» можна поліпшувати системними психолого-педагогічними впливами, спрямованими на розвиток суб'єктної активності студентів. Це передусім ініціативність у плануванні професійного саморозвитку. Особливо важливими є визначення і наповнення цільової професійної перспективи. Це може бути здійснено у кілька етапів:

- 1) окреслення кола професійних цілей в системі життєвих цілей;
- 2) виокремлення віддалених граничних професійних цілей;
- 3) наповнення цільової перспективи через визначення послідовності професійних цілей: від найближчих – поточних, до середніх – проміжних, і до віддалених – граничних.

Засобами досягнення професійних цілей є професійні здібності. Студентам, які мають знижені показники за цією шкалою, важливо усвідомити, що професійні здібності, як і будь-які інші, розвиваються, якщо докласти зусиль [2]. Важливо проілюструвати це теоретичне положення думками видатних людей. Ці відомості можна почерпнути і з науково-біографічної літератури, і отримати під час зустрічей з відомими виконавцями, музичними педагогами. Упевненість, як основа професійних домагань, з'являється не лише тоді, коли особа знає, що її здібностей достатньо для реалізації задуманого, а й тоді, коли вона усвідомлює, що окремих здібностей чи їх компонентів на даний час бракує, але їх можна розвинути, працюючи над собою. Кожне навчально-професійне досягнення сприяє формуванню ціннісного ставлення до професійних здібностей. Вони поступово входять у структуру особистісної ідентичності професіонала [4; 5].

Рефлексія є необхідним компонентом розвитку самоефективності. Аналіз власної навчально-професійної діяльності, порівняння її процесуально-результативних показників із тими, що демонструють ровесники, дозволяє студентам скласти початкові уявлення про власний індивідуальний стиль і особисті стандарти діяльності. Останні особливо важливі для розвитку самоефективності: високі стандарти сприяють її розвитку, низькі – гальмують його.

Розвиток самоефективності передбачає вироблення толерантного ставлення до невдач як до необхідного й неминучого компонента навчально-професійної діяльності. Розвивальні впливи можуть здійснюватися як на прикладах долання невдач відомими професіоналами, так і на аналізі власних невдач студентів. Акцент має робитися на конструктивних прийомах і вольових зусиллях, які дозволили досягнути професійних успіхів після низки невдач. Важливо також використовувати приклади прояву наполегливості і вольових зусиль, які були продемонстровані студентами й викладачами з контактного оточення.

Самоосвіта й саморозвиток – важливі показники у розвитку самоефективності. Якщо той чи інший студент демонструє елементи цілеспрямованого професійного саморозвитку, то це свідчить про те, що його самоефективність має тенденцію до зростання. Важливо, щоб планування завдань із самоосвіти й саморозвитку та аналіз їх виконання велися цілком свідомо, регулярно й мали достатнє критеріальне наповнення.

Ціннісний досвід – це наскрізний показник, що є результатом переживання ситуацій успіху, переосмислення невдач, планування й аналізу професійного саморозвитку. Обговорення досягнень та причин невдач одне одного – один із ефективних прийомів розвитку самоефективності. Особливу увагу варто зосереджувати на позитивних елементах досвіду, що може додавати впевненості та сприяти підвищенню рівня усвідомлення студентами професійної перспективи.

Ціннісна підтримка розвитку самоефективності осіб із ознаками музичної обдарованості в навчально-професійній діяльності. Накопичений у процесі багаторічних досліджень досвід показав, що самоефективність є не лише ситуаційною, а й особистісною характеристикою. Її показники зростають у тих випадках, коли епізоди успішної діяльності повторюються. Таким чином, самоефективність набуває стійкості і постає як особистісна якість. З іншого боку, самоефективність, як виявилось, пов'язана не лише з цілями діяльності в лабораторних експериментах, а й життєвими та професійними цілями. У студентів із ознаками музичної обдарованості вона корелює з показниками смисложиттєвих орієнтацій [1]. Зазначене дозволяє розглядати самоефективність як особистісну цінність, оскільки вона узгоджується з усіма її сутнісними характеристиками: є результатом досвіду успішних діяльностей і транситуаційним регулятором саморозвитку особистості.

Ці висновки певною мірою підтверджуються даними, отриманими Тімоті Фредстромом, котрий виокремив основні джерела самоефективності в контексті розвитку музичних здібностей. Досліджувані доволі глибоко рефлексували різні аспекти власного досвіду, зокрема: а) своїх вчителів; б) інструкції, які вони отримували; в) можливості, які їм доступні; г) перспективи розвитку здібностей; д) стосунки з іншими учнями на музичних заняттях [13]. Висновок про значення стосунків з учителями та учнями цілком вписується як у соціально-когнітивну теорію Альберта Бандури [11], так і повністю узгоджується з положенням про роль референтних осіб у розвитку музично обдарованої особистості [10]. Ідеї стосовно можливостей підтримки і розвитку самоефективності як особистісно-ціннісного утворення розвивають такі дослідники, як С. Браянт [12], Ю. Мао, Р. Ян, М. Бонаюто, Дж. Ма, Л. Хармат [14], Р. Лазарідес, Л. Ворнер [16], Д. Шунк, П. Ертмер [17], М. Юсуф [19].

Розвиток професійної самоефективності студентів із ознаками музичної обдарованості у навчально-професійній діяльності можна розглядати як поєднання трьох компонентів:

- 1) досвід попереднього навчання, тобто спостереження за професійними діями вчителів та розвитком здібностей як власних, так і однолітків;
- 2) професійні знання та вміння, результати спостережень за власними успіхами та досягненнями інших студентів;
- 3) проєкції отриманих ціннісних уявлень на майбутні професійні домагання та вибудову професійної кар'єри.

