



Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу

посібник для тренерів

ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ



Посібник видано за підтримки



Львів — 2025

Тренінг для тренерів з психосоціальної підтримки учасників освітнього процесу [Балахтар В., Карамушка Т., Мартиненко М., Тягур Л. ; за ред. Балахтар В.]. Посібник. Львів. 2025. 85 с.

Автори: **Балахтар Валентина**, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології та особистісного розвитку ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Карамушка Тарас, кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної психології Київського інституту сучасної психології та психології

Мартиненко Марина, психолог-практик, Міжнародний благодійний фонд «Карітас України»

Тягур Любомира, PhD з психології, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Загальна редакція: Балахтар В.

Посібник підготовлено і опубліковано в межах проєкту «Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного конфлікту в Україні, Фаза 2» / Міжнародний благодійний фонд «Карітас України».

У посібнику представлено методичні матеріали для тренерів з проведення тренінгів для тренерів з психосоціальної підтримки учасників освітнього процесу. Методичні матеріали містять програму триденного тренінгу, матеріали для тренерів з подання інформації щодо підтримки емоційного благополуччя дітей і дорослих у період війни, самопомогі та допомоги учасникам освітнього процесу у пошуку внутрішніх ресурсів, позитивні стратегії подолання труднощів, наведено техніки емоційної саморегуляції, медіації та врегулювання конфліктів, активного слухання, розвитку довіри та співпраці тощо.

Посібник орієнтований на психологів, педагогів, соціальних працівників та інших фахівців, які працюють у сфері психосоціальної підтримки освітян.

Рецензенти: **Бондарчук Олена Іванівна** – доктор психологічних наук, професор, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Павленок Катерина Сергіївна – PhD з психології, доцент, НУ «Львівська політехніка»

Рекомендовано до друку Вченою радою ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (протокол № 3 від 19 лютого 2025 року).

Передмова

Найцінніший дар, який ви можете комусь дати, – це ваша увага, ваша підтримка і ваша любов».

Річард Бах

Війна, конфлікти, стреси та травми стали частиною нашої реальності. У таких умовах особливої ваги набуває підтримка психічного та емоційного здоров'я дітей і дорослих, які щодня стикаються з викликами, що потребують величезних внутрішніх ресурсів.

Освіта – це не лише процес передачі знань, а й простір, де формуються особистість, характер і майбутнє кожної дитини. У час викликів, коли навколо панують невизначеність, стрес і травми, роль вчителя / педагога стає ще важливішою. Адже освітній простір – це не лише навчання, а й підтримка, допомога у пошуку внутрішньої сили учасників освітнього процесу (учнів, вчителів, батьків), пошуку ресурсів, прагненні навчитися працювати з травмою, підтримувати себе та інших і знаходити шляхи до внутрішньої рівноваги.

Саме педагоги/психологи щодня працюють з дітьми та дорослими, намагаючись зробити освітній процес не просто ефективним, але й безпечним, гуманним і підтримуючим. Ми розуміємо, що ваші завдання виходять далеко за межі навчальної програми: ви стали опорою для тих, хто потребує розуміння, емпатії та допомоги у подоланні труднощів. Водночас, діяльність у стресових умовах може спричинювати виснаження та зниження ефективності роботи, а діти стикаються з труднощами адаптації, тривожністю, агресивною поведінкою та втратою мотивації до навчання.

У посібнику представлено програму тренінгу, що є авторською, разом з тим вона розроблена з урахуванням сучасних практик психосоціальної підтримки, стандартів надання допомоги, розробок вітчизняних та зарубіжних дослідників та практиків з означеної проблеми. Посібник містить практичні рекомендації, техніки та стратегії, які допоможуть вам:

- підтримувати емоційне благополуччя дітей і дорослих.
- розвивати навички емоційної саморегуляції.
- працювати з травмою та її наслідками.
- створювати в освітньому середовищі атмосферу довіри і підтримки.

Ми віримо, що ваші знання, досвід і відданість справі освіти можуть змінити життя ваших учнів і колег. Нехай цей посібник стане для вас джерелом натхнення, нових ідей і практичних інструментів, а розроблена програма сприятиме створенню системного та ефективного підходу до психосоціальної підтримки задля емоційного благополуччя учнів, педагогів та батьків, профілактики психологічних проблем та емоційного вигорання, що у сукупності дозволить створити здорове, стійке та розвинене суспільство.

Посібник рекомендовано тренерам з психосоціальної підтримки, психологам і педагогам освітніх організацій, а також усім, хто працює з дітьми та дорослими в освітніх, соціальних або психологічних сферах. Посібник також корисний для тих, хто бажає краще розуміти та підтримувати емоційне благополуччя своє або своїх близьких.

Програма 3-денного тренінгу з психосоціальної підтримки учасників освітнього процесу

День 1

- Знайомство. Організаційні питання. Заповнення пре-тесту.
- Вступ до Програми тренінгу.
- Самопрезентація учасників.
- Очікування. Правила.

Модуль 1. Сила в єдності: підтримка емоційного благополуччя 7

- Специфічні виклики освітнього процесу у період війни.
- Динаміка емоційних станів та почуттів людини, яка перебуває у тривалому стресі
- Етапи «розгортання» опірних сил організму людини
- Практикум Мої внутрішні ресурси
- Стійкість як здатність людини адаптуватися до складних життєвих ситуацій, стресу, криз і невизначеності.
- Позитивні стратегії подолання труднощів
- Групова робота: аналіз кейсів та обговорення стратегій пошуку ресурсів

Модуль 2. Педагогіка усвідомлення травми 20

- Основні поняття педагогіки усвідомлення травми.
- Результати впливу травми на особистість.
- Результати впливу травми на освітній процес
- Класифікація травм.
- Основні механізми гіпервідповідей на вплив травми.
- Практичні результати для педагогічної роботи.
- Практики усвідомленості та релаксації
- Розробка педагогічних стратегій підтримки.
- Практичні інструменти та методи.
- Моніторинг та оцінка ефективності роботи з травмою.
- Самопідтримка та обмін досвідом.

Модуль 3. Техніки емоційної саморегуляції, розвиток м'яких навичок, соціального та етичного інтелекту в освітньому процесі 39

- Емоційна саморегуляція.
- Основні техніки емоційної саморегуляції (дихальні техніки, практики усвідомленості, аутогенне тренування, візуалізаційні техніки, робота з тригерними ситуаціями).
- М'які навички (soft skills) в освітньому середовищі.
- Соціальний та етичний інтелект в освітньому процесі.

День 2

Модуль 4. Робота з дітьми та дорослими в умовах конфлікту 57

- Основні поняття роботи з дітьми та дорослими в умовах конфлікту.
- Типологія конфліктів. Причини виникнення конфлікту.
- Психологічний вплив конфлікту.
- Періоди та етапи динаміки конфлікту.
- Чотири форми переробки конфліктів за Н. Пезешкіаном.
- Модель «сімейної ради».

Модуль 5. Ресурсність та вигорання: шлях до гармонії в професії 63

- Чому важливо зберігати ресурси викладу освітнього закладу?
- Вправа «Хто Я»
- Ресурсність викладачів та види ресурсів.
- Ресурсоорієнтована модель стресоподолання BASIC Ph.

Модуль 6. Основні принципи конструювання програми тренінгу 69

- Структура тренінгу.
- Етапи розвитку тренінгової групи.
- Фази розвитку групи.
- Як мотивувати учасників тренінгу?
- Стратегії роботи з учасниками тренінгу: адаптація до різних установок.
- Типи «важких» учасників тренінгу.
- Роль рефлексії у тренінгу.

День 3

Тренерський квест: крок за кроком до майстерності 89

Розробка і конструювання учасниками 4-годинного тренінгу з психосоціальної підтримки учасників освітнього процесу.

Практикум

- Як дати раду складним почуттям тренера
- Межі відповідальності тренера.
- Планування кроків та перспектив з поширення практики психосоціальної підтримки освітян.

Завершальна частина

- Зворотній зв'язок
- Заповнення пост-тесту
- Вручення сертифікатів

ВСТУП

«...Ми всі тут, бо нам важливо, щоб освітній процес був не лише про навчання, а й про підтримку. Цей тренінг допоможе вам не тільки опанувати нові методики, а й стати опорою для своїх колег і учнів. Давайте створимо простір для взаємного навчання та підтримки, адже ви зараз тут, щоб стати тренером і бути спроможними навчити ваших колег надавати якісну психосоціальну підтримку...»

Знайомство. Самопрезентація

Кожному учаснику пропонується 2 ватмани, на яких варто зобразити: те, чого ви вже досягли, вже є; і те, до чого ви прагнете.

Кредо життя, місія, принципи, цінності, якості, досягнення, навички, здібності, діяльність, компетентності, соціальна позиція.

Дерево очікувань

- Чого ви хочете навчитися?
- Чого ви очікуєте від тренінгу?
- Що ви вже знаєте про психосоціальну підтримку?

Правила роботи

Безпечність і комфортний простір

- Тут і зараз
- Вільний вхід/вихід
- Запитуй – будеш знати
- Курчат рахують восени
- та ін.

Взаємодія

- Поважай думку іншого
- Слухай, не перебиваючи
- Безоцінні судження
- Поважай свій час та інших
- та ін.



Модуль 1. Сила в єдності: підтримка емоційного благополуччя

Підтримка емоційного благополуччя – це комплексний підхід, спрямований на забезпечення психологічного комфорту, стабільності та позитивного емоційного стану людини. Вона включає в себе різні методи, практики та стратегії, які допомагають людині впоратися зі стресом, тривогою, травмами та іншими емоційними труднощами, а також розвивати внутрішні ресурси для подолання життєвих викликів.

Основні складові підтримки емоційного благополуччя:

1. Розуміння емоцій:
 - Допомога у визначенні та усвідомленні своїх емоцій.
 - Навчання емоційній грамотності (вмінню розпізнавати, називати та виражати емоції)
2. Створення безпечного простору:
 - Забезпечення атмосфери довіри, де людина може вільно висловлювати свої почуття без страху осуду чи критики.
3. Розвиток навичок саморегуляції:
 - Навчання технікам, які допомагають керувати емоціями (наприклад, дихальні вправи, медитація, релаксація)

4. Підтримка соціальних зв'язків:

- Заохочення до здорового спілкування, побудови стосунків, які дають відчуття приналежності та підтримки.

5. Допомога у подоланні стресу та травм:

- Надання інструментів для роботи зі складними емоційними станами (тривога, страх, горе).
- Підтримка у процесі відновлення після травматичних подій.

6. Розвиток внутрішніх ресурсів:

- Допомога у знаходженні сильних сторін, які допомагають людині впоратися з труднощами.
- Навчання позитивному мисленню та оптимізму.

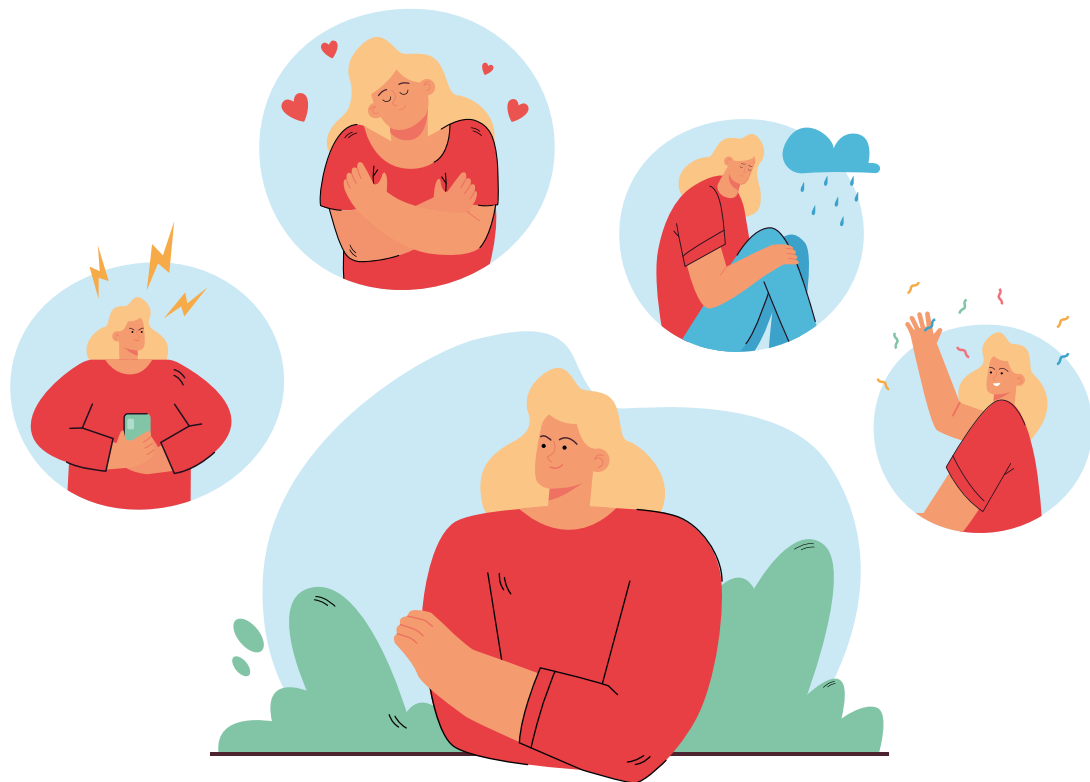
7. Професійна підтримка/допомога:

- Залучення психологів, терапевтів, педагогів або інших фахівців, які можуть надати кваліфіковану підтримку.

