

ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ ТА ЕМОЦІЙНА ПІДТРИМКА ПЕДАГОГІВ

МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК



Caritas
Austria



КИЇВ, 2021

МІЖНАРОДНИЙ БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КАРІТАС УКРАЇНИ»
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ

**С. О. Богданов, О. В. Залеська, О. В. Федорець,
К. Є. Ключко, О. В. Флярковська**

ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ ТА ЕМОЦІЙНА ПІДТРИМКА ПЕДАГОГІВ

Методичний посібник



Київ
Університетське видавництво
ПУЛЬСАРИ
2021

УДК 159.9.072.5:364.62](072)
Б73

У навчально-методичному посібнику представлена методика, що дає змогу формувати в педагогів навички самостійного психоемоційного відновлення; підтримувати розвиток загальних педагогічних навичок; створювати в педагогічному колективі атмосферу, що сприяє особистісному розвитку; формувати центрований на дитині стиль викладання. Може бути корисним широкому колу аспірантів, педагогів, практичних психологів і соціальних педагогів, які працюють у закладах середньої освіти.

Рецензенти:

Чернобровкін В. М. д. психол. н., професор, завідувач кафедри психології та педагогіки Національного університету «Киево-Могилянська академія»
Лазоренко Б. П. канд. філол. н., доцент, провідний науковий співробітник Інституту соціальної і політичної психології

Схвалено для використання в закладах загальної та середньої освіти (протокол № 3 від 28.10.2020 року) згідно листа 06.11.2020 №22. 1/12-Г-884 від Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти».

*Рекомендовано до друку експертною радою
Центру психічного здоров'я і психосоціального супроводу НАУКМА
(Протокол № 1 від 16.09.2020)*

Цей документ підготовлений за фінансової допомоги Карітас Австрія. Відповідальність за зміст цього документа несуть виключно автори, МБФ «Карітас України» та Національний університет «Киево-Могилянська академія». Зміст документа не обов'язково відображає погляди Карітас Австрія.

- © Автори, 2021
- © Національний університет «Киево-Могилянська академія», 2021
- © Міжнародний благодійний фонд «Карітас України», 2021
- © Ланнік О. Л., обкладинка, 2021
- © Університетське видавництво ПУЛЬСАРИ, макет, 2021

ISBN 978-617-615-096-1

ЗМІСТ

ВСТУП	5
Розділ 1. САМОДОПОМОГА	
Що таке стрес?	13
Що таке стресова ситуація?	15
Робота мозку та наш організм під час стресу	15
Перша самодопомога після складної ситуації	19
Робота під час стресу з педагогами	22
Рекомендації з впровадження	23
Контрольні запитання	24
Розділ 2. ДОПОМОГА КОЛЕЗІ ТА РОБОТА В ПАРІ	
Допомога колезі, що переживає стрес	26
Техніка постановки запитань	28
Застосування техніки «Допомога колезі»	30
Рекомендації з впровадження	30
Контрольні запитання	31
Розділ 3. САМОДОПОМОГА В ГРУПІ КОЛЕГ «ВІДКРИТІ ДІАЛОГИ»	
«Відкриті діалоги»	34
Фасилітація	34
Проведення занять «Відкриті діалоги»	37
Рекомендації з впровадження	39
Контрольні запитання	39
Розділ 4. ПРОФЕСІЙНА СУПЕРВІЗІЯ І КОУЧИНГ	
Супервізія	41
Алгоритм проведення супервізії	44
Коучинг	45
Етапи коучингу	46
Рекомендації з впровадження	47
Контрольні запитання	48
Відповіді на контрольні запитання	49
Список використаних джерел	51
Автори	53

ВСТУП

Робота педагогічного працівника в закладі освіти відрізняється великим обсягом зусиль, необхідних для опрацювання різних за складністю та емоційною напругою ситуацій, які виникають під час освітнього процесу.

Особливість цієї роботи полягає в тому, що педагоги кожного дня стикаються із сильними почуттями, іноді з дуже складними та неприємними. Це людський біль, агресія, безсилля, безпомічність тощо. Педагогам необхідно постійно приділяти увагу потребам учнів, інколи досягаючи меж своїх емоційних можливостей і професійної компетентності.

Реформа Нової української школи (НУШ) також вимагає від педагогічних працівників гнучкості в опануванні новими підходами до навчання і відповідними педагогічними навичками.

Бойові дії в Донецькій і Луганській областях, масове розповсюдження гострої респіраторної хвороби, спричиненої коронавірусом Covid-19, негативно впливають на загальний емоційний стан освітян та викликають сильні почуття занепокоєння і тривоги за майбутнє.

Наведемо лише декілька прикладів складних ситуацій, з якими стикаються педагоги у своїй повсякденній роботі та як вони описують свій досвід вирішення таких стресових ситуацій¹. Одна вчителька так описує свої враження: «Бувають ситуації, коли мій досвід розбивається об проблему». Інший педагог зазначила: «З батьками зараз працювати стало дуже важко... Ось іноді я гублюся і не можу вирішити ці проблеми. Вони начебто вирішуються, але десь усередині, як педагог з багаторічним стажем, я залишаюся незадоволеною їх вирішенням. Змінюються діти, змінюються батьки, потрібно в заклади освіти вводити якісь нові форми роботи з дітьми та їхніми батьками». Значний стрес викликає і паперова робота, зокрема позапланова. Розпорядження, документація тощо.

Педагоги намагаються вирішувати шкільні проблеми самотужки або звертаючись за допомогою до колег і керівництва закладу освіти. «Наш принцип — я все можу, з усім упораюся». Проте часто ми залишаємося невдоволеними спілкуванням з колегами і зазначаємо про те, що ситуацію не вдалося вирішити. Прикладів стресових ситуацій і негативного досвіду їх вирішення є багато в роботі кожного педагога. І поступово негативний досвід накопичується, стрес стає хронічним і призводить до професійного вигорання.

Протягом 2015–2020 років Національним університетом «Киево-Могилянська академія» у співпраці з Міністерством освіти і науки України, ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти», Дитячим фондом ООН

¹ Цитати взяті з інтерв'ю педагогів, які працюють у Донецькій області на лінії розмежування, проведені у 2019 році дослідниками НаУКМА.

в Україні ЮНІСЕФ була розроблена і постійно вдосконалювалась комплексна програма психосоціальної підтримки дітей у навчальному закладі «Безпечний простір». Ефективність окремих компонентів програми підтверджена низкою досліджень, зокрема їх застосування для надання психосоціальної допомоги учням, які постраждали внаслідок військового конфлікту. Колектив дослідників розробив низку науково-методичних матеріалів для педагогів і практичних психологів, які були рекомендовані до впровадження в системі інститутів післядипломної освіти НАПН України.

У цьому методичному посібнику ми пропонуємо педагогічній спільноті такий компонент програми «Безпечний простір», а саме: Програму емоційної підтримки і професійного зростання педагогів, розроблену й апробовану авторським колективом у відповідь на запит МОН України під час спільного проекту «Карітас України», який реалізується у 2018–2021 роках у п'ятикілометровій зоні на лінії розмежування на сході України.

Основна **мета** посібника — надати допомогу освітянам у налагодженні системи покрокової та дієвої підтримки вчителів упродовж освітнього процесу на робочому місці, створити умови розвитку педагогічних навичок.

Завдання, які допомагають реалізувати основну мету, такі:

- надати основні знання з теорії стресу та його психофізіологічного впливу;
- запропонувати алгоритм дій і практичні поради педагогам у роботі зі стресом;
- надати рекомендації щодо впровадження програми в навчальних закладах.

Розроблення Програми емоційної підтримки і професійного зростання відбувалось у декілька етапів. Початковий етап включав аналіз даних низки якісних досліджень, проведених НаУКМА в партнерстві з МБФ «Карітас України» серед педагогів на сході України. Метою цих досліджень було вивчення типових стресових ситуацій в освітньому середовищі і стратегій їх подолання, які застосовують педагоги. Наступним кроком стало проведення воркшопу із сервіс-дизайну програми у 2019 році, в якому взяли участь педагоги з різних областей України. Під час воркшопу були презентовані результати дослідження і спільно напрацьовані шляхи і форми допомоги педагогам. Далі авторський колектив розробив Програму емоційної підтримки і професійного зростання педагогів, враховуючи отримані результати і попередній досвід роботи в закладах освіти. Наступним кроком було пілотування програми на базі чотирьох шкіл у Донецькій області з метою подальшого удосконалення. Слід зазначити, що пілотування програми збіглося із запровадженням каран-

тинних обмежень у закладах освіти, викликаних пандемією коронавірусу Covid-19, що стало практичним випробуванням її дієвості в реальному часі щодо нових неочікуваних викликів. Останнім етапом дослідження є визначення ефективності програми, і було проведено близько 70 інтерв'ю з педагогами і учнями пілотних шкіл і чотирьох контрольних шкіл з метою визначення специфічного впливу програми. За результатами цього опитування програма була вдосконалена і підтримана керівництвом департаменту освіти Донецької області. Пілотування програми та дослідження її ефективності відбувалося у рамках проекту «Психосоціальний супровід дітей та їхніх батьків / опікунів у буферній зоні на сході України», який реалізував МБФ «Карітас України» за фінансової підтримки «Карітас Австрії».

Результати якісних досліджень

Вивчення типових стресових ситуацій у роботі педагогів і способів їх подолання дозволило виокремити звичайні стратегії, до яких вдаються українські педагоги. Умовно можемо поділити весь процес опанування стресу на п'ять етапів. *Перший* — це сама критична ситуація, *другий* — це самодопомога, *третій* — пошук неформальної підтримки з боку колег, *четвертий* — пошук формальної підтримки з боку адміністрації чи практичних психологів, і *останній, п'ятий*, — період після отримання допомоги, який триває декілька місяців і характеризується саморефлексією і поверненням до аналізу ситуації та її наслідків.

Розгляньмо шляхи подолання стресових ситуацій. Зазвичай стресову ситуацію педагоги намагаються розв'язати самотужки. Вони зазначають: «Намагаюся сама вирішити ситуацію на основі психологічних знань». Це викликано необхідністю швидко опанувати себе. Наступним кроком стає звернення до тих колег, яким довіряють: «Знаходжу колегу, що може мене зрозуміти, але не завжди є можливість наодинці поговорити або бракує часу». Багато педагогів указують на проблеми довіри і труднощі у взаєморозумінні між колегами: «Заходжу у викладацьку, чую історії колег, але не можу поділитися своєю, бо боюся, що засудять». Тому зазвичай педагоги обговорюють свої складнощі з подругами поза навчальним закладом: «Пішла до подруги, розповіла, поплакалась». Якщо неформальної підтримки недостатньо і ситуація залишається невирішеною, педагоги звертаються за допомогою до фахівців. Наприклад: «Шукаю професійну підтримку, записуюсь на консультацію до психолога закладу освіти, але в нашій установі практичний психолог часто змінюється і ця посада вакантна, тому не завжди є можливість поспілкуватися з професіоналом». Ще однією можливістю є звернення до адміністрації: «Якщо ситуація не вирішується, звертаюся до адміністрації».