Кожен акт актуалізації професійної самоефективності студента – це зіставлення персонального ціннісного досвіду навчально-професійної діяльності з рівнем складності навчально-професійних, професійних чи кар'єрних завдань, з-поміж яких він має вибрати ті, що, на його думку, йому під силу. Можна виокремити два чинники, що мінімізують вплив ціннісного досвіду на розвиток професійної самоефективності: недостатній розвиток рефлексії, як особистісної

(саморефлексії), так і соціальної, та знижений рівень самооцінки професійних здібностей.

Розглядаючи професійну самоефективність як особистісно-ціннісне утворення, вважаємо, що її рівень, зокрема в студентський період, може суттєво знижуватися під впливом як зовнішнього знецінення, так і таких внутрішніх чинників, як ціннісні конфлікти чи блокування окремих ціннісних конструктів у свідомості особистості. У таких ситуаціях доцільним є надання ціннісної підтримки.

Ціннісна підтримка розвитку професійної самоефективності є одним із видів психологічної допомоги, що дозволяє актуалізувати необхідні ціннісні ресурси, спираючись передусім на власний ціннісний досвід особистості.

Студенти потребують понятійного збагачення й розширення рефлексійного поля, підтримувальної формувальної оцінки та соціальної валідизації відрефлексованих особистісних конструктів. Для вирішення цих завдань необхідна ціннісна підтримка із залученням референтних осіб. В умовах вищої школи це можна зробити за допомогою тренінгових процедур [3; 9]. Ефективним засобом розвитку рефлексійних здібностей і підвищення ролі ціннісного досвіду у формуванні професійної самоефективності можна вважати груповий тренінг, основне завдання якого – надання групової ціннісної підтримки з метою підвищення впевненості студентів у власних навчально-професійних здібностях.

Змістовий алгоритм і структура тренінгу ціннісної підтримки професійної самоефективності музично обдарованих студентів. Груповий тренінг потребує чіткої визначеності організаційних засад. З урахуванням умов воєнного стану, тренінг може проводитися онлайн на платформі Google Meet чи подібній, можливості якої дозволяють організувати роботу в мікрогрупах, а також міксацію мікрогруп і зміну помічників ведучого тренінгу – модераторів мікрогруп.

Основні завдання тренінгу ціннісної підтримки професійної самоефективності – це понятійне збагачення й розширення рефлексійного поля та соціальна валідизація відрефлексованих чи реконструйованих особистісно-професійних цінностей, надання підтримувальної формувальної оцінки з метою підвищення впевненості студентів у власних навчально-професійних здібностях і конкретизація планів особистісно-професійного саморозвитку. Ці завдання вирішуються за допомогою вибудованого на основі теоретичної моделі наскрізного змістового алгоритму (див. рис. 9.5), який реалізується у кожному структурному компоненті тренінгу та в кожній його вправі. У ньому відображено джерела розвитку самоефективності та її вплив на особистісно-професійний саморозвиток студентів.

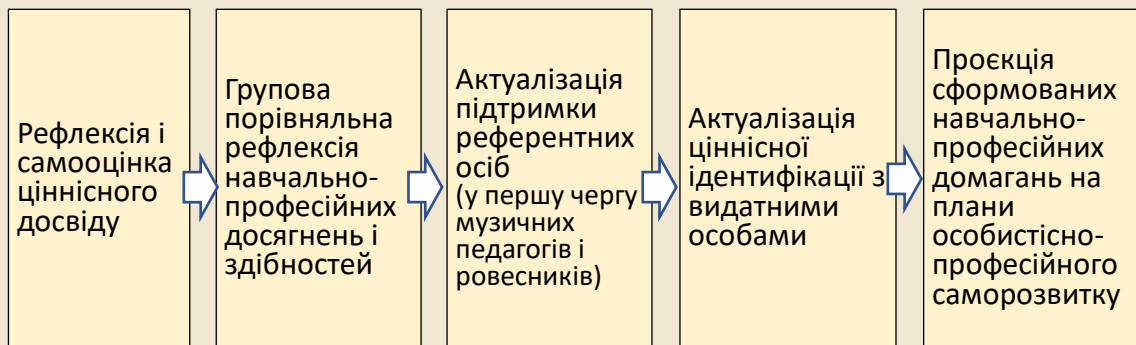


Рис. 9.5. Наскрізний змістовий алгоритм тренінгу ціннісної підтримки професійної самоефективності музично обдарованих студентів

Структура тренінгу (див. рис. 9.6) включає попереднє і заключне тестування за методикою «Профіль професійної самоефективності студентів (ППСС)», виконання тренінгових вправ із заповненням нотатника самоефективності та груповим обговоренням.

Тренінг розпочинається з тестування за методикою ППСС (у бланковому варіанті чи на е-платформі «Обдарованість TEST ONLINE») [6]. Тривалість роботи – до 10 хв. Зміст тестових завдань, і, особливо, індивідуальні інтерпретації з рекомендаціями для саморозвитку вводять студентів у проблематику тренінгу.

Кожна подальша тренінгова вправа виконується за таким *алгоритмом*:

1) ознайомлення зі змістом і завданнями вправи (ведучий тренінгу чи модератор мікрогрупи) – 1-2 хв;

2) попереднє групове обговорення, конкретизація вправи за допомогою реальних подій чи ситуацій, запропонованих студентами – 5-7 хв;

3) індивідуальне заповнення нотатника самоефективності – 3-5 хв.