Емоційне благополуччя є основою для здорового функціонування людини і впливає на:

- здатність до навчання та продуктивної роботи;
- якість стосунків з іншими людьми;
- фізичне здоров'я (тривалий стрес може призводити до серйозних захворювань);
- загальне відчуття щастя та задоволення життям.

Підтримка емоційного благополуччя особливо важлива в умовах стресу, таких як війна, конфлікти чи інші кризові ситуації, коли люди стикаються з підвищеним навантаженням на психіку.



Психологічні наслідки війни: невизначеність, стрес, тривожність та відчуття безсилля

Війна, як соціальний та екзистенційний феномен, суттєво впливає на психічний стан індивіда, викликаючи низку специфічних психологічних наслідків. Серед них ключовими є невизначеність, стрес, тривожність та відчуття безсилля, які формують основу травматичного досвіду в умовах воєнного часу.

Невизначеність як невід'ємна частина воєнного досвіду

Невизначеність, що охоплює як часові, так і просторові аспекти, є однією з головних характеристик воєнного досвіду і проявляється у неможливості передбачити розвиток подій, відсутності контролю над зовнішніми обставинами та постійному очікуванні загроз. Цей стан викликає хронічну напругу, оскільки індивід не може сформувати чіткий план дій або прогнозувати наслідки своїх рішень. Невизначеність також підриває почуття безпеки, що є базовою психологічною потребою людини.

Стрес як неспецифічний відгук організму

Стрес у воєнний час є неспецифічним відгуком організму на новизну та зміни, що супроводжуються напругою всіх його функцій. В умовах війни стрес стає хронічним, оскільки індивід постійно стикається з новими викликами, такими як загроза життю, втрата близьких або руйнування звичного укладу. Хронічний стрес призводить до фізіологічних та психологічних порушень, включаючи проблеми зі сном, концентрацією та емоційною стабільністю.

Неконтрольований стрес та його наслідки

Неконтрольований стрес виникає в ситуаціях, до яких важко адаптуватися, які неможливо уникнути чи припинити, і завершення яких є непередбачуваним. У воєнний час це може бути пов'язано з постійними обстрілами, переміщенням або втратою домівки. Неконтрольований стрес призводить до емоційного вигорання, апатії та втрати мотивації, оскільки індивід відчуває себе безсилим перед обставинами.

Тривожність як стан внутрішнього напруження

Тривожність у воєнний час є станом внутрішнього напруження та неспокою, викликаним очікуванням можливої загрози або невизначеності; є наслідком постійного відчуття небезпеки та сумнівів у майбутньому.

Тривожність може проявлятися у вигляді панічних атак, нав'язливих думок та фізіологічних симптомів (наприклад, прискорене серцебиття або підвищене потовиділення). Цей стан значно ускладнює повсякденне функціонування індивіда.

Відчуття безсилля та його причини

Відчуття безсилля виникає через тривалий стрес, втому або втрату контролю над ситуацією і є результатом емоційного та фізичного виснаження, коли індивід відчуває, що його дії не мають значення або не можуть змінити обставини. Це відчуття часто супроводжується депресивними станами, втратою сенсу життя та соціальною ізоляцією.

Психологічні наслідки війни

Війна має руйнівний вплив на психічне здоров'я дітей, оскільки їхня психіка знаходиться на етапі активного розвитку, що робить їх особливо вразливими до стресу та травматичних подій. Психологічні наслідки війни для дітей можуть проявлятися як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі, впливаючи на їхнє емоційне, соціальне та когнітивне розв'язок, а саме:

Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР)

Діти, які пережили війну, часто страждають від ПТСР, що виникає через травматичні події, такі як обстріли, втрата близьких або переселення. Діти можуть переживати нав'язливі спогади (флешбеки) та кошмари, уникати місць або ситуацій, що нагадують про травму; підвищену тривожність та дратівливість; емоційну відчуженість або оніміння.

Тривога та страх

Війна порушує базове почуття безпеки, що призводить до хронічної тривоги у дітей і може проявлятися постійним відчуттям небезпеки, страхом перед гучними звуками, темрявою або незнайомими людьми, проблемами зі сном (безсоння, нічні кошмари).

Регрес у розвитку

У відповідь на стрес діти можуть повертатися до поведінки, характерної для молодшого віку, зокрема може спостерігатися поява енурезу (нетримання сечі), погіршення мовленнєвих навичок, звикання до предметів, які зазвичай використовуються у молодшому віці (наприклад, плюшеві іграшки).

Агресивна або замкнута поведінка

Війна може спровокувати зміни у поведінці дітей, які проявляються як агресивність або, навпаки, замкнутість. Так, можуть проявлятися агресивність у відносинах з однолітками або дорослими; ізоляція, небажання спілкуватися; втрата інтересу до ігор чи навчання.

Проблеми з концентрацією та навчанням

Стрес та тривога можуть порушувати когнітивні функції дітей, що призводить до труднощів у навчанні: погіршення уваги та пам'яті, появу складнощів у виконанні шкільних завдань, втрата мотивації до навчання.



Емоційна нестабільність

Діти можуть ставати емоційно нестабільними через постійний стрес та невизначеність, зокрема проявлятися часті зміни настрою, плаксивість або дратівливість, відчуття безпорадності чи безнадії.

Втрата сенсу життя та майбутнього

Війна може спричинити до втрати оптимізму та віри в майбутнє, що проявлятиметься у відчутті безглуздості життя, втраті цілей та мрій, песимістичному погляді на майбутнє.

Соціальна дезадаптація

Війна часто порушує соціальні зв'язки дітей, що призводить до труднощів у спілкуванні, а саме: труднощі у побудові нових стосунків, відчуття самотності чи відчуженості, небажання брати участь у групових активностях.

Міжгенераційна травма

Травматичний досвід дітей може передаватися наступним поколінням через сімейні історії, поведінкові звички та емоційні реакції, формуючи колективну пам'ять про війну і впливаючи на емоційне здоров'я майбутніх поколінь.

Специфічні виклики для освітнього процесу

Війна створює численні виклики для освітнього процесу, які впливають як на учнів, так і на педагогів. Ці виклики можуть бути пов'язані з фізичною безпекою, психологічним станом, інфраструктурою та організацією навчання. Ось основні специфічні виклики війни для освітнього процесу:

Порушення безпеки

Постійна загроза обстрілів, евакуація та необхідність перебування в укриттях порушують стабільність освітнього процесу і спричиняють перерви у навчанні через тривоги, неможливість проводити заняття в звичних умовах, ризик для життя та здоров'я учнів і педагогів.



Психологічний стрес та травми

Учні та вчителі переживають постійний стрес через війну, що впливає на їхню здатність до навчання та викладання і спричинює: погіршення концентрації уваги та пам'яті; емоційну нестабільність, тривожність, апатію.

Переміщення та міграція

Багато дітей та педагогів змушені переїжджати до інших регіонів чи країн, що порушує соціальні зв'язки та звичний уклад життя і спричинює: труднощі в адаптації до нових умов; втрату контактів з однокласниками та вчителями. Крім того, може бути і різниця в навчальних програмах та підходах.

Руйнування інфраструктури

Школи та інші освітні заклади можуть бути зруйновані або пошкоджені, що ускладнює організацію навчання. Як результат, до прикладу, відсутність приміщень для проведення занять; нестача навчальних матеріалів, підручників, техніки; неможливість забезпечити комфортні умови для навчання.

Відсутність стабільності та вплив на навчальну мотивацію

Війна створює атмосферу невизначеності, що впливає на мотивацію учнів та педагогів і спричинює втрату інтересу до навчання, складнощі у плануванні навчального процесу, відчуття безпорадності та безнадії, страх невдачі, втрату концентрації.

Нестача педагогічних кадрів

Багато вчителів змушені залишати місця проживання або припиняти роботу через війну. Результатом слугує дефіцит кваліфікованих педагогів, перевантаження тих, хто залишився, втрата професійного досвіду та знань.

Проблеми з доступом до освіти

У зоні активних бойових дій доступ до освіти може бути обмежений або відсутній. Як результат, діти не отримують належного навчання, зростає рівень неписьменності, втрата можливостей для розвитку.

Емоційне вигорання педагогів

Вчителі, які працюють у умовах війни, часто стикаються з емоційним вигоранням через постійний стрес та відповідальність. Це може спричинити втрату мотивації до викладання; погіршення психічного здоров'я, зниження якості освітнього процесу.

Відсутність технічних засобів для дистанційного навчання

У разі необхідності переходу на дистанційне навчання учні та педагоги можуть не мати доступу до необхідної техніки чи інтернету: нерівність у доступі до освіти, складності у проведенні онлайн-занять, втрата якості навчання.

Підтримка дітей з особливими потребами

Діти з особливими освітніми потребами потребують додаткової підтримки, яка може бути недоступною в умовах війни, що погіршує стан дітей; відсутність спеціалізованих ресурсів та фахівців.

Динаміка емоційних станів та почуттів людини, яка перебуває у тривалому стресі

Динаміка емоційних станів та почуттів людини у тривалому стресі є досить мінливою. Коли людина стикається з тривалим стресом, її емоційний стан змінюється за певною динамікою, проходячи через різні етапи від позитивних очікувань до кризових переживань та подальшої адаптації.

Початковий оптимізм

На початку людина має позитивний настрій, сповнена віри у власні сили. Вона налаштована на успіх і впевнена у можливості контролювати ситуацію.

Натхнення та збудження

Коли ситуація починає розвиватися, з'являється емоційний підйом. Людина відчуває натхнення, активність та бажання досягти результату. Це супроводжується емоційним збудженням, підвищеним рівнем енергії та очікуванням позитивних змін.

Ейфорія

Настає момент піку позитивних емоцій – ейфорія. Людина відчуває сильне задоволення, інколи переоцінює свої можливості або ігнорує потенційні ризики.

Тривога та заперечення

Згодом починають виникати перші труднощі. З'являється тривога – почуття напруги, невпевненості. Людина може ігнорувати проблеми, не визнавати їхньої серйозності, що виражається у запереченні.

Страх та паніка

Якщо ситуація не покращується, зростає страх – людина відчуває загрозу своїм планам або навіть власному добробуту. Якщо напруга стає надмірною, виникає паніка – втрата контролю, емоційний вибух, дезорієнтація.

Відчай

Якщо людина не знаходить виходу з кризової ситуації, вона може впасти у стан відчаю. Це фаза глибокого емоційного виснаження, почуття безнадійності та втрати сенсу.

Віра, надія та адаптація

Згодом, за умови підтримки або самостійного опрацювання ситуації, у людини з'являється віра в можливість змін. Далі приходить надія – відчуття, що ситуація покращиться.

Повернення до оптимізму

Завдяки набутому досвіду, психологічному зростанню та адаптації людина повертається до оптимізму, але вже з новим розумінням реальності та власних можливостей.

Наведена динаміка демонструє, що переживання тривалого стресу проходить через декілька ключових фаз: від початкового піднесення до кризи, а потім – до відновлення. Розуміння цих стадій допомагає краще справлятися зі стресовими ситуаціями та підтримувати емоційну рівновагу.

Етапи «розгортання» опірних сил організму людини

Опірність організму до стресу – це здатність людини адаптуватися до складних умов, зберігаючи фізичне та психічне здоров'я. Цей процес включає кілька етапів, упродовж яких організм мобілізує свої ресурси для подолання стресу.

Фаза тривоги (мобілізація)

На цьому етапі організм виявляє загрозу та активізує свої ресурси для боротьби з нею, що супроводжується фізіологічними змінами (викид гормонів стресу (адреналін, кортизол), підвищенням частоти серцебиття та артеріального тиску, збільшенням рівня енергії для швидкої реакції; почуттям тривоги, страху, небезпеки, зосередженість на загрозі (емоційні реакції).

Фаза опору (адаптація)

Якщо стрес триває, організм намагається адаптуватися до нових умов, використовуючи свої резерви (стабілізацію рівня гормонів стресу). При цьому організм працює на межі можливостей, але ще здатний функціонувати, знижується гострота реакції, але збережено напругу; наявне почуття втоми, але здатність продовжувати діяти.

Фаза виснаження

Якщо стрес триває дуже довго, ресурси організму вичерпуються, що призводить до серйозних порушень, зокрема фізіологічних змін: різкого зниження рівня енергії, погіршення імунної системи.

Ризик розвитку хронічних захворювань (серцево-судинні, ендокринні порушення).

Емоційні реакції: Апатія, безнадійність, депресія, відчуття безсилля та втрати контролю.

Фаза відновлення

Якщо стресова ситуація завершується або людина отримує підтримку, організм починає відновлювати свої ресурси, що проявляється у поступовому зниженні рівня гормонів стресу й уможливіло відновлення енергії та імунної системи. Фаза супроводжується почуттям полегшення та надії, поступовим повернення до емоційного балансу.



Фаза зростання (посттравматичне зростання)

Після подолання стресу деякі люди можуть відчувати особистісне зростання, знаходячи новий сенс у своїх переживаннях; з'являються почуття сили та впевненості, нові цілі та мотивація, поглиблене розуміння себе та життя.