Якщо це конфлікт, який стосується навчального процесу, — до одного завуча. Якщо виховний процес, — до іншого. Якщо проблеми не пов'язані ані з вихованням, ані з навчанням, тоді вже до директора». Або проблемна ситуація виноситься на педраду. Цікаво, що сама педагогічна нарада, є стресом настільки ж інтенсивним, як і сама проблемна ситуація, і педагоги дуже нервують, коли вимушені виносити свою проблему на загальне обговорення.

Слід зазначити, що можливість взяти участь у тренінгах і отримати фахову супервізію поза шкільним середовищем дуже цінується педагогами і пов'язується переважно з позитивним досвідом: «На тренінгу ми разом з колегами з району обговорювали проблемні ситуації. Отримали цінний досвід».

Отож, проведені інтерв'ю з педагогами дозволили нам сформулювати мету і завдання Програми емоційної підтримки і професійного розвитку педагогів, а саме:

1. Заспокоїтись, відновитись, повірити в те, що можливо конструктивно вирішити стресову ситуацію.
2. Поговорити з тим, хто розуміє, і кому я довіряю, щоб подивитися на ситуацію під новим кутом. Отримати підказки, розглянути варіанти вирішення ситуації. Разом пошукати рішення.
3. Отримати своєчасну підтримку в процесі вирішення ситуації.
4. Залишити конфіденційним своє звернення та інформацію щодо ситуації.
5. Отримати глибше розуміння схожих ситуацій на основі сучасних наукових здобутків педагогіки, психології, нейрофізіології.
6. Зняти довготривалу напругу.
7. Покращити свої знання та навички в спілкуванні з «новими» батьками, «новими» колегами та «новими» дітьми. Навчитись розуміти їх та впливати на них.

Ці завдання були трансформовані в програму емоційної підтримки і професійного розвитку під час воркшопу із сервіс-дизайну програми.

Тож проведені інтерв'ю з педагогами дозволили нам сформулювати низку завдань, які стоять перед вчителем і які стали відправною точкою в розробленні програми емоційної підтримки і професійного розвитку педагогів.

Результати воркшопу із сервіс-дизайну програми

Як вже було зазначено вище, в основі цього посібника лежить низка якісних досліджень, які проводились у 2015–2018 роках на сході України і які дозволили нам вивчити думку викладачів і активно залучити їх до процесу розроблення програми. Такий підхід отримав назву «human-

centred service design» і рекомендований Дитячим фондом ООН ЮНІСЕФ у розробленні соціальних програм для дітей.

У грудні 2019 року ми провели воркшоп із сервіс-дизайну Програми професійного зростання й емоційної підтримки для педагогів у м. Києві. На зустріч було запрошено десятих працівників навчальних закладів з м. Києва і п'яти областей України (Київської, Полтавської, Львівської, Кіровоградської, Вінницької), а саме: трьох практичних психологів (один корекційний), методиста позашкільної освіти, тьютора з приватної школи, викладачів (математики, мови, фізики), директора та заступника директора. Учасники працювали у двох командах, обговорюючи складнощі в роботі вчителів та розробляючи інструменти з професійного зростання для педагогів.

У результаті обговорення було визначено кілька інструментів та побажань від учасників процесу, а саме: розробити онлайн-курс, доступний для кожного вчителя чи практичного психолога, який охоплював би знання про те, як самостійно опанувати стрес; організувати групи «самодопомоги» і ставати супервізором для колег. На думку викладачів, курс може містити декілька кроків подолання стресу самостійно, серед них були запропоновані: практики дихання, прогулянка біля школи, запис медитації на телефон або перелік програм, які можуть допомогти вчителю підготуватися до виходу зі стресової ситуації.

Учасники воркшопу зазначили, що важливо створювати доброзичливий простір у школі для спільного обміну досвідом і зростання серед колег. Тому наступним кроком може стати — вміння організувати майданчики для діалогу між педагогами, де за допомогою методу фасилітації можна разом у кабінеті розробити план або рекомендації щодо вирішення певних проблем. Цей майданчик не потребує спеціального устаткування чи будівлі, викладачі можуть самостійно обрати вільний кабінет (або окреме приміщення) для проведення, організувати стільці колом та потім, наприклад, запропонувати спільне чаювання з учасниками. Окрім того, такий майданчик може стати ще й простором для обміну інформацією між колегами та бути ресурсом і місцем підтримки. Одна з учасниць воркшопу щиро поділилася власним позитивним досвідом створення схожих майданчиків.

Крім самодопомоги та спільних зустрічей, якщо проблему складно вирішити власними зусиллями, учасники воркшопу запропонували звертатися за допомогою до фахівця супервізора. Тож викладач може проїти навчання і стати супервізором у закладі освіти для інших викладачів. Педагоги, які пройдуть сертифікацію, у майбутньому матимуть змогу ввійти до когорти національних супервізорів, яких інші педагогічні працівники зможуть запрошувати до своїх закладів освіти.

Опис програми «Професійне зростання та емоційна підтримка педагогів»

Програма професійного зростання та емоційної підтримки — це навчальна програма для викладачів загальноосвітніх закладів освіти з протидії емоційному вигоранню в освітньому процесі та набуття базових навичок і знань, які допомагають долати стрес на робочому місці.

Мета — надати практичні рекомендації педагогам (адміністрації шкіл) щодо протидії емоційному вигоранню в освітньому процесі, підтримувати одне одного і сприяти професійному зростанню.

Програма адресується педагогам, адміністрації закладів освіти, практичним психологам, соціальним педагогам.

Програма складається з чотирьох кроків (мал. 1):

1. Навчитися долати стрес самостійно.
2. Допомагати колезі долати стрес.
3. Організувати обговорення у формі діалогів у закладі освіти.
4. Звертатися за супервізією та професійним коучингом.

✓ Крок 1. **Навчаємося долати стрес самостійно.**

На цьому етапі учасники дізнаються про роботу організму під час стресових ситуацій. Знайомляться з базовими знаннями з нейробіології щодо роботи мозку, реакцією організму та способами допомоги педагогу долати і відслідковувати самостійно власні реакції на стрес.

✓ Крок 2. **Допомагаємо колезі.**

На цьому етапі учасники вчать допомагати колегам у закладі освіти, зокрема — надавати якісний зворотний зв'язок та підтримку одне

Програма «Професійне зростання та емоційна підтримка педагогів»



Мал. 1

одному. Навчаються вести діалог і визначати рівень стресу в колеги та допомагають іншим долати наслідки стресу на робочому місці.

✓ **Крок 3. Допомагаємо в групі колег. Ведення «Відкритих діалогів».**

Третій етап передбачає організацію зустрічей педагогів для фахового обговорення складних ситуацій, які виникають на робочому місці, а також створення простору довіри та обміну досвідом. Учасники отримують знання й інструменти фасилітації та їх використання. «Відкриті діалоги» можуть стати альтернативною чи додатковою формою спілкування викладачів від звичних педрад.

✓ **Крок 4. Супервізія та професійний коучинг.**

На цьому етапі педагоги можуть отримати індивідуальну консультацію або серію консультацій щодо складної ситуації з дітьми, батьками й іншими педагогами у фахівця з відповідною кваліфікацією.

Кожен з учасників може самостійно обрати для себе етап і кроки, які будуть корисними в освітньому процесі для власного професійного зростання. Керівники та адміністрація закладу можуть організувати відкриті бесіди чи семінари або запросити до навчального закладу супервізорів для педагогічних працівників.

Результати дослідження дієвості програми

Дослідження проводилося з 22 травня по 27 липня 2020 року методом телефонного інтерв'ю. Було опитано 20 учнів (10 з пілотних шкіл і 10 з контрольних), 40 вчителів (27 з пілотних шкіл і 13 з контрольних) та чотирьох директорів з пілотних шкіл. Було проведено п'ять інтерв'ю з супервізорами програми: чотири — онлайн та одне — засобом телефонного зв'язку.

Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що пілотний проект впровадження Програми емоційної підтримки та професійного зростання серед вчителів шкіл прифронтової зони на Сході України був вдалий, він позитивно оцінюється вчителями і директорами шкіл.

Стресові фактори. Педагоги та діти пілотних і контрольних шкіл загалом однаково визначають основні фактори стресу, які впливали на них впродовж навчального року. Передусім ці фактори пов'язані з карантинном, складністю дистанційного навчання, викладанням та браком спілкування. Одна вчителька зазначала «стресу через те, що дистанційно викладала», деякі вчителі нервували, «що нема технічних можливостей». Додатково педагоги відзначали робоче навантаження та військові дії.

Стратегії самодопомоги. Основною стратегією самодопомоги в обох групах педагогів було спілкування. Відсоток вчителів, які використовували спілкування для опанування стресу в пілотних школах, виявився вищим у порівнянні з контрольними. Також педагоги пілотних закладів освіти називали значно ширший діапазон можливостей для подолання стресу (вісім у порівнянні з двома відповідно). Додатковими стратегіями були творчість, читання, спілкування з близькими, прогулянки на природі, пошук нових і цікавих занять.

Зовнішня емоційна підтримка. Лише один фактор зовнішньої підтримки був схожим у педагогів двох груп, а саме: спілкування з іншими колегами. Педагоги контрольної групи додатково згадують лише підтримку керівництва. Водночас педагоги пілотних закладів освіти зовсім не зазначають допомогу адміністрації, проте вказують саме на тренінг для вчителів, допомогу з боку супервізорів «Карітас» і взаємодопомогу серед педагогічного колективу як найбільш значущі фактори зовнішньої підтримки. Наприклад, педагог згадує: «супервізія психолога з “Карітасу”», інша згадує: «у нас є вчителька, що працює в “Карітасі”, до неї можна звертатись». Це однозначно вказує на дієвість ключових компонентів Програми емоційної підтримки. Можна припустити, що саме впровадження програми зменшило навантаження і на адміністрацію закладу освіти. Слід додати, що саме підтримка адміністрації закладу є одним з ключових елементів впровадження Програми.

Професійний розвиток. Найвагомим рушієм професійного зростання в усіх опитаних педагогів були додаткові курси. Педагоги пілотних закладів освіти загалом впевненіше говорили про те, що вони професійно зросли за цей період. На відміну від педагогічних працівників контрольної групи вони були здатні позитивно оцінити ситуацію карантину як таку, що сприяла їхньому особистісному зростанню, і були значно активніші в самоосвіті.