Нотатник самоефективності – це блокнот (може бути саморобним) формату А5. Один аркуш використовується для однієї вправи і ділиться на чотири частини. Якщо це окремі аркуші, то поділ можна зробити згинанням аркуша по горизонталі та по вертикалі. Верхня ліва частина зазвичай використовується для фіксації власних розвинутих професійно важливих якостей (ПВЯ), здібностей тощо, а нижня ліва – тих, які варто розвинути. Верхня права частина аркуша використовується для занотовування тих характеристик, якими студента наділяє група, а нижня права – тих, які, на думку групи, студенту варто було б розвинути. Для позначення характеристик, які привнесені в процесі обговорення, можна використовувати кольорові маркери.

4) групове обговорення вправи – 10-15 хв. Як правило, групове обговорення передбачає декілька етапів роботи: 1-й етап – учасники перераховують ресурси самоефективності, здібності чи професійно важливі якості, які, на їхню думку, вже має кожен член мікрогрупи, і ті, які він зміг би розвинути. Кожен учасник мікрогрупи в цей час доповнює власний нотатник

самоефективності; 2-й етап – кожен учасник ділиться з іншими своїми думками і почуттями стосовно того, які нові, не зазначені ним самим у нотатнику самоефективності, характеристики були названі групою, і які він додав у нотатник під час групового обговорення, а також ті, що не були названі групою, але виокремлені ним самостійно. Тренеру і модераторам на цьому етапі важливо вести обговорення в такий спосіб, щоб воно було доброзичливим, а оцінка компонентів ціннісного досвіду – формувальною, збагачувальною і підтримувальною.

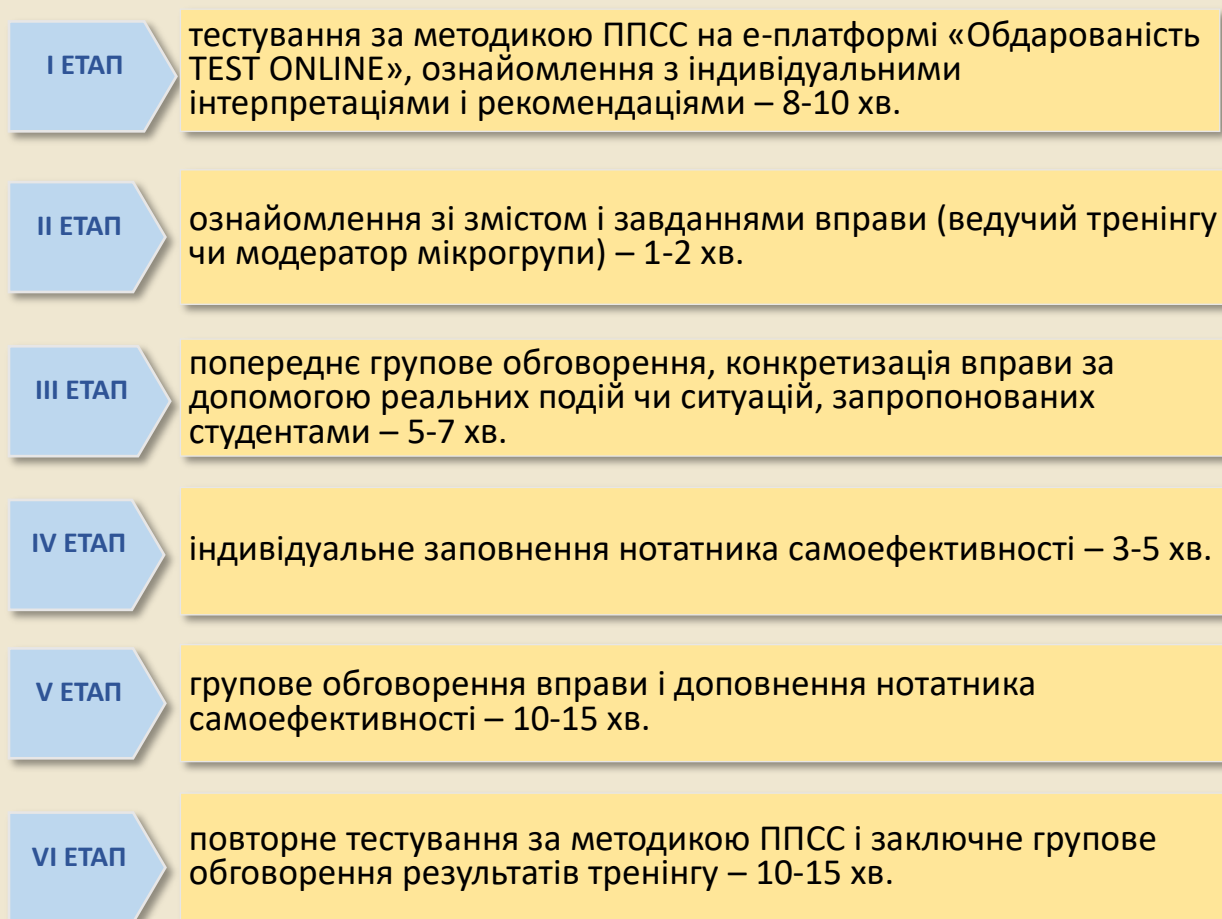


Рис. 9.6. Основні етапи тренінгу ціннісної підтримки професійної самоефективності музично обдарованих студентів

Завершується тренінг повторним тестуванням за методикою ППСС із подальшим заключним груповим обговоренням і підведенням підсумків. У ході обговорення учасники діляться з групою думками і враженнями від тренінгової роботи, за бажанням розповідають про свої плани саморозвитку на ближчий період, які виникли у результаті ціннісної підтримки і збагачення ціннісного досвіду.