На опірність впливають:

- Індивідуальні особливості:
рівень емоційної стійкості, наявність попереднього досвіду подолання стресу
- Соціальна підтримка:
наявність близьких людей, які можуть підтримати; доступ до психологічної допомоги.
- Характер стресової ситуації:
тривалість та інтенсивність стресу; можливість контролювати ситуацію

Стресостійкість:

- якість особистості, окремими аспектами якої є стійкість, врівноваженість, опірність, що дозволяє особистості протистояти різного роду труднощам, несприятливому тиску обставин, зберігати самопочуття і працездатність в різних випробуваннях (Кокун, Лозінська, Пішко, 2020);
- «означає навички, вміння, знання та відкриття, що накопичуються з часом у результаті вирішення проблем та боротьби з викликами. Це означає, що під час та після надзвичайної ситуації збереження благополуччя відбувається за рахунок тих ресурсів і здібностей, які вже наявні й добре розвинені в конкретної людини чи громади, або які вона успішно розвиває під час опанування складною ситуацією»

Адаптаційний капітал та стрес

На думку Ганса Сельє, адаптаційний капітал (ресурс) – це стала, обмежена величина. Іншими словами, людина народжується з певним запасом енергії, і якщо вона витрачає його швидко, то ресурс вичерпується, що може призвести до передчасної смерті. Якщо ж енергію вдається розподіляти раціонально, людина живе довше.

Сьогодні ми розуміємо, що адаптаційний капітал у кожного різний: одні люди більш енергійні, інші – менш. Водночас, важливо те, що цей ресурс можна поповнювати. Коли людина відчуває втому та виснаженість, достатньо відпочити, набратися сил – і капітал знову поповниться.

Дві форми стресу

Хороший стрес (еустрес). Що це?

Еустрес – це стан, при якому підвищується резерв організму, і людина адаптується до нових умов. Це позитивний стрес, який допомагає нам розвиватися.

Приклади:

Дитина йде до першого класу – це хороший стрес, який допомагає їй адаптуватися до нових умов.

Нова робота, знайомство з новими людьми, отримання нової інформації – все це викликає еустрес.

Ризики:

еустрес може перейти в дистрес, якщо триває занадто довго. Наприклад, якщо на роботі постійно з'являються нові завдання, які замовники безкінечно перевіряють і повертають на доопрацювання.

Поганий стрес (дистрес). Що це?

Дистрес – це негативний стрес, який підриває здоров'я та може призвести до серйозних захворювань.

Причини:

тривале перебування у стресових умовах; невідповідність між навантаженням та ресурсами людини.

Наслідки:

людина може відчувати постійну втому, хворобливість, навіть якщо немає очевидних причин для хвороб. У таких випадках лікарі часто рекомендують звернутися до психолога чи психотерапевта, оскільки корінь проблеми може критися саме в стресі.



Чим відрізняються еустрес та дистрес?

Еустрес: виникає, коли людина стикається з випробуваннями, але має достатньо ресурсів для їх подолання. Це стимулює розвиток і адаптацію.

Дистрес: виникає, коли навантаження перевищує ресурси людини. Це призводить до виснаження та погіршення здоров'я.

Як розпізнати дистрес?

Симптоми:

постійна втома, часті хвороби, відчуття безпорадності, проблеми зі сном або апетитом.

Стрес – це не завжди погано. Еустрес допомагає нам розвиватися та адаптуватися, але якщо він перетворюється на дистрес, це може завдати шкоди здоров'ю. Важливо вчасно розпізнавати ознаки дистресу та вчитися керувати своїми ресурсами.

Стресостійкість в освітньому процесі – це здатність учасників освітнього середовища (вчителів, учнів, батьків) ефективно долати стресові ситуації, зберігати емоційний баланс і продовжувати функціонувати навіть у складних умовах.

Чому стресостійкість важлива в освіті?

Для вчителів:

- Допомагає уникнути емоційного вигорання.
- Підвищує ефективність роботи в умовах стресу.
- Підтримувати позитивну атмосферу в класі.

Для учнів:

- Допомагає краще справлятися з навчальним навантаженням.
- Розвиває навички саморегуляції та емоційного інтелекту.
- Бути більш впевненими в собі.
- Уникати конфліктів з однокласниками.

Для батьків:

- Допомагає підтримувати дітей у навчальному процесі.
- Зменшує рівень стресу, пов'язаного з вихованням та освітою дітей.
- Зберігати емоційний баланс.
- Уникати конфліктів у сім'ї.

Для адміністрації освітнього закладу:

- Ефективне управління: стресостійка адміністрація краще справляється з викликами та кризами.
- Підтримка колективу: адміністрація, яка розуміє важливість стресостійкості, сприяє створенню підтримуючого середовища для вчителів, учнів та батьків.
- Профілактика вигорання: керівники, які дбають про своє психічне здоров'я, можуть ефективніше підтримувати інших.

Розвиток стресостійкості в освіті є ключовим для підтримки психічного здоров'я та ефективності всіх учасників процесу.



Мої ресурси

Мої особисті сильні сторони: які риси характеру допомагають мені долати труднощі? ..
.....
.....
.....
.....

Мої досягнення: що я вже подолав(-ла) у своєму житті?
.....
.....
.....
.....

Люди, які мене підтримують: хто в моєму житті є джерелом натхнення та допомоги? ...
.....
.....
.....
.....

Ресурси, які мені допомагають відновитися: що мене заспокоює та заряджає?
.....
.....
.....
.....

Візуалізація ресурсу: закрийте очі та уявіть ситуацію, коли ви почувалися впевнено й сильно. Які емоції це викликає
.....
.....
.....
.....

Намалюйте символ своїх внутрішніх ресурсів або зробіть «банк ресурсів» (список того, що вас підтримує)
.....
.....
.....
.....



Модуль 2. Педагогіка усвідомлення травми

Травма – це інтенсивна психологічна реакція на події, що перевищують звичайний досвід, і може порушувати нормальні механізми адаптації. Це не лише конкретна подія, а й наслідки, які впливають на свідомість, емоції та поведінку дитини чи дорослого протягом тривалого часу.

Травма може бути спричинена різними факторами, такими як фізичне або емоційне насильство, катастрофи, війна, втрата близької людини або серйозні життєві зміни. Її глибина залежить від індивідуальних особливостей людини, рівня підтримки та особистого досвіду.

Класифікація травм

Гостра травма

Виникає внаслідок одноразової, раптової події, що перевантажує психіку.	ДТП, нещасний випадок, раптове насильство або стихійне лихо.	Першочергові реакції можуть бути дуже інтенсивними (шок, заціпеніння, емоційна дезорієнтація), що потребують втручання і поступової нормалізації стану.
--	--	---

Хронічна травма

Розвивається в результаті тривалого або повторюваного впливу негативних подій.	Постійне домашнє насильство, булінг у школі, емоційне або фізичне знущання.	Постійне перебування у стані високої тривоги, зниження самооцінки, проблеми з концентрацією та адаптацією до змін.
---	---	--

Комплексна травма

Поєднує елементи гострої та хронічної травми, часто виникає у дітей, які з дитинства перебувають у несприятливих умовах.	Жертви багаторазового насильства або значних соціальних розривів.	Порушує формування самоідентифікації, спричиняє глибоку трудність у встановленні довготривалих стосунків та емоційному регулюванні.
---	---	---

Педагогіка усвідомлення травми – це підхід в освіті, який враховує вплив травматичного досвіду на освітній процес, на особистість, її здатність до навчання, поведінку і спрямований на створення безпечного, підтримуючого середовища – допомагає учасниками освітнього процесу (в т.ч. дітям і підліткам) подолати наслідки травми та успішно розвиватися.

Підхід ґрунтується на розумінні того, що травма може впливати на когнітивні, емоційні та соціальні аспекти життя учасників освітнього процесу (викладачів і учнів) і потребує спеціальних стратегій для їхньої підтримки.

Результати впливу травми на особистість

- Соціальні
- Фізіологічні
- Поведінкові
- Емоційні

Результати впливу травми на особистість можуть проявлятися як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі, залежно від типу травми, її тривалості та індивідуальних особливостей людини.

Прояви впливу травми на розвиток особистості

На фізіологічному рівні

Короткострокові результати

- Підвищений рівень стресових гормонів (адреналіну і кортизолу) викликають підвищення серцебиття, тиску та пітливість.
- Порушення сну: безсоння, нічні кошмари або надмірна сонливість.
- Втрата апетиту або переїдання: зміни в харчовій поведінці через стрес.
- Фізичне напруження: болі в м'язах, головний біль, проблеми з травленням

Довгострокові результати

- Хронічний стрес: постійна активність стресових систем може призводити до виснаження організму.
- Імунодефіцит: зниження імунітету через тривалий вплив кортизолу.
- Серцево-судинні захворювання: підвищений ризик гіпертонії, інфаркту чи інсульту.
- Хронічний біль: тривалий стрес може викликати фіброміалгію або інші болеві синдроми

На рівні поведінки

Короткострокові результати

- Агресивність: збільшення ризику агресивної поведінки через підвищену дратівливість.
- Уникнення: уникнення місць, ситуацій або людей, які нагадують про травму.
- Імпульсивність: необдумані дії через порушення самоконтролю.
- Залежності: зловживання алкоголем, наркотиками або іншими речовинами для втечі від реальності.

Довгострокові результати

- Ризикова поведінка: схильність до небезпечних дій (наприклад, швидка їзда, екстремальні види спорту).
- Соціальна ізоляція: уникнення соціальних контактів через страх або недовіру.
- Порушення харчової поведінки: анорексія, булімія або ожиріння як спосіб впоратися з емоціями.
- Самопошкодження: навмисне заподіяння шкоди собі через почуття провини або безнадії.

Травма може мати серйозний вплив на фізіологічне здоров'я людини через активацію стресових реакцій організму. Ці реакції є важливою складовою механізму виживання людини і мають значний вплив на її поведінку та емоційний стан.

Так, коли людина стикається з потенційною загрозою, мозок швидко реагує, активуючи симпатичну нервову систему і зумовлює вивільнення адреналіну та норадреналіну, які готують тіло до негайної фізичної дії («боротьби або втечі»). При цьому адреналін викликає підвищення частоти серцевих скорочень, розширення бронхів, збільшення притоку крові до м'язів та інші фізіологічні зміни, що дозволяють швидко реагувати на небезпеку.

Паралельно, в рамках цієї стресової ситуації, активується лімбічна система, зокрема такі її компоненти як:

- **амігдала** (центральна структура, що відповідає за обробку емоцій, до прикладу страху, тривоги, агресії, допомагає оцінити загрозу та ініціювати відповідну реакцію),
- **гіпокамп** (невелику, але важливу структуру мозку, яка розташована в медіальній скроневій часті і відіграє ключову роль у багатьох когнітивних процесах, зокрема в навчанні, пам'яті та просторовій орієнтації та емоційній регуляції),
- **префронтальна кора** (передня частина лобової долі головного мозку, яка відіграє ключову роль у вищих когнітивних функціях, емоційній регуляції та прийнятті рішень; є однією з найбільш розвинених частин мозку у людини і відповідає за наші найскладніші поведінкові та мисленнєві процеси: планування, прийняття рішень та саморегуляцію). Водночас, префронтальна кора, яка відповідає за раціональне мислення та контроль над імпульсами, може ставати менш активною, що ускладнює прийняття зважених рішень та контроль над емоціями,
- та **гіпоталамус** (невелика, але надзвичайно важлива структура головного мозку, розташована в основі проміжного мозку, що виконує ключову роль у регуляції вегетативних, ендокринних і емоційних процесів).

Важливо розуміти, як ці фізіологічні зміни впливають на поведінку і емоційний стан людини, зокрема підвищена тривожність, панічні атаки, агресія, а інколи й депресія, ПТСР можуть бути прямим результатом дії хронічного стресу. Варто також зауважити, що короточасний стрес може бути корисним, уможливлючи зосередженість й ефективну діяльність у критичних ситуаціях, але тривалий стрес має негативні наслідки для психічного та фізичного здоров'я людини.

Таким чином, травма та хронічний стрес мають комплексний вплив на організм людини, порушуючи фізіологічні, емоційні та когнітивні функції. Однак, розуміння цих механізмів дозволяє не лише краще зрозуміти стан постраждалих, а й розробити ефективні стратегії підтримки та відновлення.





На емоційному рівні

Короткострокові результати

- Тривога: постійне відчуття небезпеки, навіть у безпечних умовах.
- Страх: інтенсивний страх перед повторенням травматичної події.
- Гнів: збільшення дратівливості та агресії через внутрішній конфлікт.
- Шок: емоційне оніміння або відчуття нереальності.

Довгострокові результати

- Депресія: почуття безнадії, втрата інтересу до життя.
- Почуття провини: відчуття, що людина сама винна в травмі.
- Емоційна нестабільність: різкі зміни настрою, плаксивість, дратівливість.
- Почуття відчуженості: відчуття, що ніхто не може зрозуміти їхніх переживань.

На соціальному рівні

Короткострокові результати

- Недовіра: складно довіряти іншим через страх зради чи болю.
- Ізоляція: уникнення соціальних контактів через відчуття самотності.
- Труднощі у спілкуванні: складно виражати свої емоції чи розуміти емоції інших.
- Конфліктність: збільшення ризику конфліктів через підвищену дратівливість.