Оцінка Програми адміністрацією пілотних закладів освіти. Програма отримала позитивні відгуки від адміністрацій закладів освіти, які вважають усі елементи програми дієвими для педагогів. Наведемо лише декілька цитат: «Дуже актуальна програма, є потреба в цій програмі на постійній основі», «Тема важлива, особливо в наших умовах на лінії зіткнення. “Карітас” — перша організація, яка прийшла на допомогу учням, батькам і вчителям. Зі мною за програмою працювали індивідуально і мені це дуже допомогло як керівнику. Індивідуальні консультації як сильна сторона програми», «Тому, що школа в зоні АТО, і багато педагогів емоційно виснажено. Саме тому ми потребуємо підтримки».

Розділ 1.

САМОДОПОМОГА

Короткий зміст розділу: Що таке стрес? Що таке стресова ситуація? Як працює мозок та наш організм під час стресу? Перша самодопомога педагогу відразу після складної ситуації під час навчання. «Аптечка ресурсів». Як почати діяти? В яких випадках застосовується.

Викладачі часто зустрічаються з емоційним напруженням, яке спричиняє стан стресу на робочому місці. Підготовка та заповнення необхідних паперів, нові розпорядження в умовах реформ, діти «нового покоління», які вимагають нових підходів і методів, — усе це спричиняє постійне емоційне напруження. Окрім того, робота з дітьми вимагає посиленої уваги та відповідальності, що також підвищує рівень стресу у викладачів на робочому місці. Освіта — це та сфера, що пов'язана з постійними змінами, реформами та новими викликами, особливо в сучасному світі технологій та інновацій.

Перший розділ *посібника* присвячено поняттю «стрес» і тому, як допомогти собі в складних ситуаціях. Навичка долати стрес самостійно допомагає розвивати резильєнтність та емоційну стійкість, що добре впливає на самого викладача, учнів, на атмосферу в класі, вибудовуючи дружні стосунки.

Що таке стрес?

Стрес (від англ. stress — напруга, тиск) — неспецифічна (тобто одна і та сама на різні подразники) реакція організму у відповідь на сильну дію подразника або новизну. Характеризується стереотипними змінами нервової та ендокринної систем і відповіддю на загрозу, реальну чи уявну. Неприємні події на роботі, фінансові проблеми, велике навантаження та проблеми в родині можуть призвести до стресу.

Термін «стрес» у фізіологію та психологію вперше ввів у 1932 році Волтер Бредфорд Кеннон, але основоположником теорії стресу є канадський вчений, лікар Ганс Сельє.

Ганс Сельє (1976) також запровадив терміни для позначення позитивного стресу (еустрес) і негативного стресу (дистрес).

В одних ситуаціях стрес може бути позитивним явищем, який стимулює людину до розвитку, в інших ситуаціях — може, навпаки, знижувати ефективність людини та впливати на якість здоров'я, породжуючи хронічні хвороби.

Реакція на стрес починається зі збудження декількох систем в нашому організмі, зокрема і вегетативної нервової системи (підвищене серцебиття, високий тиск, зміна дихання, напружуються м'язи в тілі), яка виникає при появі емоції на ту чи ту подію.

Існує три ступені стресу залежно від тривалості та інтенсивності: слабкий, середній і сильний. Слід зазначити, що реакція людини на стрес супроводжується трьома фазами: 1 фаза — тривоги (організм стикається з подразниками і фактором середовища, що викликає певні відчуття, та намагається до нього пристосуватися); 2 фаза — відновлення (резистентності — адаптація до нових умов); 3 фаза — виснаження (якщо стресор продовжує діяти тривалий час, відбувається виснаження внутрішніх ресурсів і нездатність організму адаптуватися, в результаті чого процес може перейти в патологічний характер і може завершитись хворобою чи летальним випадком).

Ознаки стресу

Емоційні ознаки:

- *тривога;*
- *апатія;*
- *роздратованість;*
- *психічна втома.*

Поведінкові ознаки:

- *уникнення відповідальності та взаємостосунків;*
- *екстремальна або деструктивна поведінка;*
- *зневага до себе;*
- *погана здатність до суджень.*

Фізичні ознаки:

- *підвищена тривожність і стурбованість;*
- *часті захворювання та застуди;*
- *виснаженість;*
- *вживання у великій кількості ліків;*
- *фізична слабкість та скарги на самопочуття.*

Варто зазначити, що деякі події або стосунки з людьми частіше викликають стрес у людини, ніж інші. Це спричинено тим, що є певний стресовий фактор — конкретна умова або подія в навколишньому середовищі, яка дестабілізує людину чи загрожує їй, і, відповідно, під час появи такого фактора чуттєвість збільшується. Наші емоції обумовлені нашою оцінкою самої ситуації і того значення, яке ми їй надаємо. Найбільший стрес людина отримує, коли потрапляє в ситуацію, яку не може контролювати або впливати на неї. Тоді вона має вибір — зосередитися на проблемі або на власних емоціях та реакції і спробі їх контролювати.

Існують також близькі до стресу психічні стани, до яких належать синдром емоційного вигорання, синдром хронічної втоми та фрустрація. Хронічний стрес інколи призводить до виснаження фізичних і духовних сил, та емоційного виснаження.

Що таке стресова ситуація?

Згадайте своє відчуття, коли приходить повідомлення про чергову перевірку, відкритий урок чи терміновий звіт? У таких випадках паморочиться голова, прискорюється серцебиття, піднімається тиск та пітніють долоні. Так працює наша система реагування на стрес. Адреналін допомагає мобілізувати свої сили і підготуватися до нових викликів у короткі терміни, але часом після таких подій у людини немає сил та виникає апатія і втома. Коли таких випадків багато, виникає хронічна втома, яка може стати загрозою для здоров'я людини. Важливо розпізнавати, які події чи ситуації є стресовими для вас — це допоможе зменшити негативні наслідки для організму. Також важливо навчитися помічати стресову напругу в себе та фіксувати сигнали такого стану.

Стрес у помірній кількості може бути корисним для здоров'я людини, зміцнюючи імунну та серцево-судинну системи. Система реагування на стрес допомагає також уникати небезпеки і мобілізуватися до швидкої відповіді, але постійний стрес небезпечний.

Робота мозку та наш організм під час стресу

Існує три системи в тілі людини, які допомагають реагувати на стрес.

Перша — соматична нервова система, яка відповідає за рухи нашого тіла і швидку мобілізацію сил під час небезпечних ситуацій.

Другою є частина нервової системи, а саме: вегетативна система. Вона складається із симпатичної нервової системи (реакції «бий, біжи або завмири»), яка готує тіло до реакції (підвищення серцебиття і дихання, розширення зіниць або навпаки). Ця система також блокує функції інших органів (нирки, травлення, органи репродуктивності), які не є важливими під час небезпечних ситуацій, адже організм мобілізується для втечі чи захисту. Інша частина вегетативної системи — парасимпатична, яка реагує на стрес та відповідає за відпочинок, відновлення і травлення. Дія її розпочинається тоді, коли людина розслаблена і допомагає відновити організм після напружених ситуацій, уповільнюючи серцебиття та дихання. Ці дві частини вегетативної системи працюють у взаємовиключенні, коли активується одна, дія іншої гальмується.

Третя система реагування на стрес нашого організму має назву нейроендокринної (гормональної). Вона відповідає за гормони стресу — кортизол, який виробляють надниркові залози і який пригнічує імунну систему та стимулює вироблення глюкози, та адреналін, який теж виробляють надниркові залози і який підвищує серцебиття, кров'яний тиск, розширює дихання і зіниці. Ця система реакції на стрес ідеально рятує нас у надзвичайних ситуаціях або дає енергію для короткострокових завдань. Згодом джерела стресу історично змінилися, адже причини стресу почали з'являтися звідусіль (конфлікти, неприємні дзвінки, онлайн-навчання, нові вимоги, складнощі з технікою тощо). Але, на жаль, наша система реакції на стрес не здатна виявити, чи стресова ситуація є потенційно небезпечною, чи проміжною і буденною, і, відповідно, наші реакції залишаються на різних рівнях нашого тіла однаковими.

У хронічному і гіперактивному стані наших систем реагування на стрес із часом серцебиття стає частішим, ніж того вимагає норма, кров'яний тиск має позначки вищі, ніж зазвичай, підвищується рівень глюкози в крові та страждає травлення (звідси з'являються проблеми зі шлунком чи підшлунковою). Довготривалий стрес також послаблює наш імунітет і сприяє інфекційним захворюванням.

Окрім того, довготривалий стрес впливає на наш мозок, який є однією з найскладніших структур організму і має стійку систему реакцій на стресові фактори. Від тривалого стресу уражаються ті

ділянки мозку, які відповідають за пам'ять, керування емоціями та організовують виконавчі функції: гіпокамп (довгострокова пам'ять), префронтальна кора (операційна-короткострокова пам'ять, ухвалення рішень, пам'ять про дати і факти, планування і гнучкість мислення) та мигдалеподібне тіло (емоції). Тривалий стрес сприяє швидкому старінню, погіршенню довгострокової пам'яті, забудькуватості та неорганізованості, погіршенню здатності керувати емоціями.

Отже, можемо виділити такі стресори, як:

- ✓ відчуття відсутності контролю над ситуацією, її непередбачуваність;
- ✓ відсутність достатньої інформації для прогнозування майбутнього;
- ✓ обмежені соціальні зв'язки, їх часткова чи повна втрата;
- ✓ негативні думки про те, що ситуація лише погіршується.

Але маємо і гарну новину про те, що ми здатні керувати нашим мозком і допомагати собі в складних стресових ситуаціях. Наприклад, у ситуаціях, які не можете цілком контролювати, ви можете з'ясувати, на які елементи маєте вплив, і тоді відчуєте сили і спокій. Ви також можете розширити сфери, які приносять вам задоволення: регулярно займатися улюбленим хобі, здійснювати прогулянки з друзями. Заняття спортом, дихальні та медитативні вправи можуть стати в нагоді для покращення настрою. У ситуаціях, де у вас бракує, наприклад, повної інформації чи даних для прогнозування майбутніх подій, намагайтеся ставити більше запитань. Наприклад, виникла напружена ситуація на роботі чи в колективі, намагайтеся знайти можливість поспілкуватися і більше поставити запитань та перевірити власні гіпотези чи спростувати їх. Коли ви можете контролювати не все, а лише невелику частину ситуації, це допомагає знизити рівень психологічного стресу.

Поширені стресові фактори серед педагогів:

- ✓ нові шкільні положення;
- ✓ вимогливі батьки;
- ✓ нові діти в епоху діджиталізації;

- ✓ велика кількість нової інформації;
- ✓ дедлайни та звіти.

Симптоми стресу:

- ✓ перевтома;
- ✓ підвищений тиск;
- ✓ підвищене серцебиття;
- ✓ поганий сон;
- ✓ роздратування;
- ✓ метушіння;
- ✓ скутість;
- ✓ забудькуватість;
- ✓ розширені зіниці;
- ✓ головний біль.