9.4. Програма тренінгу ціннісної підтримки професійної самоефективності музично обдарованих студентів

Мета: сприяти понятійному збагаченню й розширенню рефлексійного поля реконструйованих особистісно-професійних цінностей та стимулювати саморозвиток професійної самоефективності музично обдарованих студентів.

Структура тренінгу. Програма тренінгу передбачає дві робочі сесії по 2 години кожна, які спрямовані на досягнення поставленої мети. Тренінг дводенний. Стандартними етапами тренінгової роботи є вступ із обговоренням правил групи, знайомства учасників і висловлення очікувань від тренінгу, а також підведення підсумків у кінці роботи. До нестандартних етапів роботи на цьому тренінгу можна віднести первинне (на початку першої сесії) і повторне (в кінці другої сесії) тестування за методикою «Профіль професійної самоефективності студентів (ППСС)» на е-платформі «Обдарованість TEST ONLINE» з безпосереднім ознайомленням учасників із індивідуальними інтерпретаціями отриманих результатів і рекомендаціями для саморозвитку. Усі тренінгові вправи, які виконуються в основній частині тренінгової роботи, є авторськими. Кожна вправа передбачає звернення учасників до власного досвіду, рефлексію та безпосередню ціннісну взаємодію.

Можливості модифікації програми тренінгу. Програмою тренінгу передбачено насамперед розвиток самоефективності музично обдарованих студентів і надання їм ціннісної підтримки в умовах воєнного стану, однак при мінімальній модифікації її можна використати в роботі зі студентами з іншими видами обдарованості чи в змішаних групах. Йдеться про групи, в яких одночасно учасниками тренінгу можуть бути студенти з музичною й образотворчою обдарованістю і т. п. Оскільки механізми ціннісної підтримки студентів таких змішаних груп схожі, то це дозволяє організовувати спільну плідну роботу, усувати можливу конкуренцію, працювати на збагачення й розширення ціннісного досвіду.

За потреби, враховуючи особливості взаємодії учасників тренінгу в ході роботи, тренер також може заздалегідь передбачити й додатково до основної програми використати базові інтерактивні техніки для зняття напруженості, мобілізації уваги, забезпечення активності, налаштування на конструктивне міжособистісне спілкування й готовності до надання ціннісної підтримки.

№	ЕТАПИ І ЗМІСТ РОБОТИ	Час (хв.)
РОБОЧА СЕСІЯ І (2 години)		
ВСТУПНА ЧАСТИНА (40 хв.)		
1.	<p>Вступне слово тренера Мета й основні завдання тренінгу, організація тренінгової роботи</p>	5
ПРАВИЛА ГРУПОВОЇ РОБОТИ (3 хв.)		
2.	<p>Спільне вироблення правил групової роботи Тренер разом із групою вибудовують правила, яких дотримуватимуться впродовж заняття. Групі пропонуються на затвердження такі правила:</p> <ul style="list-style-type: none"> • правило активності; • апелювання до реальних ситуацій; • звернення до ціннісного досвіду; • Я-висловлювання; • звертання одне до одного по імені; • правило піднятої руки; • цінування часу; • стисле обговорення по темі; • ... (додаються в ході обговорення). <p>Тренер разом із групою шляхом відкритого голосування приймають правила групової роботи.</p>	3
АЙСБРЕЙКЕР (20 хв.)		
3.	<p>Вправа «ДЕСЯТЬ СЕКУНД» Мета: знизити тривожність, скутість, що можуть бути викликані незнайомим середовищем, залучити максимальну кількість учасників, скоротити дистанцію в спілкуванні в малій групі. Інструкція. Пропоную всім встати і трішки порухатися. Вправа, яку ми зараз виконаємо, має назву «Десять секунд». За моїм сигналом ви маєте розділитися на групи за певною ознакою, яку я називатиму, наприклад, колір волосся. Шукаєте поглядом людину зі схожим кольором волосся і прямуєте до неї. Все потрібно робити швидко, щоб вкласти в 10 секунд. Зрозуміло? Почали. Тренер може пропонувати ознаки на власний вибір, які будуть доречними в тренінговій групі: колір очей, стиль взуття, ім'я тощо. Учасники тренінгу діляться враженнями про групову взаємодію.</p>	3-5