Довгострокові результати

- Соціальна дезадаптація: труднощі у побудові нових стосунків або підтримці існуючих.
- Відчуття відчуженості: відчуття, що людина не належить до соціальної групи.
- Проблеми у родині: конфлікти з близькими через емоційну нестабільність.
- Складнощі у професійній діяльності: труднощі у співпраці з колегами чи керівництвом.

Результати впливу травми на освітній процес

Вплив травми на освітній процес може бути значним і багатограним. Травма, особливо якщо вона не вирішена або не опрацьована, може впливати на всіх учасників освітнього процесу: учнів, викладачів, адміністрацію та навіть батьків. Ось основні результати впливу травми на освітній процес:

Зниження академічної успішності:

- труднощі з концентрацією та запам'ятовуванням через стрес;
- втрата мотивації до навчання.

Емоційні труднощі:

- тривога під час перевірок або виступів; страх перед новими ситуаціями.

Соціальні взаємодії:

- труднощі в комунікації, уникання соціальних контактів або навпаки – демонстрація агресивної поведінки як реакції на відчуття безсилля.

Емоційне регулювання:

- травма може призвести до надмірних емоційних реакцій або, навпаки, до емоційного «вимкнення», коли дитина ніби втрачає здатність адекватно реагувати на позитивні чи негативні події

Соціальна дезадаптація:

- труднощі у спілкуванні з однокласниками та вчителями;
- відчуття відчуженості від шкільного колективу

Концентрація та пам'ять:

- Травма впливає на когнітивні функції, знижуючи здатність до концентрації, що безпосередньо відображається на засвоєнні навчального матеріалу.

Самооцінка та ідентичність:

- внутрішній конфлікт і відчуття безпорадності можуть впливати на самооцінку, що у подальшому може відбитися на бажанні вчитися та брати участь у позакласних заходах.

Поводження у класі:

- стресові стани можуть призводити до порушень поведінки – як агресивних спалахів, так і пасивного уникання участі в навчанні.

Клімат в освітньому середовищі:

- напружена атмосфера: емоційні вибухи або конфлікти можуть порушувати спокій у класі.

Мотивація до навчання:

- знижена мотивація може бути наслідком емоційної втоми, втрати віри у власні сили та страху перед повторними негативними переживаннями.

Механізми гіпервідповідей

Фізіологічні та психологічні процеси, які виникають у відповідь на сильний стрес або травматичний досвід і характеризуються надмірною активністю організму, що може призводити до неадекватних реакцій на зовнішні подразники.

Гіперактивація симпатичної нервової системи

Симпатична нервова система активується у стресових ситуаціях, готуючи організм до реакції «бій або втеча». У випадку гіпервідповідей ця система працює надмірно, що проявляється у прискоренім серцебиттям, підвищеним артеріальним тиском, швидким диханням, підвищенням потовиділення.

Приклад:

Людина може відчувати паніку навіть у безпечній ситуації, наприклад, під час гучного звуку.

Гіперактивність амігдали

Амігдала – це частина мозку, яка відповідає за обробку емоцій, особливо страху. Після травми амігдала може ставати надчутливою і проявлятися надмірною реакцією на незначні подразники (наприклад, гучний звук або несподіваний дотик), постійним відчуттям небезпеки.

Приклад:

Учень може сильно злякатися, якщо хтось несподівано торкнеться його плеча.



Порушення роботи гіпокампу

Гіпокамп відповідає за формування пам'яті та контекстуальне розуміння ситуацій. Після травми його функції можуть порушуватися і проявлятися труднощами з розрізненням реальної загрози та безпечної ситуації, нав'язливими спогадами (флешбеки) про травматичну подію, порушенням пам'яті (особливо короткострокової), труднощами з навчанням та опрацюванням нової інформації, дезорієнтацією в часі і просторі.

Приклад:

Учень може реагувати на звичайний шум як на загрозу, тому що він нагадує йому про війну; може з'явитися академічна неуспішність, проблеми з орієнтацією у повсякденному житті.

Зниження активності префронтальної кори

Префронтальна кора відповідає за раціональне мислення, контроль емоцій та прийняття рішень. Після травми її активність може знижуватися і проявлятися імпульсивною поведінкою, труднощами з контролем емоцій, у прийнятті рішень, появою проблем з контролем емоцій та імпульсів, зниженням здатності до планування та організації.

Приклад:

прояв імпульсивної поведінки, агресивності, проблеми з концентрацією уваги.

Як працювати з гіпервідповідями?

- Терапія: когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), EMDR-терапія, соматична терапія.
- Релаксаційні техніки: дихальні вправи, медитація, йога.
- Підтримка оточення: створення безпечного середовища, підтримка близьких.
- Фармакологічна допомога: за потреби – призначення ліків для регуляції емоційного стану.
- Навчання саморегуляції: розвиток навичок управління емоціями та стресовими реакціями.

Практичні результати для педагогічної роботи

Розуміння поведінкових реакцій:

Поглиблене знання нейробіології травми дозволяє педагогам краще інтерпретувати емоційні та поведінкові реакції учнів. Замість того, щоб розцінювати їх як виклики дисципліни, вчителі отримують розуміння, що за ними може стояти глибокий емоційний біль.

Розробка адаптивних стратегій:

Осмилення біологічних підстав стресових реакцій сприяє створенню спеціалізованих педагогічних підходів. Наприклад, зниження рівня подразників у класі, застосування технік релаксації або розробка індивідуальних планів підтримки допомагають мінімізувати негативний вплив травми.

Емпатія та підтримка:

Розуміння як психологічних, так і нейробіологічних аспектів травми формує основу для емпатійного підходу. Педагоги навчаються не лише розпізнавати ознаки травми, але й застосовувати відповідні методи емоційної підтримки, що сприяє відновленню внутрішньої стабільності учнів.

Людина, яка опинилася в екстремальних або травматичних умовах – це звичайна людина, яка переживає важкий період. За даними досліджень, лише 8% чоловіків та 20% жінок, які зазнали травматичної події, страждають на посттравматичний стресовий розлад (ПТСР). Цей стан можна подолати та навчитися ним керувати. Більшість людей (70%) вважають, що здатні впоратися з травмою та відновитися без сторонньої допомоги.

Водночас, своєчасна перша психологічна допомога відіграє ключову роль у прискоренні відновлення після травматичного досвіду і допомагає зменшити негативний вплив стресу та підтримує психологічну стійкість.



Практики усвідомленості та релаксації

Медитація усвідомленості (mindfulness):

Викладач проводить коротку сесію (5–10 хвилин) з медитації, де акцент робиться на диханні або скануванні тіла. Учасники запрошуються посідати в зручній позі, закрити очі та зосередитися на відчуттях.

Обговорення відчуттів:

Після медитації проводиться круглий стіл, де педагоги діляться своїми враженнями, обговорюють труднощі та переваги практики. Цей обмін досвідом стимулює бажання впровадити подібні техніки в класі.

Вправи на усвідомлений рух:

Невелика група виконує прості рухові вправи (наприклад, легкі пози з йоги або елементи тай-чи), що допомагають синхронізувати рух і увагу. Це сприяє глибшому розумінню того, як рух може допомогти знизити рівень стресу.

Практики усвідомленості та релаксації тісно пов'язані з фізіологічними процесами в організмі, які відповідають за регуляцію стресу та емоцій.

Під час медитації усвідомленості та спеціальних дихальних вправ відбувається активація парасимпатичної нервової системи – частини автономної нервової системи, відповідальної за «режим відпочинку». Це допомагає знизити частоту серцевих скорочень, розслабити м'язи і зменшити напругу.

Практики релаксації сприяють зниженню рівня стресових гормонів, таких як кортизол і адреналін. Це позитивно впливає на загальний стан організму, допомагає зменшити відчуття тривоги та поліпшити якість сну.

Регулярна практика медитації збільшує активність префронтальної кори – ділянки мозку, відповідальної за саморегуляцію та прийняття рішень, і знижувати гіперактивність амігдали, що відповідає за реакції страху та стресу.

Усвідомленість сприяє нейропластичності – здатності мозку змінювати свої зв'язки. Це дозволяє краще адаптуватися до стресових ситуацій і формувати більш здорові схеми реакцій.

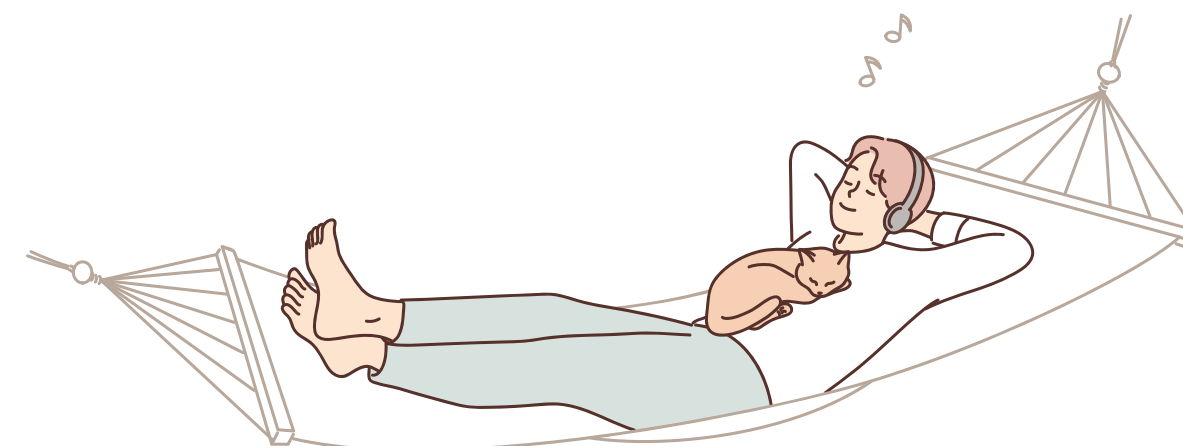
Практики медитації та релаксації сприяють стабілізації серцевого ритму та покращенню варіабельності серцевих скорочень. Це свідчить про збалансовану роботу автономної нервової системи та зниження ризику серцево-судинних захворювань.

Усвідомлений рух (йога, тай-чи):

рухові вправи, які включають елементи усвідомленості, допомагають синхронізувати рух і увагу, покращуючи координацію та баланс. Фізична активність стимулює вироблення ендорфінів – природних «гормонів щастя», що сприяють зниженню рівня болю та підвищенню настрою.

Стан релаксації:

практика усвідомленості допомагає досягти стану глибокої релаксації, що позитивно впливає на весь організм – від зниження м'язового напруження до покращення роботи травної системи. Такий стан стимулює процеси відновлення та регенерації клітин.



Завдяки практикам усвідомленості, педагоги отримують не лише можливість керувати власним емоційним станом, а й здобувають інструменти, які можна адаптувати для роботи з учнями. Вони вчать:

- Розпізнавати ознаки стресу у себе та інших.
- Використовувати техніки релаксації для створення безпечного та підтримуючого навчального середовища.
- Моделювати поведінку, що сприяє здоровому емоційному клімату в класі.

Фізіологічні механізми, активовані через практики усвідомленості та релаксації, не тільки знижують рівень стресу, але й сприяють покращенню когнітивних функцій, підвищенню емоційної стабільності та загальному оздоровленню організму. Ці ефекти є ключовими для ефективного навчального процесу, оскільки забезпечують більш комфортне та продуктивне середовище як для педагогів, так і для учнів.

Розробка педагогічних стратегій підтримки

Освіта XXI століття стикається з новими викликами пов'язаними з швидкою цифровізацією та використанням штучного інтелекту (ШІ), глобалізацією і потребою в мультикультурній компетентності, нестабільністю психоемоційного стану учнів, особливо в контексті воєнних і постпандемічних реалій. Розробка педагогічних стратегій підтримки допомагає адаптувати освітній процес до цих змін, забезпечуючи ефективну комунікацію, моральну підтримку та мотивацію учнів (Іванькова, 2024).

Основні принципи педагогічної підтримки

Безпечний простір

Створення атмосфери довіри: ключовим завданням є формування довірливих відносин між учнями та педагогами. Дитина повинна відчувати, що в класі панує атмосфера прийняття, підтримки та взаєморозуміння.

Зменшення стресових подразників: важливо організувати навчальне середовище так, щоб мінімізувати зовнішні стресори. Це може включати адаптацію розкладу, забезпечення комфортних умов для роботи, а також застосування методів релаксації та усвідомленості.

Індивідуальний підхід

Врахування унікальних потреб: кожна дитина має свої особливості, тому підтримка повинна бути персоналізованою. Індивідуальний план підтримки враховує як зовнішні, так і внутрішні чинники, що впливають на емоційний стан учня.

Регулярне спостереження та моніторинг: важливо регулярно оцінювати ефективність впроваджених заходів, коригувати стратегії підтримки відповідно до змін у поведінці та емоційному стані дитини.

Емпатія та професійна підтримка

Розвиток емпатії у педагогів: ефективна підтримка ґрунтується на здатності вчителя відчувати емоції учня, розуміти його переживання та надавати конструктивний відгук.

Співпраця з психологами: залучення фахівців допомагає створити комплексну систему підтримки, де педагогічні стратегії доповнюються професійною психологічною допомогою.