Хвороби, які можуть виникати під час постійного стресу:

- ✓ хвороби серця;
- ✓ ішемічна хвороба серця і головного мозку;
- ✓ інфаркт;
- ✓ діабет;
- ✓ гіпертонія;
- ✓ аритмія;
- ✓ тахікардія;
- ✓ невроз;
- ✓ безсоння;
- ✓ емоційне вигорання.

Отже, ми знаємо, що стрес — це реакція організму на незвичайну чи непередбачувану подію, і, володіючи цими знаннями, можемо навчитися зменшувати негативний вплив стресу на наш мозок і тіло. Ми пропонуємо кілька вправ і порад протистояння стресу, які можуть бути корисними для вас під час навчального процесу і не тільки, щоб наприкінці дня можна було заспокоїтися і прийти додому без зайвого збудження та напруження.

Перша самодопомога після складної ситуації

Завдання 1

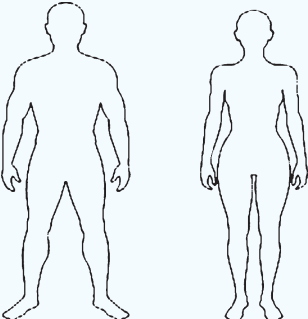
Запишіть на аркуші або в блокноті, який стрес та його фактори найпоширеніші на роботі.

Завдання 2

Запишіть на аркуші або в блокноті, як ви реагуєте на стрес? (болить голова, напруга в горлі тощо).

Завдання 3

Замалюйте зони вашого тіла, де відчуваєте напругу під час стресових ситуацій.

	<ul style="list-style-type: none"> сильна напруга, біль дискомфорт
-------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Що таке самодопомога?

Самодопомога — це перша допомога, яку людина в стресовій ситуації надає собі самостійно та справляється з проблемами і знаходить рішення без участі інших.

Завдання 4

Визначте ситуації протягом останнього тижня, які були для вас стресовими.

Відмічайте протягом дня такі ситуації. Спробуйте зосередити увагу на тому, «як ви реагуєте на стрес».

Відмітьте на шкалі від нуля до десяти, як ви почуваетесь в таких стресових моментах життя.

Ситуація: _____

Від 0 (добре) _____ до 10 (збуджено, роздратовано)

Оберіть одну ситуацію та спостерігайте за власною реакцією протягом тижня.

Чи помітили ви спосіб, за допомогою якого долаєте стрес?

Ситуація: _____

Шкала від 0 до 10 «як ви зараз почуваетесь»

Від 0 (добре) _____ до 10 (збуджено, роздратовано)

Завдання 5

Запишіть на листочку або в блокноті: «Що мені допомагає заспокоїтися в складних ситуаціях?». Перелічіть та пронумеруйте від 1 до 10 за важливістю.

Дзвінок близькій людині

Випити води

Подихати повітрям

Поговорити з кимось

Послухати музику

Подихати усвідомлено

...

...

Завдання 6: вправа «Аптечка моїх ресурсів»

Запишіть на листочку або в блокноті 10 приємних справ, які приносять вам задоволення та розслаблення?

--

Вправа: моя «Аптечка ресурсів — інструкція до дії»

(п'ять моїх кроків під час стресової ситуації)

Запишіть п'ять кроків (справ), які вам допомагають зосередитися та подолати стрес, використовуючи попередні четверте і п'яте завдання?

1	
2	
3	
4	
5	

Запитайте себе, що я можу зараз зробити, щоб попідквалитися про себе?

--

Запитайте себе, що я можу регулярно робити приємне, щоб підквалитися про себе і наповнюватися силою та енергією?

З групою викладачів під час воркшопу ми теж напрацювали перелік справ, які можуть бути допоміжними для вас у подоланні стресу. Перегляньте і відмітьте, що вам хотілося б спробувати ще та за бажанням додайте до своєї покрокової інструкції.

Робота під час стресу з педагогами

- дихати;
- перейти в безпечне місце;
- вмиватися холодною водою;
- відкрити вікно зі свіжим повітрям;
- спробувати переключити увагу (вийти в інший простір);
- техніка сили думки, подумати про щось хороше;
- масажувати голову;
- випити склянку води, чай;
- обійнятися з приємною людиною;
- фізичні вправи (стискати кулаки);
- клацати ручку;
- піти в спортзал і побити грушу;
- з'їсти чарівну цукерку;
- побачитися з приємною людиною;
- медитація і рахування слонів подумки;
- пограти в дартс і боулінг;
- побачитися з приємною людиною;
- сухий басейн (поплавати рухами);
- записати на аркуші негатив;
- відпочинок та приємна розмова;
- слухати афірмації;
- купити квіти;
- звільнитися від незручного одягу;
- бити посуд;
- використати спрей з водою для обличчя;
- аутотренінг у навушниках або музика;

- навести лад, поприбиратись;
- заспівати;
- покричати;
- затанцювати;
- поплакати;
- усміхнутися до себе в дзеркалі;
- пройтися навколо школи, прогулятися;
- поговорити з людиною, якій довіряєте (психолог, колега);
- сходити на масаж;
- власна психоедукація та самовдосконалення і вивчення своїх реакцій;
- замовити щось смачненьке (піцу);
- ...

Увага! Якщо ви використовуєте тільки одне або два рішення в різноманітних стресових ситуаціях, це може призвести до набуття «поганих» звичок або залежної поведінки (наприклад: розлади харчування, вживання нікотину, алкоголю та ін.).

Якщо обставина і ситуація повторюються, а попередні поради не допомагають, це привід піти до спеціаліста (психолога, су-первізора).

Як почати діяти?

Отже, як ми побачили, стрес є невід'ємною частиною нашого професійного життя. Постійний стрес викликає різні захворювання, але ми можемо на нього впливати і контролювати. Щоб долати стрес, варто:

- а) знати свої реакції на стрес;
- б) знати, як надавати першу самодопомогу;
- в) плекати внутрішній ресурс (щоби бути стійкими до викликів).

Рекомендації з впровадження

Поведінка і щоденні звички, які зміцнюють здоров'я, включають регулярні фізичні вправи, контроль над шкідливими звичками (куріння і вживання алкоголю), здорове харчування, регулярне медичне обстеження та вміння керувати стресом. Щодня

користуючись «аптечкою ресурсів», ми формуємо навички, які допомагають долати стрес, розвивати самоконтроль та впливати на ухвалення рішень. Важливим помічником вам стане спостереження за собою і своїми звичками впродовж дня та виконання вправ з «аптечки ресурсів».

Не варто очікувати, що такі вправи можуть вирішити складні ситуації, але вони можуть допомогти опанувати психологічний стан (якщо ситуація складніша, у наступних розділах ви дізнаєтеся, як можна діяти далі).

Адміністрації закладу радимо: заохочувати говорити про стрес та психічне здоров'я в колективі, проводити лекції та майстер-класи на цю тему, розвішувати пам'ятки в школах з подолання стресових ситуацій та управління стресовими реакціями, обговорювати і турбуватися про психічне здоров'я колег.

Контрольні запитання:

1. Дайте визначення поняттю «стрес»:

- стан напруги і тиску;
- реакція організму на новизну;
- хвилююча подія;
- неприємна ситуація.

2. Оберіть фази стресу:

- тривога;
- виснаження;
- бадьорість;
- небезпека;
- відновлення.

3. Оберіть поширені симптоми стресу:

- перевтома;
- переїдання;
- головний біль;
- роздратування;

- уникнення контакту з людьми;
- замкнутість;
- забудькуватість.

4. Які техніки можуть допомогти знизити реакцію на стрес:

- «аптечка ресурсів»;
- ігнорувати ситуацію;
- вміти розпізнавати та відслідковувати свої реакції;
- уникати неприємних ситуацій.

Розділ 2.

ДОПОМОГА КОЛЕЗІ ТА РОБОТА В ПАРІ

Стислий зміст розділу: Допомога колезі, що переживає стрес. Що таке підтримка та емпатія? Як слухати і ставити уточнювальні запитання? Як говорити про складні переживання? В яких випадках застосовується. Рекомендації з впровадження.

Допомога колезі, що переживає стрес

Раніше ми обговорювали тему самопомоги, яка є дуже важливою, але іноді цього недостатньо для подолання наслідків стресу, особливо в специфічних ситуаціях (конфліктах, важкій поведінці учнів, надзвичайних подіях навколо тощо). У таких ситуаціях людина потребує допомоги іншої людини, де важлива взаємодія, підтримка та емпатія.

Працюючи в закладі освіти, у середовищі з інтенсивною комунікацією, робочим навантаженням, необхідністю стикатися із сильними проявами емоційних реакцій учнів та батьків, необхідністю опрацьовувати конфлікти, педагог щодня стикається зі стресом та його наслідками. Якщо допомога та підтримка доступні, то вчитель може ефективно працювати, стрес сприятиме розвитку та вдосконаленню життєстійкості. *У цьому розділі ми познайомимо вас із простим алгоритмом, який допоможе в потрібний момент надати допомогу колезі, яка / який перебуває в стресі.*

Вагомим ресурсом, на який може розраховувати педагог, завжди залишатиметься підтримка колеги. У професійному колі важливо мати «людину довіри», яка буде достатньо близькою, щоб педагог у кризовій ситуації міг звернутися до неї. Бажано, щоб ви могли побудувати декілька таких зв'язків у професійному середовищі, де і ви так само будете для когось «людиною довіри».

«Людина довіри»:

- ✓ може уважно вислухати;
- ✓ не засуджує;
- ✓ виявляє емпатію;
- ✓ знає про ваші ресурси та особливості;
- ✓ допомагає шукати нові ресурси.

Обговорімо детальніше підтримку, яку можете надати колезі, коли ви є «людиною довіри». Важливим проявом підтримки є ваша емпатія, яку можна поступово розвивати та вдосконалювати. Слово «емпатія» походить від римського «*patho*», що означає глибоке, сильне почуття, близьке до страждання. Префікс «ем» — спрямований всередину. Тобто емпатія — це форма співпереживання, це вміння відчувати разом з іншим. Як зазначав М. Розенберг: «Емпатія — це дар слухати і чути когось, не сприймаючи це особисто». Емпатія допомагає нам зрозуміти почуття іншої людини та розділити з нею її переживання. Це глибоке відчуття спільності переживання моменту, яке дає підтримку і допомагає впоратися зі складною ситуацією в житті. Емпатія — це процес, який потребує часу. Тому не варто поспішати і намагатись допомогти за одну хвилину. Якщо ви бачите, що ваша колега переживає стресову ситуацію, розчулена, роздратована тощо, не поспішайте і не намагайтесь «швидко допомогти», якщо у вас немає на це достатньо часу. Важливо дати колезі зрозуміти, що ви побачили її стресове становище і не казати щось на кшталт: «Я знаю, що треба робити!» або «Не переймайся, ти все зробила правильно, але все буде добре, чому ти так сильно переймаєшся!». Така допомога транслює оцінні судження, знецінення та не спирається на емпатію. У такому разі, кращим буде надати швидку допомогу на прикладі «аптечки ресурсів». Треба добре знати про ресурси колеги та нагадати їй про додаткові активності, які допомагають швидко відновитися, а також запропонувати поговорити пізніше наодинці в конкретний час протягом дня.