4.	<p>Вправа «ДОЗВОЛЬТЕ ПРЕДСТАВИТИ...»</p> <p>Мета: знайомство учасників, створення умов для залучення всіх учасників до спільної роботи.</p> <p>Інструкція: «У психологічному тренінгу є традиція – розпочинати роботу зі знайомства. Форма нашого знайомства буде незвичною. Пропоную представити себе від імені значимої для вас особи: мами, тата, подруги, музичного педагога тощо. При цьому спробуйте повідомити про себе інформацію так, як би це зробила(в) вона (він). Для представлення вам пропонується стати позаду свого стільця, уявивши, що ви – та особа, від імені якої повідомляється інформація, а на стільці сидите ви. Розпочинайте свою розповідь такими словами: «Дозвольте представити...». Зрозуміло? Рухаймося за годинниковою стрілкою».</p> <p>Тренер може обмежитись однією вправою на знайомство. За потреби, враховуючи специфіку роботи тренінгової групи, як варіант, можна запропонувати «ІНТЕРВ'Ю В ПАРАХ».</p> <p>Інструкція: Зараз ми об'єднаємося в пари. За обмежений час (за 3 хвилини) необхідно зібрати одне про одного якомога більше інформації. Потім кожен(на) представить одне одного всім присутнім таким чином: один(на) учасник(ця) стає за спину партнера(ки) по спілкуванню, кладе йому(їй) руки на плечі та розповідає про нього(неї) від першої особи. Наприклад, Інна стає за спину Ніни і каже: «Мене звати Ніна, я ...» і розповідає все, що вона дізналася про Ніну. Потім учасники(ці) міняються місцями.</p>	15
5.	<p>Обговорення вправи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - що ви відчували, коли презентували себе від імені іншої особи? - які думки викликала у вас почута від інших інформація? 	2-3
ОЧІКУВАННЯ УЧАСНИКІВ (10 хв.)		
6.	<p>Вправа «Я ОЧІКУЮ ВІД ТРЕНІНГУ...»</p> <p>Інструкція. Пропонується висловити свої очікування від тренінгу. Для цього потрібно відповісти на два запитання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - що я очікую від участі в тренінгу? - яким(ою) має бути студент(ка) з високим рівнем професійної самоефективності? <p>Запишіть, будь ласка, свої відповіді».</p> <p>Індивідуальна робота з подальшим груповим обговоренням</p> <ul style="list-style-type: none"> – Що ви відчували, коли висловлювали свої очікування від тренінгу? 	10

	<ul style="list-style-type: none"> – Чи відчували ви труднощі, коли складали психологічний портрет студента з високим рівнем професійної самоефективності? Якщо так, то які саме? – Який висновок можете зробити з почутого? 	
ОСНОВНА ЧАСТИНА (70 хв.)		
7.	ТЕСТУВАННЯ (10 хв.) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Індивідуальні дослідження на е-платформі «Обдарованість TEST ONLINE» за методикою ППСС</i> • <i>Ознайомлення з індивідуальними інтерпретаціями та рекомендаціями для саморозвитку</i> 	10
ВИКОНАННЯ Й ОБГОВОРЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ВПРАВ (60 хв.)		
НАПРЯМОК «ЛІДЕРСТВО, ЦІЛІ ТА МОТИВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»		
8.	Вправа «STEP BY STEP» (25 хв.)	
8.1	Вступне слово тренера. Ознайомлення зі змістом і завданнями вправи. «Визначеність цілей – це бачення свого життя і себе в ньому, що дозволяє краще проектувати саморозвиток. Шлях до далеких цілей пролягає через постійне досягнення близьких, що власне й перетворює мрію в життєвий план. Чи вдавалося вже вам досягати таких значимих цілей, до яких ви наполегливо, крок за кроком, йшли декілька років? Поділіться своїм досвідом».	1-2
8.2	Попереднє групове обговорення Конкретизація вправи за допомогою реальних подій чи ситуацій, запропонованих студентами.	5-7
8.3	Індивідуальне заповнення нотатника самоефективності Тренер пропонує на аркуші паперу зліва зверху написати перелік близьких цілей (на тиждень, місяць, півроку), а зліва знизу – далеких цілей (на 5, 10, 20 років).	3-5
8.4	Об'єднання у мікрогрупи. Групова робота Групове обговорення і доповнення нотатника самоефективності <i>Інструкція.</i> Групі пропонується обговорити: 1) скільки близьких та далеких цілей виділив кожен/на студент/ка, 2) чи конкретно вони сформульовані; 3) чи узгоджені між собою близькі і далекі цілі, 4) наскільки вони пов'язані з майбутньою професією.	10-15
9.	Обговорення вправи <ul style="list-style-type: none"> – <i>Що ви відчували, коли виконували вправу?</i> – <i>Наскільки складно було виокремлювати близькі та далекі цілі? Чому складно?</i> – <i>Що дає виконання такої вправи?</i> 	3-5

	Робиться висновок про те, що для підтримання і розвитку професійної самоефективності важливо, щоб життєві цілі були пов'язані з музичною професійною діяльністю. Визначеність цілей дозволяє краще проєктувати саморозвиток. Важливо узгоджувати близькі і далекі професійні цілі, оскільки реалізація близьких цілей відкриває можливості для досягнення цілей далеких.	
НАПРЯМОК «ЗДІБНОСТІ Й УПЕВНЕНІСТЬ»		
10.	Вправа «НЕЙТРИНО» (25 хв.)	
10.1	Вступне слово тренера. Ознайомлення зі змістом і завданнями вправи. «Нейтрино – це елементарна частинка, яка не має маси спокою, і якщо б з якихось причин вона зупинилася, то перестала б існувати. Те ж саме відбувається і з музичними здібностями: вони або розвиваються, або деградують. Хто може навести приклади? Можна говорити про спортивні здібності чи здібності до іноземних мов тощо. Наведіть приклади зі свого особистого досвіду. Які здібності підпадають під цю закономірність?».	1-2
10.2	Попереднє групове обговорення Конкретизація вправи за допомогою реальних подій чи ситуацій, запропонованих студентами.	5-7
10.3	Індивідуальне заповнення нотатника самоефективності Тренер пропонує на аркуші паперу зліва зверху написати список умінь-складників музичних здібностей, які вже вдалося певною мірою розвинути, а зліва знизу – тих, які ви плануєте розвивати ближчим часом.	3-5
10.4	Об'єднання у мікрогрупи. Групова робота Групове обговорення і доповнення нотатника самоефективності Інструкція. Групі пропонується назвати музичні здібності кожного студента, які йому вже вдалося певною мірою розвинути, а також ті, які йому ще варто розвивати. Студент, якого оцінюють, фіксує групові оцінки, аналізує і порівнює їх із попередньо виокремленими самостійно. Після цього проводиться групове обговорення, в якому аналізується те, скільки компонентів музичних здібностей виокремив сам студент, скільки – група, та наскільки вони були очікуваними і важливими в майбутній професії.	10-15
11.	Обговорення вправи – Що ви відчували, коли виконували вправу? – Наскільки складно було виокремлювати складники музичних здібностей? Чому складно?	3-5