Основні компоненти педагогічних стратегій підтримки

Аналіз ситуації

Визначення симптомів: вчителі повинні навчитися розпізнавати ознаки травматичного стресу, такі як емоційна нестабільність, агресивність, відчуженість або, навпаки, надмірна піддатливість.

Оцінка причин: аналіз ситуації включає визначення зовнішніх стресорів (конфлікти в сім'ї, булінг, втрата близьких) та внутрішніх чинників (особистісні особливості, емоційна чутливість).

Розробка стратегії втручання

Короткострокова підтримка: за допомогою інтервенційних заходів (наприклад, технік релаксації, коротких бесід, залучення до активних вправ з усвідомленості) вчитель може оперативно знизити рівень стресу учня.

Довгострокова робота: розробка індивідуального плану підтримки включає регулярні консультації, моніторинг емоційного стану та поступове залучення учня до нормальних навчальних процесів.

Інтерактивні підходи

Рольові ігри: моделювання кризових ситуацій у безпечному середовищі дозволяє педагогу відпрацювати свої реакції, протестувати різні стратегії підтримки та обговорити їх ефективність.

Розробка індивідуальних планів: практична робота з підготовки конкретних планів підтримки дозволяє кожному вчителю врахувати специфіку ситуації та створити чіткий алгоритм дій.



Практичні інструменти та методи

Рольова гра «Безпечний клас»

Мета:

Розвинути навички емпатійного реагування у кризових ситуаціях. Ознайомити педагогів із практичними підходами до надання негайної підтримки. Проаналізувати сильні та слабкі сторони запропонованих стратегій для запобігання повторної травматизації.

Підготовка:

Сценарії: Підготуйте 2–3 сценарії, які описують типові ситуації в класі, де уявний учень переживає емоційний спалах або демонструє симптоми травматичного стресу. Сценарії повинні містити:

- Контекст ситуації (наприклад, конфлікт у класі, несподіваний емоційний сплеск).
- Опис поведінки учня та характерні ознаки стресу (відчуженість, агресія, панічні реакції).
- Початкові умови для втручання з боку педагогів.

Процедура проведення:

Формування груп: Об'єднайте учасників у невеликі групи (3–5 осіб). Кожна група отримує один сценарій.

Розподіл ролей: У групі один учасник програє роль учня, який демонструє симптоми травми, а решта – ролі педагогів, які спроможні надати підтримку.

Рекомендація: попередньо пояснити, що роль учня – це не гра, а можливість відчувати емоції, що виникають у стресовій ситуації, а роль педагогів – це активне застосування емпатійних і підтримуючих методів.

Реалізація сценарію

Група розіграє ситуацію за сценарієм. Під час розігрування педагогам необхідно:

- Виявити симптоми емоційного сплеску.
- Негайно застосувати техніки деескалації (спокійне, підтримуюче мовлення, невербальна комунікація).
- Розробити короткий план дій для стабілізації ситуації та подальшої роботи з учнем.

Обговорення та аналіз

Після розігрування кожна група проводить внутрішнє обговорення:

- Які стратегії були застосовані?
- Що вдалося зробити ефективно, а що – ні?
- Як можна вдосконалити план дій для запобігання повторної травматизації?
- Які додаткові інструменти (наприклад, техніки усвідомленості чи методи релаксації) можна було б інтегрувати?

Представлення результатів:

Кожна група коротко представляє свої висновки всім учасникам, що дозволяє обговорити різні підходи та обмінятися досвідом.



Розробка індивідуального плану підтримки

Мета:

Надати педагогам практичний інструмент для роботи з конкретними учнями, що мають травматичний досвід. Розвинути здатність аналізувати індивідуальні потреби кожного учня та планувати комплексну підтримку.

Підготовка:

- Шаблони плану: Роздайте учасникам заздалегідь підготовлений шаблон або бланк, який містить розділи для:
- Опису ситуації та контексту (включаючи виявлені симптоми та можливі причини).
- Переліку конкретних заходів підтримки (включаючи застосування технік усвідомленості, організацію консультацій з психологом, використання методик релаксації).
- Методів моніторингу та оцінки змін (наприклад, регулярні спостереження, обговорення з учнем, опитування).

Процедура проведення:

Індивідуальна робота:

Кожному педагогу надати завдання розробити індивідуальний план підтримки для конкретного учня. План може базуватися на реальних випадках або на змодельованій ситуації. Викладач наголошує на важливості деталізації заходів підтримки та врахування особливостей кожного учня. Заохочуйте включати елементи гнучкості: план має бути адаптованим до можливих змін у стані учня.

Обговорення в малих групах:

Після завершення індивідуальної роботи учасники діляться своїми планами в групах:

- Кожен педагог коротко представляє свій план.
- Інші учасники надають зворотний зв'язок: що було б корисно доповнити, які моменти потребують уточнення, які можливі ризики не враховано.

Рекомендація: вести дискусію з акцентом на практичність заходів та можливості їх впровадження в реальних умовах класу.

Загальне обговорення:

Після роботи в групах тренер проводить загальне обговорення, підсумовуючи основні ідеї та ефективні підходи, виявлені під час обговорення.

Зверніть увагу на спільні елементи в різних планах, а також на інноваційні пропозиції. Обговоріть, як можна адаптувати розроблені плани до різних класних ситуацій та потреб учнів.

Моніторинг та оцінка ефективності роботи з травмою

Критерії ефективності:

- Які конкретні зміни будуть свідчити про ефективність (наприклад, зниження тривожності, покращення сну, збільшення соціальної активності)?

Інструменти для оцінки:

- Анкети, опитувальники (наприклад, шкала PTSD, шкала тривоги Гамільтона та ін.).
- Інтерв'ю, спостереження, зворотний зв'язок від клієнта.
- Об'єктивні дані (наприклад, кількість нападів паніки, частота звернень до лікаря)

Регулярне спостереження:

Педагоги визначають систему моніторингу, яка дозволить відслідковувати зміни в поведінці та емоційному стані учня. Це може бути як регулярне спостереження, так і опитування чи ведення щоденника.

Аналіз результатів:

На підставі зібраної інформації педагог аналізує ефективність застосованих заходів та вносить корективи до індивідуального плану підтримки.

Підсумкова оцінка

1. Проведіть фінальну оцінку: порівняйте початковий і кінцевий стан клієнта.
2. Оцініть досягнення цілей: чи були досягнуті поставлені цілі? Які результати є найбільш значущими?

3. Зафіксуйте висновки: що було ефективним, а що потребує покращення?

4. Складіть рекомендації: для подальшої роботи з учнем/колегою або для вдосконалення підходів у майбутньому.

Роль педагогів у створенні системи підтримки

Учитель має встановити відкритий діалог з учнями, демонструючи готовність вислухати та зрозуміти кожную проблему.

Високий рівень емпатії допомагає не лише виявити ознаки травми, але й побудувати міцні зв'язки з учнями, що сприяє їхній емоційній стабілізації.

Регулярні семінари, майстер-класи та тренінги допомагають педагогам удосконалювати свої навички в області емоційної підтримки та роботи з травмами.

Взаємодія з психологами та соціальними працівниками забезпечує комплексний підхід до підтримки учнів та підвищує ефективність розроблених стратегій.



Розробка педагогічних стратегій підтримки – це комплексний процес, що включає аналіз ситуації, розробку конкретних заходів і постійний моніторинг їх ефективності.

Ефективна підтримка учнів, що пережили травму, базується на створенні безпечного середовища, індивідуальному підході та високому рівні емпатії.

Практичні інструменти, такі як рольові ігри та розробка індивідуальних планів, сприяють підвищенню професійної компетентності педагогів та створенню системи підтримки в класі.

Рекомендації для практичного впровадження

Інтегруйте розроблені стратегії у щоденну педагогічну практику, адаптуючи їх до конкретних умов та потреб класу. Підтримуйте постійний обмін досвідом між колегами через організацію внутрішніх семінарів або обговорень, щоб удосконалювати підходи та реагувати на нові виклики. Залучайте фахівців для проведення консультацій та супервізії, що дозволить розвивати навички підтримки і оперативно реагувати на зміни в емоційному стані учнів.

Створення ефективних педагогічних стратегій підтримки є критично важливим для роботи з учнями, які пережили травматичний досвід. За допомогою інтерактивних методів, аналізу ситуацій і розробки індивідуальних планів підтримки педагога можуть забезпечити безпечне та підтримуюче навчальне середовище. Це не лише сприяє стабілізації емоційного стану учнів, але й стимулює їхній розвиток, підвищує мотивацію та забезпечує умови для їхнього успішного навчання.

Самопідтримка та обмін досвідом

Педагогічна діяльність, особливо при роботі з учнями, які пережили травматичний досвід, вимагає високої емоційної стійкості та вміння піклуватися про власне психологічне благополуччя. Самопідтримка та обмін досвідом стають ключовими інструментами для запобігання вигоранню, підвищення ефективності роботи та збереження енергії.

Самопідтримка педагога – це система внутрішніх і зовнішніх ресурсів, які допомагають вчителю чи викладачу підтримувати емоційний баланс, зберігати професійне вигорання на мінімальному рівні та ефективно виконувати свою роботу. Це усвідомлене піклування про власний психоемоційний стан, що дозволяє залишатися енергійним, мотивованим і продуктивним у роботі.

Значення самопідтримки для педагогів

Психологічне благополуччя: Робота з травмою учнів часто накладає значний емоційний вантаж. Власна емоційна стійкість є базою, яка дозволяє педагогу ефективно підтримувати учнів, не втрачаючи при цьому сили та оптимізм.

Запобігання вигоранню: Регулярна самопідтримка допомагає знизити ризик емоційного вигорання. Важливо розуміти свої емоційні потреби, навчитися розпізнавати сигнали перевантаження та вчасно впроваджувати заходи для їхнього зняття.

Професійне зростання через обмін досвідом

Колективна мудрість: Обмін практичним досвідом та обговорення викликів сприяє формуванню професійної спільноти, де кожен педагог може отримати підтримку, нові ідеї та методики.

Супервізія як інструмент розвитку: Регулярні групові зустрічі дозволяють аналізувати проблемні ситуації, визначати ефективність застосованих стратегій та коригувати підхід для подальшої роботи з учнями.

Інструменти самопідтримки та обміну досвідом

Ведення особистого щоденника

Мета:

Фіксувати емоційні реакції, аналізувати власний стан та визначати, які методики підтримки працюють найкраще.

Практичні поради:

Після інтенсивних сесій або важких емоційних моментів відводьте кілька хвилин для запису своїх відчуттів. Записуйте як позитивні, так і негативні моменти, аналізуйте, які техніки допомагають заспокоїтися, а які потребують доопрацювання. Використовуйте щоденник як інструмент саморефлексії та як ресурс для подальшого обговорення на супервізійних зустрічах.

Групові зустрічі (супервізія)

Мета:

Створити простір для відкритої дискусії, де педагоги можуть обговорити виклики, поділитися успіхами та отримати зворотний зв'язок від колег.

Організація зустрічей:

Регулярність зустрічей (наприклад, щомісячно або щотижня) забезпечує постійний процес підтримки. Формат може бути як очним, так і онлайн, що дає можливість включити до обговорення колег із різних закладів. Під час зустрічей важливо дотримуватися конфіденційності та взаємоповаги, створюючи атмосферу довіри та підтримки.

Роль фасилітатора:

Модератор зустрічей допомагає структурувати дискусію, ставити запитання, заохочувати учасників до обміну думками та надання практичних порад.

Короткі перерви з міні-медитацією

Мета:

Швидке відновлення емоційного балансу протягом робочого дня.

Практичні рекомендації:

Організуйте короткі (3–5 хвилин) сесії релаксації або міні-медитації під час перерв у роботі. Використовуйте прості техніки дихання або сканування тіла для зниження стресу. Заохочуйте колег приєднуватися до цих практик, адже вони сприяють зниженню напруги, покращенню концентрації та підвищенню загального самопочуття.

Практичні ефекти та переваги інтегрованого підходу

Формування мережі підтримки

Взаємодопомога: обмін досвідом та регулярні супервізійні зустрічі допомагають створити мережу підтримки, де кожен педагог знає, що він не сам у своїх викликах.

Професійне зростання: завдяки систематичному аналізу власних емоційних реакцій та спільній роботі над стратегіями підтримки, педагоги постійно вдосконалюють свої професійні навички.

Запобігання вигоранню

Підвищення самосвідомості: Регулярна саморефлексія через ведення щоденника дозволяє вчасно помічати ознаки перевантаження і вживати заходів для їхнього усунення.

Стрес-менеджмент: Короткі перерви з міні-медитацією сприяють швидкому відновленню емоційного балансу, що важливо для ефективного виконання щоденних завдань.

Рекомендації для практичного впровадження

Для ведення особистого щоденника виділіть конкретний час після важких сесій або напруженого дня. Записуйте не лише негативні, але й позитивні моменти, досягнення та моменти, коли вдалося успішно впоратися з емоційним навантаженням. Регулярно переглядайте записи для аналізу власного прогресу.

Для організації групових зустрічей визначте зручний формат та час для зустрічей, враховуючи графік роботи всіх учасників. Створіть безпечне та конфіденційне середовище для обговорення складних ситуацій. Заохочуйте участь усіх педагогів, незалежно від досвіду, щоб забезпечити різносторонній обмін знаннями.