Якщо у вас достатньо часу, можете спробувати надати більшу підтримку та сфокусовану допомогу колезі та скерувати свої дії за такими кроками:

Пам'ятка «Допомога колезі, що переживає стрес»

Крок 1. Спостереження

- ✓ **зовнішнє** (навколишнє оточення, поведінка людини, як вона говорить, рухається / не рухається тощо);
- ✓ **внутрішнє** (відчуття і думки, які з'являються, коли ви поруч, тут і зараз, що хочеться зробити, як хочеться допомогти тощо).

На етапі спостереження ми знаходимося поруч (приєднуємося до руху, якщо людина рухається, сідаємо поруч, якщо сидить тощо), але не втручаємось, приділяємо час для відчуття ситуації і співпереживання.

Крок 2. Заземлення

Це можуть бути означувальні людину фрази, на які завжди можна дати відповідь «так». Для цього спирайтеся на ваші спостереження за зовнішніми проявами, та в чому ви впевнені. Наприклад: «Ти зараз дуже швидко бігаєш», «Я знаю, що в тебе вже було три уроки», «У тебе сьогодні червона сукня»...

Крок 3. Активне слухання

Повторюйте частково або повністю останню фразу людини, уточнюйте. Важливо: не робіть ніяких припущень. Будьте поруч у процесі переживання, користуйтеся «угу», «так», підтримуючи зв'язок. Не намагайтеся змінити хід розмови, продовжуйте спостерігати за ситуацією (п. 1).

Наприклад:

учитель 1 — Я більше не можу, це якийсь жах...

учитель 2 — Розкажи, що трапилось...

учитель 1 — У мене урвався терпець...

учитель 2 — У тебе урвався терпець...?

Коли відчуття напруги спаде, тоді можна почати ставити відкриті запитання.

Техніка постановки запитань

Відкриті запитання. Вони починаються зі слів: *що, як, який, скільки, чому* і передбачають отримання розгорнутої відповіді.

Наприклад:

- ✓ Що саме трапилось?
- ✓ Що саме вас не влаштовує?
- ✓ Що ви про це думаєте?
- ✓ Що ви відчуваєте?
- ✓ Як саме він чи вона поведився / поведилася?
- ✓ Який вчинок він чи вона зробив(-ла) цього разу?

✓ Як ви вважаєте, чому він / вона так зробив(-ла)? тощо...
 Замість відкритих запитань можна використовувати фрази на кшталт:

- ✓ Будь ласка, розкажіть детальніше...
- ✓ Я не зовсім розумію, не могли б ви пояснити?
- ✓ Уточніть, будь ласка, деталі.
- ✓ Скажіть, будь ласка, чи є у вас ще якісь думки стосовно...
- ✓ Будь ласка, розкажіть, як це було... тощо.

Відкриті запитання для пошуку ресурсів:

- ✓ Що вам допомогло в подібних ситуаціях раніше?
- ✓ Що вас надихає?
- ✓ Як ви зазвичай відпочиваєте від роботи?
- ✓ Що покращує вам настрій?
- ✓ Що ви любите робити ввечері?
- ✓ Які фільми подобаються?
- ✓ Що робить вас сильнішим / сильнішою?
- ✓ Що ви пам'ятаєте з дитинства, особливо радісне?
- ✓ Як ви відпочиваєте з близькими?
- ✓ Що вас тішить?
- ✓ Як вас підтримують колеги?
- ✓ Які книги вас надихають? Як це вас стимулює?
- ✓ Якщо ви подорожуєте, то що подобається більше за все?
- ✓ Які яскраві та веселі ситуації вас надихають? тощо...

Крок 4. Порада

У спілкуванні з колегою настає етап, коли хочеться поділитися досвідом, надати пораду. Але потрібно розуміти, що це не пряме керування, «як правильно діяти». У цьому разі порада базується на доброму розумінні колеги. Порада — це лише один із поглядів на ситуацію. Не нав'язуйте поради, це може бути як одна з можливостей подивитися на ситуацію з різних боків, немає остаточної істини. Спрямуйте розмову в такому руслі, щоб дати поштовх нових ідей як початок шляху розв'язування проблеми.

Крок 5. Завершення

Якщо ви спілкуєтеся з колегою щодо ресурсів, пошукали рішення, але питання все ще потребує подальшого вирішення, спробуйте створити платформу «Відкритих діалогів» або звернутися до супервізора. (Про ці підходи ми розкажемо далі.)

Застосування техніки «Допомога колезі»

Спроба звернутися до колеги — це природний шлях до подолання професійних труднощів, коли людина сама не може дати собі ради в складній ситуації. Професійне середовище, в якому є можливість спиратися на підтримку колег, створює умови для постійного розвитку та підсилює життєстійкість всіх фахівців. Зазвичай для кожної людини важливо ділитися почуттями, роздумами і сподіватися на пораду та емоційний відгук у колі колег. За таких умов в освітньому просторі розвиватиметься колегіальна підтримка, яка надихає працювати і допомагає долати складнощі, створює відчуття безпеки і довіри. Звертайтеся за колегіальною підтримкою, коли:

- ✓ вже спробували вирішити питання самостійно і не отримали бажаного результату;
- ✓ почуваєтеся розгубленими, роздратованими, сильно втомленими;
- ✓ відчуваєте проблему як невіршальну;
- ✓ є бажання звинувачувати учня / ситуацію / адміністрацію та ін.;
- ✓ впевнені, що у вас є «людина довіри» у колективі, з якою ви можете розділити почуття і порадитися;
- ✓ якщо не знайшли «людину довіри» або ваше питання потребує особливої конфіденційності, зверніться до супервізора (див. розділ 4).

Рекомендації з впровадження

Важливо підкреслити, що атмосфера підтримки в колективі педагогів створює сприятливі умови не тільки для них. Атмосфера взаємопідтримки суттєво впливає на побудову безпечного простору для всебічного розвитку дитини і зміцнює шкільну спільноту загалом.

Якщо ви директор школи чи завуч:

- ✓ Піклуйтеся про зручне і комфортне місце для спілкування вчителів одне з одним (це може буде викладацька, де проходять не тільки наради, а і створені комфортні умови для невеликої розмови, де можна випити чаю, побути в комфорті та розслабитися).
- ✓ Заохочуйте педагогів ділитися власним досвідом у вирішенні складних ситуацій без засудження та критики.
- ✓ Створюйте простір неформальної взаємодії, де колеги можуть спілкуватися одне з одним за межами професійного поля: відпочити, пограти тощо.
- ✓ Залучайте педагогів школи до групових мозкових штурмів, до розроблення концепцій розвитку школи, до обговорення загальних питань, які стоять перед школою сьогодні.

Одним із видів підтримки, який ефективно допомагає посилювати міцні зв'язки та колегіальну підтримку, є групова робота над проблемними питаннями. Ми пропонуємо впроваджувати в професійне середовище методику «Відкритих діалогів», про яку йтиметься в наступному розділі.

Контрольні запитання

1. Назвіть види підтримки та професійного зростання педагогів у школі:

- самодопомога;
- допомога колезі;
- «відкриті діалоги»;
- пошук відповіді в професійній літературі;
- супервізія та коучинг;
- методична нарада.

2. Назвіть головні риси «людини довіри»:

- не є родичем;
- може уважно вислухати;
- вирішує вашу проблему як свою;

- не засуджує;
- виявляє симпатію;
- знає про ваші ресурси та особливості;
- допомагає шукати нові ресурси;
- надає підтримку невідкладно;
- доступна в будь-який час.

3. Оберіть «відкриті запитання»:

- Що ви відчуваєте?
- Він знову зірвав урок?
- Як саме він чи вона поведився / поведилася?
- Ти щось вже робила з цим?
- Як виникла така ситуація?
- Тобі потрібна допомога?

Розділ 3.

САМОДОПОМОГА В ГРУПІ КОЛЕГ «ВІДКРИТІ ДІАЛОГИ»

Стислий зміст розділу: Що таке «Відкриті діалоги». Організація процесу групового обговорення складних випадків з колегами. Фасилітація групового обговорення. Рекомендації з впровадження.

Допомагати собі та бути стійкими до нових випробувань — це все вселяє впевненість у власні сили і можливості. Будуючи навколо себе спільноту людей, які здатні підтримувати одне одного, ми робимо ще більше для власного і спільного благополуччя. Ми покращуємо роботу в колективні та допомагаємо надавати першу допомогу в складних ситуаціях. Будуючи безпечний робочий простір, ми стаємо опорою для інших, надаємо іншим можливість зростати разом з тими, хто вже вміє опановувати власні реакції та допомагати в цьому іншим. У попередніх розділах ми навчилися надавати допомогу собі самостійно в стресових ситуаціях, підтримувати та допомагати колезі. Наступним кроком для розвитку психічного здоров'я колег може стати нова форма відкритих обговорень спільних питань, складних ситуацій чи викликів. Стресові ситуації природно спонукають людину шукати спілкування з іншими. Проте іноді спілкування призводить до збільшення стресового стану, оскільки під час обговорення відбувається засудження, пошук винних та поширюються чутки і негативна інформація.

З метою підтримки колег та обміну досвідом були вироблені різні форми колективної взаємодії та групової підтримки, які обов'язково будуються на принципах довіри та взаємотурботи. На таких зустрічах людина може отримати професійну пораду, поділитися своїми почуттями, проблемами з подолання стресових факторів та отримати підтримку і розуміння. Такі зустрічі, на відміну від педагогічних нарад чи зустрічей з керівництвом, характеризуються неформальною атмосферою і доповнюють наявні формальні шляхи вирішення проблемних ситуацій.

Створення групи підтримки в закладі освіти дозволить забезпечити емоційну підтримку її учасників.

Ми пропонуємо одну з форм організації таких зустрічей під назвою «Відкриті діалоги» як один із інструментів опанування стресових ситуацій у шкільному житті.

«Відкриті діалоги»

Діалог — це процес і метод спілкування, метою якого є побудова взаємодії між людьми, які діляться своїм досвідом, ідеями та інформацією щодо обраної теми.

«Відкриті діалоги» в школі — це майданчик діалогу для викладачів за певними правилами, а також простір професійного зростання для педагогів.

Основні завдання «Відкритих діалогів»:

- ✓ покращити атмосферу в колективі в школі;
- ✓ знайти рішення спільних проблем школи;
- ✓ підтримати одне одного.

Цільова аудиторія: викладачі (адміністрація).