	<p>– Чи заважають розповсюджені стереотипи сприймати і розвивати власні музичні здібності?</p> <p>– Що дає виконання такої вправи?</p> <p>Робиться висновок про те, що в основі професійної самоефективності лежать не лише актуальні музичні здібності, а й потенційні, ті, які людина сподівається розвинути, бо вже має такий досвід.</p>	
ПІДСУМКОВА ЧАСТИНА (10 хв.)		
12.	<p>Підведення підсумків робочої сесії I.</p> <p><i>Зворотній зв'язок: що було новим, корисним, підтримувальним, надихаючим.</i></p>	10

РОБОЧА СЕСІЯ II (2 години)		
1.	<p>Вступне слово тренера</p> <p>Актуалізація досвіду участі у попередній робочій сесії: підкреслення ролі суб'єктної активності у досягненні життєвих цілей, важливості вибудови цільової перспективи, наголошення на значенні докладених зусиль для розвитку музичних здібностей</p>	5
ОСНОВНА ЧАСТИНА (100 хв.)		
ВИКОНАННЯ Й ОБГОВОРЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ВПРАВ (90 хв.)		
НАПРЯМОК «РЕФЛЕКСІЯ Й ОСОБИСТІ СТАНДАРТИ»		
2.	Вправа «УЛЮБЛЕНИЙ МУЗИЧНИЙ ПЕДАГОГ» (25 хв.)	
2.1	<p>Вступне слово тренера. Ознайомлення зі змістом і завданнями вправи. «Музично-педагогічна діяльність складна, професійно важливих якостей, музичних здібностей, умінь можна виокремити багато. Розвинути їх всі одній людині до надвисоких рівнів важко, може й нереально. Але якщо до екстраординарних рівнів розвинути декілька, а інші підтримуватимуться на належному рівні, то це може стати основою професійних успіхів. Отже, у кожного професійного музичного педагога і музиканта з досвідом виробляються особисті стандарти, які регулюють розвиток тих чи інших професійно важливих якостей: одні підтримуються на достатньому рівні, окремі можуть пускатися навіть на самоплив, а деякі постійно розвиваються до екстраординарних рівнів.</p>	1-2

	Пропоную пригадати своїх улюблених музичних педагогів і їхні професійно важливі якості».	
2.2	<p>Попереднє групове обговорення</p> <p>Конкретизація вправи за допомогою реальних історій, запропонованих студентами. «Давайте спробуємо зрозуміти поєднання яких професійно важливих якостей і компонентів музичних здібностей робить ваших улюблених музичних педагогів особливими і неповторними».</p> <p>На цьому етапі можуть виникати певні труднощі, пов'язані зі стереотипним сприйманням, звідси і клішовані висловлювання на зразок «знає свій предмет», «любить своїх учнів» тощо. Необхідно розширити список професійно важливих якостей. Для початку можна назвати ті характеристики улюблених музичних педагогів, які найчастіше повторюються, і пожартувати: то всі ваші улюблені педагоги такі схожі? А може це один і той самий викладач? Ні? Серед них є і чоловіки, і жінки? Вони одного віку чи різного? У них однакові хобі, почуття гумору, стиль спілкування з учнями? Ні. То може і в професійному плані, як музиканти, вони не зовсім однакові?</p>	5-7
2.3	<p>Індивідуальне заповнення нотатника самоефективності</p> <p>Тренер пропонує на аркуші паперу зліва зверху записати перелік професійно важливих якостей, які достатньо вдалося розвинути, а зліва знизу – ті, які ще плануєте розвинути.</p>	3-5
2.4	<p>Об'єднання у мікрогрупи. Групова робота</p> <p>Групове обговорення і доповнення нотатника самоефективності</p> <p><i>Інструкція.</i> Групі пропонується назвати професійно важливі якості кожного(ї) студента(ки), які йому(їй) притаманні, а також ті, які йому(їй) ще варто розвивати. Студент(ка), якого(у) оцінюють, фіксує групові оцінки, аналізує і порівнює їх із попередньо виокремленими самостійно. Після цього проводиться групове обговорення, в якому аналізується те, скільки якостей виокремив сам(а) студент(ка), скільки – група, наскільки вони були очікуваними.</p>	10-15
3.	<p>Обговорення вправи</p> <ul style="list-style-type: none"> – Що ви відчували, коли виконували вправу? – Наскільки складно було виокремлювати професійно важливі якості? Чому складно? – Як вплинули на ваш вибір ваші улюблені музичні педагоги? <p>Робиться висновок про те, що усвідомлення сильних сторін високих професіоналів, а також своїх сильних рис може сприяти розвитку самоефективності та стати передумовою майбутніх професійних досягнень.</p>	3-5