Для проведення міні-медитацій використовуйте готові аудіозаписи або додатки для медитації, які можуть бути корисними у швидкому відновленні емоційного балансу. Інтегруйте ці практики у розклад, щоб вони стали звичкою протягом робочого дня. Заохочуйте колег експериментувати з різними техніками, знаходячи найбільш ефективні саме для них.

Самопідтримка та обмін досвідом – це ключові компоненти сучасного педагогічного процесу, особливо при роботі зі здобувачами освіти, які пережили травматичний досвід. Регулярна саморефлексія, супервізійні зустрічі та короткі релаксаційні практики допомагають педагогам зберігати емоційну стійкість, запобігати вигоранню та постійно вдосконалювати свої педагогічні стратегії. Це, у свою чергу, сприяє створенню підтримуючого навчального середовища, де кожен учень отримує належну увагу та допомогу, а педагоги – можливість професійно зростати та розвиватися.

Інтегруйте самопідтримку в щоденну практику: розглядайте її як необхідну умову для ефективної роботи з здобувачами освіти.

Створюйте мережу підтримки: обмін досвідом між колегами допомагає знаходити нові підходи та вдосконалювати існуючі методики.

Слідкуйте за власним емоційним станом: регулярно аналізуйте свої емоційні реакції та коригуйте підходи до роботи, щоб зберігати високий рівень енергії та професійної ефективності.



Модуль 3. **Техніки емоційної саморегуляції, розвиток м'яких навичок, соціального та етичного інтелекту в освітньому процесі**

Сучасна освіта орієнтована не лише на передачу академічних знань, а й на розвиток емоційного інтелекту, м'яких навичок (soft skills) та соціальної адаптації. Емоційна саморегуляція, здатність розуміти власні почуття й керувати ними, є основою для гармонійного розвитку особистості, ефективного навчання та формування здорових міжособистісних відносин.

Основні техніки емоційної саморегуляції:

- Дихальні техніки
- Практики усвідомленості
- Аутогенне тренування
- Візуалізаційні техніки
- Робота з тригерними ситуаціями

М'які навички (soft skills) в освітньому середовищі:

- Комунікативні навички
- Стресостійкість та адаптивність
- Креативність і критичне мислення

Соціальний та етичний інтелект в освітньому процесі:

- Розвиток соціального інтелекту
- Розвиток етичного інтелекту та морального лідерства

Емоційна саморегуляція

це здатність людини керувати своїми емоціями, адаптуватися до стресових ситуацій і підтримувати психоемоційну рівновагу. Вона є ключовою для зміцнення психологічного здоров'я, ефективної комунікації та розвитку стійкості до життєвих викликів.

Розвиток навичок емоційної саморегуляції дозволяє:

- **Усвідомлювати власні емоції та реакції** – розпізнавати свої почуття, розуміти їхню природу та причини.
- **Керувати нервовою системою** – використовувати різні техніки для зниження рівня стресу, тривожності чи гніву.
- **Зберігати самовладання у складних ситуаціях** – залишатися спокійним і раціональним навіть у моменти емоційного напруження.
- **Підвищувати емоційну гнучкість** – швидше адаптуватися до змін, уникати негативного впливу стресу та розчарувань.
- **Покращувати якість стосунків** – ефективніше будувати відносини, запобігати конфліктам і знаходити конструктивні рішення.



Дихальні техніки

безпосередньо впливають на фізіологію людини через контроль над автономною нервовою системою, рівнем кисню та вуглекислого газу в крові, а також через вплив на серцевий ритм.

Метод 4-7-8

Допомагає швидко заспокоїти нервову систему та знизити напругу.	Учасники сидять у зручній позі, закривають очі та виконують цикли дихання: вдих протягом 4 секунд, затримка дихання – 7 секунд, видих – 8 секунд.	Подовжений вдих активує парасимпатичну нервову систему, відповідальну за розслаблення та відновлення. Затримка дихання сприяє тимчасовому підвищенню рівня CO ₂ у крові, що розширює судини та покращує оксигенацію тканин. Сповільнення дихання зменшує частоту серцевих скорочень, що знижує рівень кортизолу (гормону стресу).
--	---	--

Дихання по квадрату

Сприяє концентрації, ритмізації дихання і зниженню стресу.	Учасники роблять вдих упродовж 4 секунд, затримують дихання на 4 секунди, видихають 4 секунди і роблять паузу ще 4 секунди.	Рівномірні фази вдиху, затримки та видиху стабілізують рівень кисню і вуглекислого газу в крові. Стимулює роботу блукаючого нерва, що допомагає збалансувати симпатичну (активацію) і парасимпатичну (заспокоєння) нервову систему. Покращує когнітивні функції та концентрацію завдяки стабільному постачанню кисню в мозок.
---	---	---

Дихання по діафрагмі

Розслаблення м'язів та стабілізація нервової системи.	Учасники роблять вдих упродовж 4 секунд, затримують дихання на 4 секунди, видихають 4 секунди і роблять паузу ще 4 секунди.	Зосередження на глибокому повільному вдиханні через ніс, надуваючи діафрагму (живіт) і повільному видиханні через рот. Збільшує глибину дихання, що покращує вентиляцію легень і сприяє газообміну. Активує парасимпатичну систему, що знижує рівень адреналіну і нормалізує серцевий ритм. Допомагає зняти напругу в діафрагмі, що сприяє зниженню рівня фізіологічного стресу та поліпшенню травлення і поверненню до спокійного стану.
--	---	--

Практики усвідомленості

впливають на фізіологію людини через механізми нервової системи, гормонального регулювання та нейропластичності мозку. Вони допомагають знизити рівень стресу, покращити емоційний стан і підвищити концентрацію.

Медитація усвідомленості

Зниження рівня кортизолу (гормону стресу). Покращення серцевого ритму та зниження кров'яного тиску. Підвищення рівня дофаміну та серотоніну – гормонів, що покращують настрій.	Протягом 5–10 хвилин учасники сидять у тиші, зосереджуючи увагу на своєму диханні, спостерігаючи за думками, які з'являються, але не вступаючи з ними у взаємодію.	Сповільнює активність мигдалеподібного тіла – центру мозку, який відповідає за страх і тривогу. Збільшує активність префронтальної кори, що сприяє кращому контролю емоцій.
--	---	--

Сканування тіла

Зниження рівня напруги в тілі та зменшення симптомів психосоматичних розладів. Покращення кровообігу, особливо в кінцівках. Посилення зв'язку між розумом і тілом, що сприяє загальному оздоровленню.	Учасники поступово переміщують свою увагу від пальців ніг до голови, усвідомлюючи відчуття в кожній частині тіла.	Активує парасимпатичну нервову систему, що відповідає за розслаблення. Дозволяє краще усвідомлювати фізичні відчуття, що допомагає зняти м'язову напругу.
---	--	--

Техніка «Якір у теперішньому моменті»

Створює фокус уваги, що допомагає мінімізувати надмірну активність симпатичної нервової системи. Покращує роботу дорсолатеральної префронтальної кори, яка відповідає за концентрацію.	Обрати об'єкт (наприклад, свічку або картинку), зосередитися на ньому протягом декількох хвилин, помічаючи всі деталі.	Стабілізує серцевий ритм і знижує тиск. Зменшує вплив тривожних думок на тіло, запобігаючи панічним атакам. Покращує когнітивні функції та здатність до навчання.
---	---	---

Техніка «Заземлення» (5-4-3-2-1)

Регулює рівень адреналіну, що допомагає запобігти надмірній збудженості. Покращує контроль над емоційними реакціями. Допомагає стабілізувати дихання та серцевий ритм.	Учасники ідентифікують 5 видимих об'єктів, 4 відчуття дотику, 3 звуки, 2 запахи та 1 смак, що допомагає зосередитися на оточенні.	Стимулює сенсорні зони мозку, допомагаючи відновити зв'язок із реальністю. Допомагає швидко переключитися з тривожних думок на реальні фізичні відчуття.
--	--	---

Аутогенне тренування

це метод психофізіологічної саморегуляції, що базується на розслабленні м'язів, контролі дихання та самонавіюванні. Його застосування безпосередньо впливає на нервову, серцево-судинну та дихальну системи, допомагаючи досягти глибокого фізичного та емоційного розслаблення.

Фізіологічні механізми аутогенного тренування

Вплив на нервову систему

- Активація парасимпатичної нервової системи, що відповідає за відновлення організму.
- Гальмування симпатичної нервової системи, яка активується під час стресу, що знижує рівень кортизолу та адреналіну.
- Зниження загальної нервової збудливості, що сприяє заспокоєнню та зменшенню тривожності.

Вплив на серцево-судинну систему

- Зниження артеріального тиску за рахунок розширення судин і покращення кровообігу.
- Зниження частоти серцевих скорочень, що зменшує навантаження на серце та сприяє загальному розслабленню.
- Поліпшення венозного кровотоку, що сприяє зняттю напруги та втоми в тілі.

Вплив на дихальну систему

- Поглиблення та уповільнення дихання, що покращує оксигенацію тканин і сприяє загальному заспокоєнню.
- Зменшення гіпервентиляції, що часто супроводжує стресові стани та панічні атаки.
- Стабілізація дихального ритму, що допомагає усвідомлено керувати своїм станом.

М'язова релаксація

- Зниження м'язового тону, що сприяє усуненню напруги та фізичного дискомфорту.
- Зменшення рівня лактату в м'язах, який накопичується при стресі та викликає втому.
- Підвищення кровотоку в розслаблених м'язах, що сприяє кращому відновленню після фізичних або емоційних навантажень.

Використання аутосугестивних фраз дозволяє переналаштувати свідомість, створюючи ментальну картину спокою і гармонії. Регулярна практика сприяє формуванню позитивних звичок, що допомагають у стресових ситуаціях, підтримують психоемоційний баланс і покращують фізичне самопочуття.

«Мої м'язи розслаблені і сповнені енергії»

- Використання цієї фрази допомагає знизити тонус м'язів через підключення механізму психофізіологічного зворотного зв'язку.
- Усвідомлення процесу розслаблення сприяє зниженню рівня стресових гормонів та активації гальмівних процесів у мозку.

«Мій подих рівний і глибокий, він наповнює мене спокоєм»

- Глибоке дихання покращує вентиляцію легень, підвищує рівень кисню в крові та зменшує концентрацію CO₂, що допомагає стабілізувати стан нервової системи.
- Ритмічне дихання стимулює блукаючий нерв, що сприяє зниженню серцевого ритму та кров'яного тиску.

«Я відчуваю внутрішню гармонію і спокій»

- Позитивний внутрішній діалог впливає на активність префронтальної кори, що допомагає регулювати емоції та зменшувати рівень тривожності.
- Формування позитивного мислення сприяє зниженню рівня кортизолу та покращенню вироблення серотоніну, що підвищує стійкість до стресу

«З кожним видихом я відпускаю напругу і стрес»

- Концентрація на видиху сприяє рефлекторному розслабленню м'язів і покращує емоційний стан.
- Видих асоціюється з активацією парасимпатичної нервової системи, що допомагає швидше заспокоїтися.

**Візуалізаційні техніки**

це потужний психофізіологічний інструмент, який активує механізми мозку, відповідальні за емоційну регуляцію, зниження стресу та зміцнення внутрішнього ресурсу. Дослідження показують, що уява певних образів впливає на ті ж самі нейронні мережі, що й реальний досвід, тому візуалізаційні техніки мають реальний фізіологічний ефект.

Уявлення «Безпечного місця»

Створення образу безпеки активує парасимпатичну нервову систему, що сприяє зниженню рівня кортизолу. Вплив на мигдалеподібне тіло допомагає послабити реакцію страху та тривоги.

Учасники закривають очі та уявляють собі місце, де вони відчувають повну безпеку та комфорт (наприклад, затишну кімнату або природу).

Зниження м'язового тону, розслаблення тіла. Відчуття емоційної стабільності та захищеності.

Позитивне прогнозування

Стимулює дорсолатеральну префронтальну кору, яка відповідає за логічне мислення та планування. Зменшує вплив мигдалеподібного тіла, що знижує рівень тривожності.

Уявлення детального образу успішного вирішення проблемної ситуації із зазначенням кожного етапу (відчуття, думки, дії).

Формування стійких нейронних зв'язків, що підвищує впевненість у собі. Зниження реакцій страху перед майбутнім.

Образ «Світлова хвиля» або «Щит спокою»

Стимулює викид ендорфінів, які зменшують біль і сприяють розслабленню. Активує автономну нервову систему, що створює ефект психологічного захисту.

Учасники уявляють, як їх тіло наповнюється світлом або огортається енергетичним щитом, який захищає від негативних впливів.

Зменшення стресових реакцій на зовнішні подразники. Підвищення психологічної стійкості.

Робота з тригерними ситуаціями

Тригерні ситуації – це події чи стимули, які викликають сильну емоційну реакцію, активуючи стресові механізми організму. Робота з тригерами впливає на фізіологію людини через зміну активності нервової системи, гормонального фону та мозкових структур, що відповідають за обробку емоцій.

Фізіологічні механізми роботи з тригерами**Активация лімбічної системи**

Тригерні ситуації стимулюють мигдалеподібне тіло, яке відповідає за емоції та реакції страху.