Фасилітація

«Відкриті діалоги» відбуваються за методом фасилітації. **Фасилітація** (від англ. facilitation — допомога, полегшення, сприяння) — метод групової роботи, направлений на ефективну комунікацію, з'ясування та досягнення поставлених завдань. У фасилітації ключовими є організація навчального простору фасилітатором, залучення і сприяння розкриттю потенціалу учасників та групи загалом, а також підтримка учасників у реалізації їхніх навчальних завдань. У 1993 році була заснована Міжнародна асоціація фасилітаторів (International Association of Facilitators). Сьогодні фасилітацію використовують у багатьох сферах (освіта, психологія, бізнес, миротворення тощо).

Фасилітація відрізняється від простого управління тим, що вона не має директивного характеру.

Поняття «фасилітація» — від лат. facilis (легкий, зручний) — «полегшувати, сприяти, допомагати, просувати» у психології запровадив Карл Роджерс, відомий психотерапевт.

На думку Тоні Манна (автора кількох книг із фасилітації), фасилітатор повинен вміти:

- ✓ направляти і структурувати дискусію в потрібне русло;
- ✓ виокремлювати найвдаліші рішення групи;
- ✓ брати на себе ризик, виходити самому і виводити учасників фасилітації із зони комфорту;
- ✓ працювати з різними групами;
- ✓ орієнтуватися в усіх форматах бесід і зустрічей;
- ✓ поєднувати різні інструменти і техніки в процесі роботи з групою;
- ✓ швидко реагувати на зміну обстановки, труднощі учасників — і, відповідно, швидко їх долати;
- ✓ протистояти стресу;
- ✓ відкриватися людям, мотивувати їх на особистісні зміни.

Існують п'ять правил фасилітації:

- ✓ дослідження процесу на протизвагу «всезнанню»;
- ✓ відкритість і щирість до людей;
- ✓ всі учасники процесу рівні;
- ✓ кожна думка важлива;
- ✓ всі люди розумні та можуть ефективно вирішувати завдання.

Алгоритм фасилітації групового обговорення «Відкриті діалоги»:

1. Визначення теми, яку ми хочемо обговорити, і мети обговорення. Формулювання ключового запиту: Чого ми хочемо? Що потрібно покращити? Що вирішити?
2. Визначення порядку обговорення. Час для представлення випадку, час для постановки уточнювальних запитань, час на обговорення і потім на зворотний зв'язок.
3. Фокусування на обговоренні.
4. Збір ідей. Обмін думками, почуттями, враженнями щодо проблемної ситуації. Визначення присутності проблем. Кожен учасник розвиває ідею іншого учасника.
5. Формування робочих груп за ідеями і пропозиціями.
6. Відпрацювання теми та оцінка ідей (реалістичність чи ні).
7. План дій щодо впровадження ідей та розроблення дорожньої карти.

Будь-яка група людей (педагогічний колектив, сім'я, клас) за довгострокового спілкування та взаємодії проходить певні етапи розвитку та проживає процеси, які носять назву «групова динаміка».

Проблеми, які можуть виникати під час групового обговорення

Під час групового обговорення можуть виникати складні процеси і ситуації, як-от: безпорадність, роздратованість, взаємні звинувачення та образи, втрата інтересу тощо. Такі прояви викликані груповою динамікою. Групова динаміка визначає завдання і норми групи, її структуру і структуру лідерства в ній, групові ролі, згуртованість групи, групову напругу, а також фази розвитку групи. Наприклад: боротьба за увагу учасників, саботування, ігнорування тощо.

Деякі методи роботи в групі допомагають зберегти конструктивний перебіг зустрічі, зберігаючи мету зібрання. Якщо під час обговорень виникають описані складнощі, ви можете використовувати такі інструменти:

- ✓ Нагадати про групові правила, які надають учасникам і тренеру додаткову впевненість і сприяють полегшенню спільної роботи. Однак важливо пам'ятати, що чим менше правил, тим краще. Адже їхній надлишок може знижувати спонтанність, імпровізацію і не стільки спрямовувати учасників у конструктивне русло, скільки обмежувати їх у вияві власного «Я», роботі над собою.
- ✓ Спонукаати учасників уникати засуджуючих висловлювань. Наприклад, ви можете попросити не звертатись особисто до присутніх, а висловлювати свої думки «у простір». Допомогти переформулювати негативні висловлювання на такі, які починаються зі слів «Я вважаю...», «Я відчуваю...», «Моє враження...». Підкреслити, що думки кожного важливі, проте наполягати на тому, що висловлюватись потрібно тактовно, з повагою до інших.
- ✓ Нормалізувати сильні емоційні реакції учасників обговорення: «Це складний випадок, який нас всіх хвилює», «Добре, що такі сильні почуття можна розділити з колегами і знайти конструктивне рішення» тощо.

- ✓ Зробити перерву на дві-три хвилини, якщо обговорення стало занадто емоційним, і запропонувати попити чаю.

Одним із вмінь фасилітатора є розуміння і вміння керувати груповою динамікою. Таку роботу можуть організовувати ініціативні педагоги, директор чи запрошений супервізор.

Проведення занять «Відкриті діалоги»

Перед початком:

крок 1: Написати оголошення в закладі освіти на тему: «Професійне зростання... діалоги в школі» (у формі тренінгу, і це не педагогічна нарада чи звіт).

крок 2: Погодити з адміністрацією та визначити дату, час і простір (бажано не викладацька, краще обирати безпечний простір, де не заходять інші учасники, наприклад, кабінет, актову залу, затишне місце в бібліотеці тощо).

крок 3: Розмістити оголошення у вчительській, розіслати на пошту, вайбер, фейсбук.

крок 4: Зареєструвати учасників онлайн (перед початком нагадати ще раз).

Підготовка до проведення:

крок 1: перевірити аудиторію, поставити стільці колом;

крок 2: список матеріалів (дошка і крейда, ватман, маркер, скотч для імен тощо);

крок 3: розроблення сценарію заняття;

крок 4: визначити таймінг (від 45 хв до 1,5 год), одна проблема (випадок), під час сесії не бігати, попередити про це; перша зустріч може тривати 1,5 години, якщо нова група, тоді враховувати час на встановлення правил та знайомства, якщо постійна група, час може змінюватися від 45 хвилин до 1 години;

крок 5: порахувати кількість зареєстрованих учасників;

крок 6: попередити учасників ще раз за два дні до початку;

Початок:

- 1) привітати учасників, подякувати;
- 2) захопити всіх пересунути меблі та поставити стільці колом;
- 3) ведучий представляється та називає мету зустрічі;
- 4) всі інші представляються і розказують про настрій;

5) проведення **гри-руханки** (зняти напругу);

6) встановлення **правил**:

обов'язкові (ведучий презентує і ознайомлює з вже написаними правилами):

- повага;
 - лаконічність, регламент часу;
 - активність та включеність (добровільна);
 - конфіденційність;
 - безоціночне ставлення;
 - говорити від себе;
 - вимкнути телефони;
- ...запропонувати групі продовжити.

Проведення обговорень у групі після привітання, представлення та правил:

- 1) **ведучий пропонує тему** або запитує, чи є відкритий запит у когось (хто хотів би висловитися чи поділитися?);
- 2) **запрошує бажуючого поділитися** і розповісти про випадок;
- 3) ведучий використовує **техніки запитань та формує запит** (10 хв + надання емпатії тому, хто поділився);
- 4) далі є можливість **у групі поставити уточнювальні запитання** тому, хто розповідає про подію (10 хв) (ведучий контролює запитання);
- 5) **група ділиться варіантами вирішення** і пропозицій;
- 6) далі той, хто розповідає, ділиться з ведучим враженнями про **роздуми групи і своїми ідеями** (ведучий записує);
- 7) можна ще розіграти ситуацію театром;
- 8) **далі рефлексія групи** (хто з чим йде?);
- 9) **завершення** (приємне з побажаннями);
- 10) розставляємо столи, п'ємо чай разом, маємо декілька хвилин подякувати одне одному).

Після проведення:

- ✓ **запитати** через певний час про стан ситуації — якщо проблема не вирішується, звернутися до психолога, медіатора, супервізора;
- ✓ **домовитися про наступну зустріч** і дату (може хтось інший бути ініціатором);

- ✓ зустріч може бути **обміном навичок і знань** (обмін методами, знаннями, тренінгами, книжками тощо).

Рекомендації з впровадження

Ініціатором таких зустріч може бути вчитель, психолог, адміністрація або запрошений супервізор-фасилітатор. Головне завчасно попередити учасників про проведення, організувати простір та забезпечити конфіденційність зустрічі та безпечний простір для того, щоб поділитися думками чи питаннями, які виникають у школі.

Опанування фасилітації «відкритих діалогів» допомагає в майбутньому рухатися в напрямку супервізії. Якщо відчуваєте бажання працювати і допомагати колегам у складних ситуаціях, ви можете продовжувати навчання та професійно зростати разом з колективом.

Контрольні запитання:

1. «Відкриті діалоги» — це:

- майданчик для професійного зростання;
- зустрічі, щоб просто поговорити;
- зустрічі, що мають правила, структуру і мету;
- педагогічна нарада для всіх охочих.

2. Процес фасилітації передбачає:

- рівність усім учасникам процесу;
- врахування кожної думки;
- верховенство ведучого;
- повчання;
- дослідження проблеми;
- конфіденційність.

3. Оберіть ефективні характеристики фасилітатора:

- давати можливість активним учасникам управляти процесом;

- брати на себе ризик;
- швидко реагувати на зміну обстановки;
- направляти і структурувати дискусію в потрібне русло;
- аргументовано доводити свою думку;
- «закриватися», якщо думка учасників відрізняється.

Розділ 4.

ПРОФЕСІЙНА СУПЕРВІЗІЯ І КОУЧИНГ

Стислий зміст розділу: Що таке супервізія? Мета і завдання супервізії. Хто такий супервізор? Алгоритм супервізії. В яких випадках застосовується? Що таке коучинг. Мета і завдання коучингу. Хто може проводити наставництво і коучинг у школі. Хто такий коуч, в чому його відмінність від супервізора? Програма підготовки коучів у закладі освіти. Організація процесу індивідуального коучингу. Рекомендації з впровадження.

Супервізія

Якщо попередні рівні підтримки не дали бажаного результату, слід звернутися за підтримкою до колеги, який пройшов відповідну підготовку. Це наступний рівень системи підтримки педагога, який скеровує в дослідженні проблемної ситуації, допомагає зрозуміти свої складні емоційні реакції на ситуацію і знайти варіанти її ефективного вирішення.

Концепція супервізії (лат. super — зверху, visio — бачення) активно використовується в галузі соціальної роботи, психологічної та психотерапевтичної допомоги і вже тривалий час є інструментом навчання спеціалістів і підвищення їхньої кваліфікації. В останні роки супервізія активно впроваджується в педагогічне середовище як важливий інструмент підтримки вчителів. Різні країни застосовують різноманітні підходи щодо організації і проведення супервізії, спираючись на власний культурний контекст і суспільні традиції.