НАПРЯМОК «СТІЙКІСТЬ ДО НЕВДАЧ, ДОЛАННЯ Й ВОЛЯ»		
4.	Вправа «PER ASPERA AD ASTRA» (25 хв.)	
4.1	<p>Вступне слово тренера. Ознайомлення зі змістом і завданнями вправи. «Per aspera ad astra» (через терни до зірок) – відомий вислів про те, що у житті нерідко трапляються невдачі, і доводиться долати перешкоди на шляху до мрії. Пригадайте ситуації, коли ви чи ваші знайомі зазнавали невдач у заняттях музикою? Як невдачі впливають на людей? Чи є невдачі обов’язковими? Чи можна їх мінімізувати? Згадайте кілька своїх невдач, які так чи інакше пов’язані з розвитком музичних здібностей чи професійно важливих якостей».</p>	1-2
4.2	<p>Попереднє групове обговорення Конкретизація вправи за допомогою реальних історій, запропонованих студентами.</p>	5-7
4.3	<p>Індивідуальне заповнення нотатника самоефективності Тренер пропонує на аркуші паперу зліва зверху записати які були причини власних невдач та які почуття переживали після невдачі; а зліва знизу – які висновки ви зазвичай робите після навчальних чи професійних невдач та що б хотіли змінити в собі в ситуації невдачі.</p>	3-5
4.4	<p>Об’єднання у мікрогрупи. Групова робота Групове обговорення і доповнення нотатника самоефективності <i>Інструкція.</i> Кожному члену групи пропонується поділитися власним досвідом переживання невдач, проаналізувати їх причини та ресурси для успішного подолання. В ході обговорення фіксуйте в нотатнику самоефективності почуту від інших і корисну для вас інформацію, яка раніше була поза фокусом вашої уваги. На цьому етапі роботи важливою є підтримувальна оцінка групи. Модерувати обговорення необхідно так, щоб прозвучали мотивувальні приклади конструктивних реакцій на невдачі з життя як знайомих, так і з життя видатних музично обдарованих осіб.</p>	10-15
5.	<p>Обговорення вправи – Чим був корисним для вас обмін досвідом долання невдач? – Що вам дало виконання цієї вправи? Акцентується увага на тому, що невдачі бувають в усіх, але люди по-різному на них реагують: хтось намагається їх уникати, знижуючи рівень домагань, а дехто – не знижує і ставиться до невдач як до уроку на майбутнє, необхідного атрибуту шляху до успіху. На завершення варто узагальнити обговорення за таким алгоритмом: «невдача – емоційна реакція – аналіз причин – аналіз</p>	3-5

	<i>наявних і потенційних ресурсів для того, щоб не повторювати подібного».</i>	
НАПРЯМОК «ОСВІТА І САМООСВІТА»		
6.	Вправа «ОСВІТИ НЕ ІСНУЄ, Є...» (25 хв.)	
6.1	Вступне слово тренера. Ознайомлення зі змістом і завданнями вправи. «Пропоную продовжити назву вправи. Подумайте, запишіть свій варіант на стікері та приклейте його на дошку».	1-2
6.2	Попереднє групове обговорення Конкретизація вправи за допомогою варіантів, запропонованих студентами. Варіанти назв озвучуються, коротко обговорюються, акцентується увага на варіанті такого типу: «Освіти не існує, є лише самоосвіта».	5-7
6.3	Індивідуальне заповнення нотатника самоефективності Тренер пропонує записати у нотатнику самоефективності ті випадки з власного досвіду, коли більшою мірою йшлося не про освіту (музичну, передусім), а про самоосвіту.	3-5
6.4	Об'єднання у мікрогрупи. Групова робота Групове обговорення і доповнення нотатника самоефективності. <i>Інструкція.</i> «Пригадайте випадки, коли вдавалося самостійно осягнути, збагнути, вивчити те, чого не вимагали музичні педагоги. Поділіться власним досвідом. Проаналізуйте ситуації, коли вимоги музичних педагогів все ж були, але матеріал було засвоєно самостійно. Зверніть увагу на те, що більше для вас важить: вивчене самостійно чи те, що довелося вивчити під примусом викладачів чи батьків. У ході обговорення фіксуйте в нотатнику самоефективності корисну для вас інформацію». За потреби можна запропонувати обговорити прислів'я: <i>можна привести коня до води, але не змусити його пити.</i>	10-15
7.	Обговорення вправи – <i>Що вам дало виконання цієї вправи?</i> – <i>Який висновок можете зробити з почутого?</i> Акцентується увага на зростанні з віком ролі самоосвіти в особистісно-професійному розвитку.	3-5
8.	ПОВТОРНЕ ТЕСТУВАННЯ (10 хв.) на е-платформі «Обдарованість TEST ONLINE» за методикою ППСС	10

ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА (15 хв.)

Обговорення і підведення підсумків

Учасники обмінюються думками, побажаннями крізь призму визначених на початку тренінгу цілей та очікувань.

У ході обговорення підводимо підсумки за такими напрямками:

- **Професійна самоефективність розвивається!**

Професійна самоефективність – це сформоване на основі рефлексії значимих результатів та оцінок власної діяльності, спостережень за професійними діями інших людей переконання людини у власній спроможності справлятися з професійними завданнями і своїми діями досягати бажаних результатів.