Якщо людина регулярно аналізує свої тригери, вона поступово послаблює вплив мигдалеподібного тіла, що допомагає краще контролювати емоції.

Регуляція автономної нервової системи

Тригери часто активують симпатичну нервову систему, що спричиняє стресові реакції: прискорене серцебиття, напруження м'язів, підвищення артеріального тиску.

Практики усвідомленої реакції (глибоке дихання, аналіз ситуації) активують парасимпатичну нервову систему, що сприяє розслабленню та відновленню.

Гормональна відповідь на тригери

При спрацьовуванні тригера збільшується рівень кортизолу (гормону стресу), що може призводити до підвищеної тривожності та напруги.

Робота з тригерами допомагає знизити рівень кортизолу і збільшити вироблення серотоніну та дофаміну, що стабілізує настрій і покращує самопочуття.

Формування нових нейронних зв'язків

Регулярний аналіз тригерних ситуацій сприяє нейропластичності, тобто здатності мозку змінювати свої реакції.

Замість автоматичних емоційних вибухів людина починає усвідомлено обирати реакцію, що знижує негативний вплив тригерів на психіку та тіло.

Виявлення та аналіз тригерів (щоденник емоцій)

Активує префронтальну кору, яка відповідає за логічне мислення і контроль емоцій. Послаблює реакцію мигдалеподібного тіла, що зменшує інтенсивність емоційних сплесків.

Щоденник емоцій, де фіксують ситуації, що викликають сильні емоційні реакції, і аналізують причини їх появи (зовнішні чинники, внутрішні переконання, фізичні сигнали).

Покращення емоційного усвідомлення. Зниження фізичних проявів стресу (напруга в тілі, головний біль, підвищений тиск).

Приклад запису в щоденнику емоцій

Дата/Час	Ситуація	Емоція (інтенсивність)	Думки	Фізичні реакції	Поведінка

Стратегія усвідомленої реакції

«пауза»

глибоке дихання

когнітивне переналаштування

Глибоке дихання активує блукаючий нерв, що сприяє розслабленню. Переформулювання думок зменшує рівень кортизолу та покращує вироблення дофаміну, що підвищує стійкість до стресу.

Після виявлення тригера учасники практикують «паузу» – зупинка, декілька глибоких вдихів і короткий аналіз ситуації, застосовуючи когнітивне переформулювання негативної думки в позитивну або нейтральну.

Зниження тривожності та збудженості. Краще відчуття контролю над ситуацією.

Приклади застосування стратегії усвідомленої реакції

Ситуація: Колега різко висловився про вашу роботу.

Автоматична реакція: Образитися, відповісти грубо або замкнутись у собі.

Усвідомлення реакції:

- Зупинитися та усвідомити емоції («Я відчуваю роздратування»).
- Глибоко вдихнути, заспокоїтися.
- Запитати себе: «Можливо, колега просто мав поганий день?».
- Відповісти спокійно: «Я хотів би зрозуміти, що саме вас не розглядає в моїй роботі?».



Розвиток м'яких навичок (soft skills) в освітньому середовищі

М'які навички (Soft Skills) – це сукупність міжособистісних, комунікативних, емоційних і когнітивних здібностей, які допомагають людям ефективно взаємодіяти з іншими, адаптуватися до змін і досягати успіху в професійній та особистісній сферах, які відрізняються від «жорстких» навичок (hard skills), що стосуються конкретних технічних чи професійних знань.

М'які навички включають: емоційний інтелект, критичне мислення, лідерство, навички вирішення проблем, командна робота та гнучкість (Robles, 2012).

М'які навички є основою для ефективної комунікації, співпраці та адаптації до змін і сприяють створенню продуктивного та комфортного освітнього середовища.

У 2025 році м'які навички (soft skills) стають ще більш критичними через швидку цифрову трансформацію, автоматизацію та зміну способу роботи. Важливість навичок, які пов'язані з гнучкістю, комунікацією та креативністю, зростає.

ТОП-10 ключових м'яких навичок у 2025 році

(McKinsey Global Institute (2024)):

Soft Skills 2025

1. Адаптивність і гнучкість
2. Критичне мислення
3. Емоційний інтелект (EQ)
4. Комунікація та навички презентації
5. Креативність та інноваційність
6. Управління часом та самодисципліна
7. Лідерство та управління командами
8. Колаборація та командна робота
9. Цифрова грамотність
10. Стресостійкість та гнучке мислення

Роль м'яких навичок в освіті

- Покращення комунікації – здобувачі освіти краще взаємодіють між собою, ефективно висловлюють свою думку та працюють у групах.
- Розвиток критичного мислення – допомагає здобувачам освіти аналізувати, оцінювати
- та інтерпретувати інформацію об'єктивно та логічно; вміння ставити питання, шукати докази, розрізняти факти від думок та приймати обґрунтовані рішення.
- Здатність до самостійного навчання – м'які навички сприяють самодисципліні, відповідальності та мотивації до навчання.
- Адаптація до змін – здобувачі освіти легше пристосовуються до нових умов, технологій та навчальних методик.
- Покращення лідерських якостей – вміння брати на себе відповідальність, організовувати роботу команди та приймати рішення.

Комунікативні навички

Вправа «Пара-діалог»

Розвиток уважного слухання та емпатії

Учасників об'єднують у пари. Кожен учасник упродовж 3–5 хвилин розповідає про актуальну тему, а партнер перефразовує почуте, ставить уточнюючі питання і висловлює емпатійні відповіді. Потім ролі міняються.

Зворотний зв'язок

Вправа «Критичний діалог»

Навчитися давати і приймати критику з метою особистого і професійного зростання.

У групах (3 особи) виконують роль презентатора та конструктивних критиків, використовуючи конкретні приклади. Обговорення: як було сприйнято зворотний зв'язок, які позитивні моменти і зони для покращення.

Вправа «Плюси та покращення»

Розвиток відкритості у спілкуванні та взаємної підтримки.

Кожен учасник отримує завдання надати одному з колег короткий список з позитивними аспектами роботи та рекомендаціями для вдосконалення.

Аналіз невербальної комунікації

Вправа «Мовчазне спостереження»

Розвинути здатність розпізнавати міміку, жести і інші невербальні елементи.

Учасники переглядають коротке відео або демонстрацію без звукової доріжки. Обговорення: які емоції та наміри передавалися невербальними сигналами

Вправа «Емоційні міміки»

Підвищення усвідомленості невербальних сигналів у спілкуванні

Один із учасників демонструє певну емоцію лише за допомогою міміки та жестів, а інші намагаються вгадати, яку саме емоцію він відчуває.

Стресостійкість та адаптивність

Вправи на подолання стресу

Прогресивна м'язова релаксація

Усвідомлення фізичної напруги та її зниження, що сприяє емоційному розслабленню.

Учасники поетапно напружують і розслаблюють різні групи м'язів, починаючи з ніг і закінчуючи верхньою частиною тіла

Техніка «Стоп-пауза»

Розвиток навички усвідомленого реагування замість імпульсивних дій

При виникненні стресової ситуації учасники тренуються зупинитись на декілька секунд, робити кілька глибоких вдихів та аналізувати ситуацію перед тим, як діяти

Адаптація до змін через рольові ігри

Вправа «Несподівана зміна»

Розвинути здатність адаптуватися до нових умов і працювати в умовах невизначеності

Учасникам надається сценарій, в якому раптово змінюється план заходу (наприклад, зміна розкладу або структури групи). Група повинна оперативно скоригувати свої дії, обговорити нові варіанти та представити оновлений план

Дискусійна сесія «Що, якби...»:

Стимулювання критичного мислення та генерація альтернативних рішень.

Група обговорює гіпотетичні ситуації, в яких потрібно швидко адаптуватися до змін (наприклад, впровадження нової технології чи зміни в організації роботи).

Креативність і критичне мислення

Метод «Шість капелюхів мислення»

Розвинути гнучкість мислення та комплексний аналіз ситуації

Учасники розглядають конкретну проблему, кожен отримує «капелюх» з визначеною роллю (факти, емоції, критика, позитив, креативність, управління процесом). Обговорення в групі різних підходів та узагальнення картини проблеми.

Груповий кейс-стаді

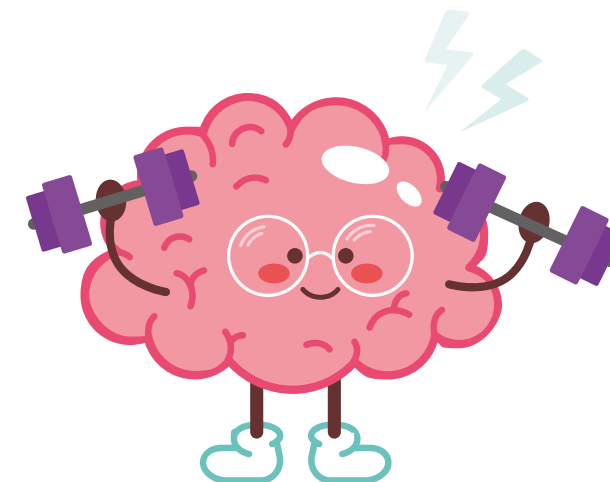
Стимулювати креативне мислення, розвивати навички співпраці та прийняття зважених рішень

Учасникам пропонується вирішити реальну або змодельовану проблему, пов'язану з освітнім процесом / організаційними питаннями. Група аналізує ситуацію, обговорює можливі варіанти рішень та представляє остаточний план дій.

Мозковий штурм із структурованим підходом

Заохочення вільного потоку ідей та аналізу запропонованих варіантів

Учасники окремо генерують ідеї для вирішення заданої проблеми, після чого група класифікує та обговорює їх.



Лідерство та управління командами

Вправа «Лідер у кризовій ситуації»

Лідер – це той, хто бере відповідальність, вміє приймати рішення в умовах невизначеності.

Розвиток стратегічного мислення, відповідальності та швидкого ухвалення рішень.

Учасників об'єднують у групи (4-5 осіб). Кожній групі надано кейс з надзвичайною ситуацією. Група визначає лідера та складає план дій. Після презентації – обговорення: які рішення були найкращими? Як відчував себе лідер?

Вправа «Сліпий лідер»

Лідер має бути уважним до команди, враховувати їхні потреби та надавати чіткі інструкції.

Розвиток довіри, відповідальності та ефективної комунікації.

Учасників об'єднують у пари, де один заплющує очі, а другий веде його через кімнату, долаючи перешкоди. Через 5 хвилин ролі змінюють. Після виконання завдання – рефлексія: Чи було легко довіряти? Що допомагало/заважало керувати партнером?

Вправа «Скульптура лідера»

Лідерство – це не лише про владу, а й про цінності, емоційний інтелект і взаємодію з іншими.

Виявлення цінностей та характеристик лідера через творчість.

Кожен учасник отримує аркуш паперу, пластилін або інші матеріали. Упродовж 10 хвилин створюють «скульптуру ідеального лідера». Це може бути людина, символ або предмет. Презентація результатів роботи та їх інтерпретація.



Соціальний та етичний інтелект в освітньому процесі

Соціальний та етичний інтелект – це ключові навички, які допомагають учням ефективно взаємодіяти з іншими, розуміти соціальні норми та приймати морально обґрунтовані рішення. У сучасній освіті розвиток цих навичок стає все більш важливим, оскільки вони сприяють формуванню гармонійних стосунків, емоційного благополуччя та соціальної відповідальності.

Соціальний інтелект

– це здатність розуміти і управляти соціальними взаємодіями, розпізнавати емоції інших людей, адекватно реагувати в різних соціальних ситуаціях та будувати ефективні міжособистісні стосунки.

Основними складовими соціального інтелекту є емпатія, комунікативні навички, соціальна адаптивність.

- **Емпатія** – це розуміння стосунків, почуттів, психічних станів іншої особи в формі співпереживання, уміння відчувати та розуміти емоції співрозмовника.
- **Комунікативні навички** – це набір здібностей, які допомагають людині ефективно спілкуватися з іншими людьми, а саме: вміння слухати, здатність розуміти, можливість висловлювати чітко і зрозуміло свої думки та ідеї, спроможність використовувати мовні та немовні засоби комунікації, здатність вирішувати конфлікти та будувати відносини з іншими людьми, брати участь у діалозі.
- **Соціальна адаптивність** – це здатність особистості пристосовуватися до змін у соціальному середовищі, зберігаючи своє емоційне, психологічне та фізіологічне благополуччя. Цей процес включає в себе здатність адаптувати свою поведінку, ставлення та навички до вимог різних соціальних ситуацій, норм і ролей, а також ефективно взаємодіяти з іншими людьми. Іншими словами, це гнучкість у взаємодії з різними людьми та в різних соціальних контекстах.

Етичний інтелект

– це здатність аналізувати та приймати морально обґрунтовані рішення, що враховують не тільки особисті інтереси, а й інтереси спільноти, базуючись на принципах справедливості, чесності та відповідальності; здатність розрізняти добро і зло, діяти відповідно до моральних принципів і приймати етично обґрунтовані рішення.

Етичний інтелект складається з морального усвідомлення, етичних суджень та відповідальності.