Враховуючи українську культуру спілкування, спираючись на власний досвід впровадження програм з профілактики професійного вигорання для педагогів, багаторічне дослідження цієї проблематики та зворотний зв'язок від вчителів, пропонуємо форму супервізії, яка базується на філософії розвитку та підтримки.

На наш погляд, супервізія — це **специфічна форма підтримки**, яка допомагає вчителю:

- ✓ бачити більш широкий контекст взаємостосунків з учнями, колегами, адміністрацією, рефлексувати;
- ✓ зрозуміти емоційний вплив на процес взаємодії та навчання;

- ✓ мотивувати піклуватись про себе;
- ✓ стимулювати професійне навчання та пошук нових знань.

У такому варіанті **супервізія** — це можливість «піднятися вгору» та побачити з іншої перспективи складну ситуацію у своїй роботі. Це можливість розділити власні думки, сумніви, занепокоєння, зрозуміти свої складнощі, почути інший погляд та розділити відповідальність з іншими. Такий вид супервізії виконує функцію **рефлексії та розуміння** особистих реакцій і шаблонів власної поведінки, поведінки учня / чи інших учасників навчального процесу, які заважають викладанню й ефективній співпраці. Супервізор у цьому разі:

- ✓ створює безпечний простір (турбується про місце, час, межі та конфіденційність);
- ✓ допомагає сформулювати запит, розповісти про проблему і розкрити її;
- ✓ вміє ставити відкриті запитання, які допомагають зрозуміти більш глибокий і широкий контекст ситуації;
- ✓ допомагає зрозуміти емоційний вплив на ситуацію та опанувати складні почуття;
- ✓ підтримує і дає емпатійний зворотний зв'язок;
- ✓ стимулює пошук нових ідей для розуміння ситуації / учня / проблеми;
- ✓ не знає «правильних» відповідей, але може скерувати так, що відповідь ви зможете знайти самі, і не одну;
- ✓ надає підтримку в пошуках ресурсу та спонукає піклуватися про себе;
- ✓ надає конструктивний зворотний зв'язок, який надихає професійно зростати та шукати нові інструменти.

Хто може бути супервізором

Супервізором може бути педагог чи психолог, який пройшов спеціалізоване навчання й отримав кваліфікацію супервізора. Навчання супервізора проходить у декілька етапів, які включають теоретичний курс, практичну групову роботу, навчання навичкам ефективної комунікації, основам групової динаміки і фасилітації груп, навичкам спостереження та рефлексії, супервізійний

супровід роботи із кейсами. Таке навчання може тривати 8–12 місяців і більше. Впродовж навчання майбутній супервізор набуває таких компетенцій:

- ✓ добре орієнтується в теорії стресу і методах психосоціальної підтримки, спрямованих на зміцнення стресостійкості;
- ✓ знає структуру супервізії та може організувати і налаштувати процес у школі;
- ✓ має навички індивідуальної і групової фасилітації;
- ✓ має навички рефлексії та вміння працювати з циркулярними питаннями;
- ✓ має розвинені навички ефективної комунікації (активне слухання, віддзеркалення, емпатія, ненасильницьке спілкування тощо);
- ✓ вміє надавати розвиваючий зворотний зв'язок;
- ✓ вміє надавати підтримку та супроводжувати важкі кейси (кейс — це випадок роботи з учнем чи спілкування з колегою / адміністрацією в практиці вчителя, з яким у нього є складнощі).

Якщо вчитель визначився з тим, що йому потрібна супервізія для подальшої роботи над складним випадком, він може звернутися до адміністрації школи з цим запитом або спробувати знайти супервізора самостійно (вибрати супервізора з реєстру освітніх супервізорів в разі, якщо такий створений; звернутися до української спілки супервізорів і коучів). Ми сподіваємося, що через деякий час кожен вчитель за потреби зможе вибрати собі супервізора та отримати допомогу очно або онлайн.

Коли супервізор отримав запит від адміністрації або вчителя про проведення супервізії, він встановлює контакт з адміністрацією та узгоджує умови співпраці (час, місце, технічні умови), необхідні для проведення супервізійного супроводу. Супервізійний супровід може включати в себе як мінімум дві та максимум сім супервізійних зустрічей для опрацювання одного кейсу. Перша зустріч — це зустріч, під час якої встановлюється контакт, супервізор розповідає про завдання і форму супервізійної роботи, встановлює структуру та порядок проведення зустрічей — укладає контракт на надання супервізійних послуг. Кількість необхідних зустрічей можливо визначити на другій зустрічі, це залежить від

запиту та складності запропонованого кейсу. Тривалість супервізійної зустрічі близько 60 хвилин. Перша зустріч, де обговорюються організаційні моменти, може бути коротшою і тривати від 15 до 30 хвилин.

Алгоритм проведення супервізії

- ✓ супервізор узгоджує проведення супервізійного супроводу з адміністрацією школи;
- ✓ супервізор узгоджує план, час, місце з вчителем, укладає контракт (у письмовій чи усній формі) на проведення супервізії, ознайомлює педагога з процесом індивідуальної супервізії:
 - 1) встановлення контакту;
 - 2) прояснення запиту;
 - 3) основне питання супервізії;
 - 4) концепція кейсу;
 - 5) спільна рефлексія;
 - 6) переформулювання запиту;
 - 7) зворотний зв'язок супервізора;
 - 8) підсумкове обговорення.
- ✓ після другої зустрічі узгоджує необхідну кількість подальших зустрічей;
- ✓ проводить всі заплановані зустрічі;
- ✓ надає необхідну інформацію стосовно кейсу;
- ✓ після завершення роботи над кейсом проводить завершальну зустріч, надає загальний зворотний зв'язок і отримує зворотний зв'язок від вчителя.

Такий вид супервізії поки ще мало відомий в освітній галузі й, на наш погляд, має бути широко розповсюдженим та основним інструментом допомоги вчителю. Тоді це буде балансуєчим доповненням іншому виду супервізії, який досить розвинутий зараз. Це вид супервізії пов'язаний з навчанням і наставництвом та виконує **навчальну та контролюючу функції**. Здебільшого цей вид супервізії застосовується на етапах навчання новим методам роботи, на етапі становлення фахівця як професіонала. Супервізію в цьому разі надає фахівець експертного рівня з конкретного професійного напрямку або цю роль виконують методисти, або адміністрація закладу. Такому виду супервізії притаманні оцінка нави-

чок впродовж навчання чи виконання професійних обов'язків і зворотний зв'язок для проведення роботи над помилками і їх вдосконалення. Іноді цей вид супервізії використовується з метою контролю якості роботи.

Важливою відмінністю є також добровільна участь. Підтримуюча супервізія вимагає тільки добровільної участі, у той час як навчальна супервізія є невід'ємною складовою навчального процесу і не потребує додаткової згоди педагога.

Тож ми вважаємо, що для профілактики професійного вигорання саме підтримуюча супервізія є визначальною і закликає навчальні заклади надати допомогу педагогові в організації саме такого виду супервізії.

Коучинг

Наступним етапом отримання професійної підтримки є коучинг. Цей етап може бути запропонований вчителю, якщо в процесі супервізії супервізор спільно з вчителем відкрили нові можливості розвитку, окреслили зони, де необхідні нові навички, нові знання і педагог висловлює бажання отримати допомогу з розвитку своїх педагогічних навичок.

Коучинг — це процес підтримки, розвитку та закріплення умінь через спостереження, постановку мети і завдань, регулярне надання зворотного зв'язку і тренування нових моделей поведінки за допомогою супервізора, який здійснює коучинг.

«Коучинг — це процес, у ході якого окремим людям і цілим колективам допомагають діяти продуктивно і максимально реалізовувати свої здібності. Він включає розкриття та використання сильних якостей людей, підтримку їх у подоланні особистих бар'єрів і обмежень у досягненні кращих результатів, а також підвищення результативності їхньої роботи в команді. Ефективний коучинг вимагає акценту як на завданні, так і на стосунках між людьми».

Коучинг в освіті — це інструмент підвищення ефективності взаємодії в системі освіти загалом: педагог – учень, педагог – адміністрація, педагог – педагог (мотиваційним чинником є повага, значимість кожного, зростання та розвиток). Запропонована програма професійного зростання передбачає, що фокус

коучингу утримується на дитині: дитина в процесі навчання, дитина в ширшому контексті, стосунки педагога з дитиною.

Супервізор-коуч здійснює додаткову функцію розвитку нових навичок і підтримує професійне зростання. Наприклад, якщо педагог хоче вивчати іноземну мову, коуч може допомогти створити план підготовки та моніторингу.

Супервізор-коуч допомагає:

- ✓ досягти й утримувати оптимальний психофізіологічний стан (психоемоційна підтримка);
- ✓ знайти й утримувати оптимальні для вирішення педагогічного завдання засоби (раціональна підтримка).

Важливим результатом кожної зустрічі з коучем є усвідомлення педагогом того, що він дійсно може обирати різні способи мислення, почуттів і поведінки в конкретній ситуації.

Коуч допомагає педагогу усвідомити, що саме потрібно йому для вирішення конкретних професійних завдань, і підтримує його на кожному етапі оволодіння новими вміннями і навичками.

Етапи коучингу

1. Опис проблемної ситуації.
2. Постановка (уточнення) завдання.
3. Аналіз наявної інформації.
4. Визначення пріоритетів.
5. Пошук можливих варіантів вирішення.
6. Планування дій, які ефективно та гармонійно дозволять реалізувати ухвалене рішення.
7. Реалізація дій із зворотним зв'язком та необхідною корекцією.
8. Оцінка успішності вирішення завдання.

Хто може проводити коучинг у школі

Коучинг у школі може проводити фахівець, якій пройшов відповідну підготовку, мав досвід проведення коучингових зустрічей під керівництвом тренера.

Важливо підкреслити умови успішного коучингу:

- ✓ бажання брати участь у коучингу, підтримка від керівництва в необхідності розвивати певні навички;
- ✓ точне визначення зон відповідальності та способу поведінки педагога і коуча;
- ✓ повна зосередженість на визначеній меті (рівнозначно як з боку коуча, так і педагога);
- ✓ розуміння, що коучинг не має на меті критику чи покарання;
- ✓ атмосфера, в якій можна припускатись помилок.

В яких випадках застосовується:

- ✓ якщо вчитель вже спробував всі інші способи (самодопомога, отримав допомогу від колег, розглянув ситуацію під час зустрічей «Відкриті діалоги»), але результат його не задовольняє;
- ✓ якщо складна ситуація потребує додаткової конфіденційності та персональної уваги;
- ✓ якщо педагог відчуває втому і сильну емоційну напругу;
- ✓ якщо педагог прагне особистого розвитку та хоче набути нових компетенцій.