- **Важливо ставити цілі і визначати ціннісні пріоритети!**

Шлях до далеких цілей пролягає через постійне досягнення близьких. Важливо узгоджувати близькі і далекі професійні цілі, розставляти ціннісні пріоритети та використовувати власні ресурси для їх досягнення.

- **Досвід розвитку здібностей додає впевненості!**

Бажані результати й успіхи залежать від докладених зусиль і від того, розвиваємо ми власні здібності чи ні. Усвідомлення, що музичні здібності розвиваються і професійні вміння формуються в діяльності, дає підстави для впевненості у професійному майбутньому.

- **Від особистих стандартів до індивідуального стилю!**

Передумовою майбутніх професійних досягнень може стати усвідомлення сильних сторін високих професіоналів, а також своїх сильних рис. Це додасть впевненості у власних силах і сприятиме розвитку самоефективності.

- **Не буває успіхів без долаття невдач!**

Успіхи приносять нам задоволення, а невдачі спонукають до самоаналізу і саморозвитку. Корисно виробляти в собі звичку аналізувати власні професійні успіхи чи невдачі, а також досягнення людей, схожих на нас.

- **Ціннісний досвід – наш ресурс!**

Самоефективність формується в процесі набуття індивідуального ціннісного досвіду постановки й досягнення близьких і далеких цілей та впливає на успішність вирішення навчальних і професійних задач.

9.

15

Визначення формату посттренінгової ціннісної підтримки

Рекомендується продовжувати ведення нотатника самоефективності. За потреби зробити запит на повторний тренінг у змішаних групах.

Література

1. Аксіогенез обдарованої особистості в освітньому просторі: монографія / О. Л. Музика, Д. К. Корольов, О. О. Музика, Н. О. Никончук та ін.; Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України; за ред. О. Л. Музики. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2020. 160 с.
2. Діяльнісна самореалізація особистості в освітньому просторі: монографія / За ред. С. Д. Максименка. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 262 с.
3. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу): навчальний посібник. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 144 с.
4. Музика О. Л. Особистісно-ціннісна взаємодія як чинник розвитку педагогічної обдарованості. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т.VI. Вип. 13. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2017. С. 6-19.
5. Музика О. Л. Ціннісна підтримка самоідентичності обдарованої особистості в освітньому просторі. *Проектування розвитку та психолого-педагогічного супроводу обдарованої особистості: в умовах воєнного стану*: матеріали науково-практичної онлайн-конференції (Київ, 23-25 червня 2022 р.). Київ: Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2022. С. 219-231.
6. Музика О. Л., Музика О. О., Оснадчук Ю. О. Розроблення е-платформи для психологічного онлайн-тестування обдарованих старшокласників і студентів. *Інформаційні технології і засоби навчання*, 2022. Т. 89. № 3. С. 162-177. <https://doi.org/10.33407/itlt.v89i3.4700>
7. Музика О. О. Аксіогенез і розвиток самоефективності студентів із ознаками обдарованості. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т.VI. Вип. 16. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. С. 193-204.
8. Музика О. О. Психологічна методика «Профіль професійної самоефективності студентів (ППСС)». Авторське свідоцтво № 100028, дата реєстрації: 28.09.2020.
9. Музика О. О. Розвиток самоефективності студентів у процесі адаптаційного тренінгу. *Освітологічний дискурс*, 2020. № 2 (29). С. 132-142. <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2020.2.11>
10. Музика О. О. Вікові аспекти розвитку референтних стосунків осіб із ознаками музичної обдарованості. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т.VI. Психологія обдарованості. Випуск 13. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2017. С. 101-110.
11. Bandura A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986. 617 p.
12. Bryant S. K. Self-Efficacy Sources and Academic Motivation. *Electronic Theses and Dissertations*, 2017. P. 3231.

13. Fredstrom T. C. Musically gifted students and promoted vigor: A grounded theory guiding instructional practices for teachers of musically gifted students in school music. *The University of Nebraska - Lincoln, ProQuest Dissertations Publishing*, 1999. AAI9951289.
14. Mao Y., Yang R., Bonaiuto M., Ma J., & Harmat L. Can Flow Alleviate Anxiety? The Roles of Academic Self-Efficacy and Self-Esteem in Building Psychological Sustainability and Resilience. *Sustainability*, 2020. № 12. P. 2987.
15. Muzyka O. L., Muzyka O. O., Stavytska S. O., & Stavytskyi G. A. Psychosemantic fundamentals of professional self-efficacy of students: the state of modern scientific discourse. *Interdisciplinary Studies of Complex Systems*, 2021. № 18. P. 99-112. doi.org/10.31392/iscs.2021.18.099
16. Lazarides R., & Warner L. M. Teacher Self-Efficacy. *Oxford Research Encyclopedia of Education*. Oxford University Press, 2020. doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.890
17. Schunk D. H., & Ertmer P. A. Self-Regulation and Academic Learning: Self-Efficacy Enhancing Interventions. *Handbook of Self-Regulation*. Editor(s): M. Boekaerts, P. R. Pintrich, M. Zeidner. Academic Press, 2000. P. 631-649.
18. Ventura M., Salanova M., & Llorens S. Professional Self-Efficacy as a Predictor of Burnout and Engagement: The Role of Challenge and Hindrance Demands. *The Journal of Psychology*, 2015. 149:3, P. 277-302. doi.org/10.1080/00223980.2013.876380
19. Yusuf M. The impact of self-efficacy, achievement motivation, and self-regulated learning strategies on students' academic achievement, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2011. № 15. P. 2623-2626.