Рекомендації з впровадження:

- ✓ надихайте вчителів на розвиток;
- ✓ підтримуйте їх звернення до супервізорів-коучів;
- ✓ надавайте інформацію стосовно того, хто може надати супервізію (звертайтеся до професійних спільнот і громадських організацій з метою впровадження спільних проектів з профілактики емоційного вигорання);
- ✓ врахуйте робочі години на супервізії, щоб вчителі отримали підтримку, не витрачаючи особистий час.

Пам'ятайте про себе, підтримуюча супервізія та коучинг можуть бути корисні для всіх, зокрема і для директора, і завуча. Надихайте своїм прикладом.

Супервізія та коучинг є спеціалізованим і персоналізованим видом підтримки. Впровадження цього виду підтримки насампе-

ред покращує атмосферу в професійному середовищі та сприяє особистісному розвитку кожного окремого вчителя. Підвищує ефективність та професіоналізм вчителів і робить команду школи згуртованою.

Контрольні запитання:

1. Підтримуюча супервізія:

- це специфічна форма підтримки;
- надає відповіді на проблемні питання;
- виконує функцію рефлексії та розуміння;
- вказує на проблемні зони та «сліпі зони»;
- надихає на розвиток;
- базується на емпатії;
- стимулює виправляти помилки.

2. Коучинг — це:

- процес, у ході якого окремим людям і цілим колективам допомагають діяти продуктивно і максимально реалізовувати свої здібності;
- програма досягнення гарантованого успіху;
- інструмент підвищення ефективності взаємодії;
- керування процесом досягнення результату;
- піклування про професійний розвиток.

3. Хто може проводити коучинг та супервізію в школі:

- адміністрація школи;
- вчитель, якому ви довіряєте;
- соціальний педагог;
- фахівець, який пройшов відповідну підготовку, мав досвід проведення коучингових / супервізійних зустрічей під керівництвом тренера.

Відповіді на контрольні запитання

До розділу 1:

1. Визначення поняття «стрес»:

- √ стан напруги і тиску;
- √ реакція організму на новизну;

2. Фази стресу:

- √ тривога;
- √ виснаження;
- √ відновлення.

3. Поширені симптоми стресу:

- √ перевтома;
- √ головний біль;
- √ роздратування;
- √ забудькуватість.

4. Техніки, можуть допомогти знизити реакцію на стрес:

- √ аптечка ресурсів;
- √ вміння розпізнавати та відслідковувати свої реакції;

До розділу 2:

- √ Види підтримки та професійного зростання педагогів у школі:
- √ самодопомога;
- √ допомога колезі;
- √ «відкриті діалоги»;
- √ супервізія та коучинг;

2. Головні риси «людини довіри»:

- √ не є родичем;
- √ може уважно вислухати;
- √ не засуджує;
- √ знає про ваші ресурси та особливості;
- √ допомагає шукати нові ресурси;

3. «Відкриті запитання»:

- √ Що ви відчуваєте?
- √ Як саме він чи вона поведився /поводилася?
- √ Як виникла така ситуація?

До розділу 3:

1. «Відкриті діалоги» — це:

- ✓ майданчик для професійного зростання;
- ✓ зустрічі, що мають правила, структуру і мету;

2. Процес «фасилітації» передбачає:

- ✓ рівність усім учасникам процесу;
- ✓ врахування кожної думки;
- ✓ дослідження проблеми;
- ✓ конфіденційність.

3. Оберіть ефективні характеристики фасилітатора:

- ✓ брати на себе ризик;
- ✓ швидко реагувати на зміну обстановки;
- ✓ направляти і структурувати дискусію в потрібне русло.

До розділу 4:

1. Підтримуюча супервізія:

- ✓ це специфічна форма підтримки;
- ✓ виконує функцію рефлексії та розуміння;
- ✓ надихає на розвиток;
- ✓ базується на емпатії.

2. Коучинг — це:

- ✓ процес, у ході якого окремим людям і цілим колективам допомагають діяти продуктивно і максимально реалізовувати свої здібності;
- ✓ інструмент підвищення ефективності взаємодії;
- ✓ піклування про професійний розвиток.

3. Хто може проводити коучинг та супервізію в школі:

- ✓ фахівець, який пройшов відповідну підготовку, мав досвід проведення коучингових/супервізійних зустрічей під керівництвом тренера.

Список використаних джерел

1. Бауманн У., Перре М. Клиническая психология. Санкт-Петербург : Питер, 1998. 965 с.
2. Березка С. В. Педагогічна фасилітація у ЗВО: Теоретичні аспекти підготовки особистості викладача. Педагогічна та вікова психологія. 2019. Т. 2. № 4.
3. Богданов С. О. та авторський колектив Національного університету «Києво-Могилянська академія». Підготовка вчителів до розвитку життєстійкості / стресостійкості у дітей в освітніх навчальних закладах : навч.-метод. посіб. Київ : Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ, 2017.
4. Богданов С., Залесская О. Психосоціальна підтримка в кризисній ситуації : метод. пособ. для педагогов. Киев, 2015. 76 с.
5. Винер Джен. Супервизия супервизора. Практика в поиске теории. Москва : Когито, 2003.
6. Гура Т. В. Педагогічна фасилітація — механізм розвитку лідерського потенціалу студентів в умовах технічного університету. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2014. № 3. С. 32–44.
7. Гусак Н., Чернобровкіна В., Чернобровкін В., Максименко А., Богданов С., Бойко О. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс : навч.-метод. посіб. Київ : НАУКМА, 2017. 92 с.
8. Івашньова С. В. Супервизія в діяльності освітнього тренера. Психолого-педагогічні науки. 2018. № 3.
9. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посіб. Дрогобич, 2015. 78 с.
10. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 940 с.
11. Кун Д. Основы психологии: Все тайны поведения человека. Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2005. 720 с.
12. Лопатинська І. С., Андріяшевська М. С. Фасилітація як одна з умов результативності опанування іноземної мови. Правовий часопис Донбасу. 2020. Розділ VI. № 2 (71).
13. Ніл М. Б. Коучинг керівників: твердість та відкритість. Системний підхід у залученні керівників до вирішення їх проблем. Москва: МАК, 2005.
14. Нежинська О. О. Основи коучингу : навч. посіб. Київ ; Харків : ДІСА ПЛЮС, 2017. 220 с. : іл.

15. Онлайн-курс: Розвиток життєстійкості / стресостійкості у дітей в освітніх навчальних закладах для вчителів. URL: <http://disteduold.ukma.edu.ua/login/index.php> (дата звернення: 19.05.2020).
16. Розенберг Маршал. Ненасильницьке спілкування: мова життя. Харків : Ранок, 2020.
17. Сидоренко В. В. Педагогічний коучинг як інноваційна технологія науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти. Наукова скарбниця освіти Донеччини. Донецьк. 2014. № 3 (14). С. 13–19.
18. Трамбовецька Н. Абетка неформальної освіти, фасилітації і тренерства «ТОБТО», «Інша освіта» в рамках проекту «Діалог заради змін».
19. Ховкінс П., Шохет Р. Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы. Санкт-Петербург : Речь, 2020. 352 с.
20. Arnsten, A. F. Stress Signalling Pathways That Impair Prefrontal Cortex Structure and Function. *Nature Reviews Neuroscience*. 2009. No. 10.
21. Basso Julia C., Suzuki Wendy A. The Effects of Acute Exercise on Mood, Cognition, Neurophysiology, and Neurochemical Pathways: A Review. *Center for Neural Science. New York University : New York, NY, USA — Brain Plasticity*. 2017. Vol. 2. No. 2. P. 127–152.
22. Davidson R. J., and McEwen B. S. Social Influences on Neuroplasticity: Stress and Interventions to Promote Well-Being. *Nature Neuroscience*. 2012. No. 15.
23. Mann T. Facilitation : Key Techniques for Effective Group Work. Resource Production, 2007.
24. McEwen B. S. Physiology and Neurobiology of Stress and Adaptation: Central Role of Brain. 2007. URL: <https://journals.physiology.org/doi/full/10.1152/physrev.00041.2006> (дата звернення: 14.04.2020).
25. Sapolsky R. M. Why Stress Is Bad for Your Brain. *Science*. 1996. No. 273. URL: <https://science.sciencemag.org/content/273/5276/749/tab-pdf> (дата звернення: 14.04.2020).
26. Suzuki W. A., Fitzpatrick B. Healthy Brain. Happy Life: A Personal Program to Activate Your Brain and Do Everything Better. Dey Street Books, 2015. 320 p.

Автори:

- Богданов С. О.* кандидат психологічних наук, керівник Центру психічного здоров'я і психосоціального супроводу Національного університету «Кієво-Могилянська Академія»
- Залеська О. В.* кандидат психологічних наук, експерт Центру психічного здоров'я і психосоціального супроводу Національного університету «Кієво-Могилянська Академія»
- Федорець О. В.* тренер-супервізор Центру психічного здоров'я і психосоціального супроводу Національного університету «Кієво-Могилянська Академія»
- Клюзко К. Є.* аспірантка кафедри психології та педагогіки Національного університету «Кієво-Могилянська Академія»
- Флярковська О. В.* начальник відділу ДУ «Інститут модернізації змісту освіти» Міністерства освіти і науки України

Навчальне видання

**Богданов С. О., Залеська О. В., Федорець О. В.,
Клюзко К. Є., Флярковська О. В.**

ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ ТА ЕМОЦІЙНА ПІДТРИМКА ПЕДАГОГІВ

Навчально-методичний посібник

Художнє оформлення *Ланнік О. Л.*

Редактор *Н. О. Дорожкіна*
Комп'ютерне верстання *Ю. В. Копаня*

Підписано до друку 18.03.2021 р. Формат 60x84 1/16
Гарнітура "Arial".

Ум. друк. арк. 12,05. Обл.-вид. арк. 9,17.
Зам. № 21–5.

Університетське видавництво ПУЛЬСАРИ

Адреса видавництва:

04070, Київ-70, вул. Спаська, 9/2.
(044) 425–12–75; 425–01–03

e-mail: mail@pulsary.com.ua [http // www.pulsary.com.ua](http://www.pulsary.com.ua)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції серія ДК № 7034 від 27.12.2019 р.

**Богданов С. О., Залеська О. В., Федорець О. В., Клюзко К. Є.,
Флярковська О. В.**

Б73 Професійне зростання та емоційна підтримка педагогів : навч.-
метод. посіб. Київ : Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ. 2021. 54 с. : іл., табл.
ISBN 978-617-615-096-1

У навчально-методичному посібнику представлена методика, що дає змогу формувати в педагогів навички самостійного психоемоційного відновлення; підтримувати розвиток загальних педагогічних навичок; створювати в педагогічному колективі атмосферу, що сприяє особистісному розвитку; формувати центрований на дитині стиль викладання. Може бути корисним широкому колу аспірантів, педагогів, практичних психологів і соціальних педагогів, які працюють у закладах середньої освіти.

УДК 159.9.072.5:364.62](072)

ISBN 978-617-615-096-1



9 786176 150961