- **Моральне усвідомлення** – це здатність людини розуміти, оцінювати та керувати своїми вчинками з точки зору моральних норм, принципів і цінностей, що включає розуміння добра і зла, справедливості і несправедливості, а також здатність робити моральний вибір у складних ситуаціях. Моральне усвідомлення є важливим елементом соціальної поведінки та особистісного розвитку, розуміння основних етичних принципів і норм, таких як чесність, повага до інших, справедливість.
- **Етичне судження** – це процес оцінки дій, подій або ситуацій з точки зору моральних принципів, норм і цінностей, що передбачає аналіз з точки зору правильності

або неправильності, справедливості або несправедливості, добра або зла. Етичне судження є важливим елементом морального мислення та прийняття рішень, здатністю оцінювати ситуації з точки зору етичних стандартів і робити висновки.

- **Відповідальність** – усвідомлення суті та значення діяльності, її наслідків, вчинків людини з погляду інтересів суспільства, певної групи або окремої людини; усвідомлення результатів власних рішень та вчинків, а також готовність нести за них відповідальність.

Соціальний та етичний інтелект відіграє важливе значення в освітньому процесі, адже формування особистості здійснюється через розвиток міжособистісних навичок та етичне виховання здобувачів освіти, а зниження конфліктності та підвищення мотивації сприяє формуванню позитивного навчального середовища.

- **Розвиток міжособистісних навичок:** освіта, що спрямована на розвиток соціального інтелекту, допомагає здобувачам освіти краще розуміти себе та інших, будувати здорові стосунки та співпрацювати в команді.
- **Етичне виховання:** інтеграція етичних принципів у навчальний процес сприяє формуванню відповідальних громадян, здатних приймати справедливі рішення у житті та професійній діяльності.
- **Зниження конфліктності:** розвинуті комунікативні та емпатійні навички сприяють попередженню конфліктів і їх конструктивному вирішенню.
- **Підвищення мотивації:** коли здобувачі освіти відчують підтримку та розуміння з боку педагогів та однолітків, вони стають більш залученими до навчального процесу.

Уміння спілкуватися з представниками різних культур та систем цінностей стає критично важливим у сучасному світі. Розвинений етичний інтелект сприяє вихованню лідерів, які приймають рішення, виходячи з високих моральних стандартів, що важливо для розвитку суспільства.

Соціальний та етичний інтелект є критично важливими компонентами сучасної освіти, оскільки вони сприяють формуванню особистості, яка здатна ефективно взаємодіяти у суспільстві та приймати обґрунтовані моральні рішення. Інтеграція цих понять в освітній процес допомагає створити позитивне навчальне середовище, знизити рівень конфліктності та підготувати учнів до викликів сучасного світу через використання інтерактивних методів навчання, розвиток емоційного інтелекту, аналіз етичних дилем, формування культури поваги та співпраці шляхом створення безпечного освітнього простору.

Розвиток соціального та етичного інтелекту в освітньому процесі є необхідною умовою для виховання не лише компетентних, а й морально зрілих та соціально відповідальних громадян. Інтеграція цих аспектів у навчання сприяє гармонійному розвитку особистості та формуванню здорового суспільства.

Розвиток соціального інтелекту – це необхідна умова для особистісного та професійного зростання. Володіння соціальними навичками сприяє ефективній комунікації, гармонійному співіснуванню в суспільстві та успіху в різних сферах життя.

Розвиток соціального інтелекту

Вправа «Відчуй на собі»

Розвивати здатність до емпатичного сприйняття та розуміння емоцій інших.

Учасники по чергово виконують ролі у грі – ставлять себе на місце іншої людини (наприклад, студента, викладача чи колеги), щоб зрозуміти її почуття та мотивації

Техніка активного слухання у групі

Побудова довірливих взаємин через глибше розуміння досвіду інших.

Учасників об'єднують у невеликі підгрупи, де кожен учасник ділиться особистою історією або переживанням, а решта слухає без переривань, потім задає уточнюючі питання



Розвиток етичного інтелекту та морального лідерства

Розвиток етичного інтелекту та морального лідерства – це важливий аспект особистісного зростання та побудови відповідального суспільства. Моральні лідери формують майбутнє, спираючись на чесність, справедливість і соціальну відповідальність.

Етичний інтелект – це здатність людини усвідомлювати та оцінювати етичні аспекти своїх рішень, діяти відповідально та справедливо у соціальних і професійних ситуаціях. Етичний інтелект охоплює моральні цінності, чесність, справедливість, емпатію та здатність протистояти неетичним практикам.

Моральне лідерство – це стиль керівництва, заснований на принципах чесності, справедливості та турботи про спільне благо. Моральний лідер не лише приймає етичні рішення сам, але й надихає інших діяти відповідально.

Кейси та обговорення етичних дилем

Формування критичного мислення в контексті етичних норм і розвиток здатності до морального лідерства.

Учасникам пропонуються реальні або змодельовані ситуації, де потрібно прийняти складне етичне рішення (наприклад, конфлікт між особистими інтересами та благополуччям групи). Після індивідуального аналізу група обговорює різні підходи та приймає спільне рішення.

Групові завдання з виховання відповідальності

Розвиток соціальної свідомості, відповідальності та командної роботи.

Створення невеликої групи для виконання завдання, що вимагає колективного прийняття рішень (наприклад, розробка соціального проєкту для школи чи університету). Після виконання завдання група проводить рефлексію щодо розподілу ролей, етичних аспектів прийнятих рішень та їх впливу на загальну атмосферу.

Стратегії формування етичного інтелекту та морального лідерства

- **Освітня стратегія:** системне навчання через курси, тренінги, дискусії та аналіз етичних кейсів.
- **Рефлексивна стратегія:** регулярний аналіз власних рішень, критична самооцінка, ведення щоденника етичних дилем.
- **Соціальна стратегія:** участь у волонтерських та громадських ініціативах, які сприяють розвитку моральної відповідальності.
- **Культурно-наставницька стратегія:** створення етичного середовища у колективі, передача етичних знань через лідерів думок, менторство та особистий приклад.
- **Емпатична стратегія:** розвиток здатності розуміти інших, активне слухання, практика соціальної відповідальності.
- **Практико-орієнтована стратегія:** застосування етичних принципів у реальних ситуаціях, навчання через моделювання моральних дилем.



Модуль 4. Робота з дітьми та дорослими в умовах конфлікту

Конфлікт є невід'ємною частиною соціальної взаємодії. У кожному суспільстві, на будь-якому рівні – від родинного до організаційного – виникають ситуації, де інтереси, цінності або потреби окремих осіб чи груп суперечать одне одному. Розуміння природи конфлікту, його типології, причин виникнення та психологічного впливу дозволяє ефективніше управляти цими ситуаціями, перетворюючи їх як на можливість зростання і розвитку, так і на виклик, що потребує конструктивного вирішення.

Конфлікт – це процес зіткнення інтересів, цінностей або поглядів між двома чи більше сторонами. Він може бути як внутрішнім (внутрішній конфлікт особистості), так і зовнішнім (конфлікт між людьми або групами).

Негативні аспекти:

- Емоційне перевантаження: Невирішений або ескалований конфлікт може спричинити стрес, тривогу та інші негативні емоційні стани.
- Погіршення взаєморозуміння: Тривалі конфлікти можуть руйнувати соціальні зв'язки та знижувати продуктивність в робочих чи навчальних групах.

Позитивні аспекти:

- Мотивація до змін: Конфлікт може стимулювати пошук нових рішень, покращення комунікації та впровадження інновацій.
- Поглиблення розуміння: розв'язання конфлікту сприяє кращому розумінню власних потреб і потреб інших, особистісному зростанню.

Типологія конфліктів

Внутрішньогрупові конфлікти – конфлікти, що виникають всередині певної групи – класу, команди або організації. Причиною може бути суперечність поглядів, методів роботи або розподілу ресурсів.

Приклади:

Розбіжності між учасниками проекту щодо стратегії виконання завдання. Конфлікти в класі, пов'язані з різними стилями спілкування або особистими суперечками.

Міжособистісні конфлікти – конфлікти, які виникають між окремими людьми, зазвичай через непорозуміння, емоційні розбіжності або конкуренцію.

Приклади:

Розбіжності між двома колегами щодо підходів до вирішення спільних завдань. Сімейні суперечки, що виникають через різні життєві позиції або очікування.

Організаційні конфлікти – конфлікти, що виникають на рівні організацій або між різними структурними підрозділами. Вони можуть бути пов'язані з управлінськими рішеннями, розподілом ресурсів або корпоративною культурою.

Приклади:

Конфлікти між відділами компанії через конкуренцію за бюджет або пріоритети. Невирішені суперечності між керівництвом та підлеглими, що впливають на робочу атмосферу та продуктивність.



Причини виникнення конфлікту

Зовнішні чинники

Комунікаційні бар'єри: Непорозуміння через неефективне спілкування, відсутність активного слухання або невідповідність мовних стилів може призводити до конфліктів.

Різниця у цінностях: Різниця у світогляді, культурних традиціях або життєвих пріоритетах створює фундамент для виникнення суперечностей.

Суперечності в інтересах: Коли інтереси окремих осіб або груп суперечать, це часто стає рушійною силою конфлікту, особливо в умовах обмежених ресурсів або конкуренції.

Внутрішні фактори

Емоційна нестабільність: Люди, що не здатні ефективно управляти своїми емоціями, можуть швидко реагувати надмірно, що спричиняє конфліктні ситуації.

Низька самооцінка: Відчуття неповноцінності або невпевненість у собі можуть спровокувати агресивну поведінку або небажання компромісу.

Особистісні розбіжності: Різниця в характері, темпераменті чи особистих переконаннях також може бути джерелом внутрішніх конфліктів.

Психологічний вплив конфлікту

Конфлікти спричиняють високий рівень стресу, що може призводити до емоційного виснаження, тривожності, депресії та інших негативних психологічних станів. Невирішені конфлікти можуть знижувати самооцінку та впевненість у своїх силах, що особливо важливо для дітей та молоді.

Зростання агресивності, відстороненість, уникання спілкування або, навпаки, надмірна залежність від думки інших може відбуватися під впливом конфлікту. Конфлікти можуть призводити до зниження якості спілкування, що ускладнює вирішення проблем та сприяє ескалації суперечок.



Вплив на продуктивність у дітей та дорослих

Зниження концентрації уваги, мотивації та академічних досягнень. Порушення соціальних зв'язків у класі, що може впливати на загальний клімат навчання.

Зниження робочої продуктивності через емоційне виснаження, погіршення міжособистісних відносин у колективі, що негативно відбивається на загальній атмосфері в робочому середовищі.

Конфлікт – це складне соціально-психологічне явище, яке може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Розуміння його сутності, типології та причин виникнення дозволяє ефективно управляти ситуаціями, мінімізувати негативний вплив на емоційний стан і продуктивність, а також використовувати конфлікти як можливість для особистісного та професійного зростання.

Важливо пам'ятати, що правильне розуміння психологічних аспектів конфлікту допомагає не лише в його вирішенні, але й у створенні середовища, де кожна сторона може відчувати себе почутою та зрозумілою

Періоди та етапи динаміки конфлікту

латентний період (передконфлікт)	відкритий період (конфліктна взаємодія або власне конфлікт)	завершення конфлікту (перехід від конфліктної протидії до пошуку розв'язання проблеми й припинення конфлікту)
виникнення об'єктивної проблемної ситуації	інцидент	розв'язання
усвідомлення об'єктивної проблемної ситуації суб'єктами взаємодії	ескалація конфлікту	урегулювання
спроби сторін розв'язати об'єктивну проблемну ситуацію неконфліктними способами	збалансована протидія	загасання
виникнення передконфліктної ситуації	завершення конфлікту	усунення або переростання в інший конфлікт

Розв'язання конфлікту – це спільна діяльність його учасників, спрямована на припинення протидії й вирішення проблеми, яка привела до зіткнення.

Урегулювання конфлікту відрізняється від розв'язання тим, що в усуненні протиріччя між опонентами бере участь третя сторона. Її участь можлива як за згодою протидіючих сторін, так і без їхньої згоди.

Загасання конфлікту – це тимчасове припинення протидії при збереженні основних ознак конфлікту: протиріччя й напружених стосунків. Конфлікт переходить із явної форми в приховану.

Чинники згасання конфлікту

- виснаження ресурсів обох сторін, необхідних для боротьби
- втрата мотиву до боротьби
- зниження важливості об'єкта конфлікту
- переорієнтація мотивації опонентів

Під усуненням конфлікту розуміють такий вплив на нього, у результаті чого ліквідуються основні структурні елементи конфлікту.

Результат конфлікту розглядають як наслідок (результат) боротьби з точки зору становища сторін та їх ставлення до об'єкта конфлікту.

Етапи післяконфліктного періоду

часткова нормалізація стосунків опонентів (не зникли негативні емоції)

повна нормалізація відносин (усвідомлення сторонами важливості подальшої конструктивної взаємодії)

Чотири форми переробки конфліктів за Н. Пезешкіаном

інтуїція	спілкування	прогнозувати майбутнє й знайти рішення	уява
відчуття	тілесна	правильне відображення ситуації	сприйняття
використання традицій	соціально-комунікативна	Можливість скористатися мудрістю батьків і досвідом попередніх поколінь	контакти
розум	діяльнісна	втілення рішення в життя	діяльність

Іншим ефективним шляхом вирішення конфліктів є модель «сімейної ради» для розв'язання конфліктів у дитячо-батьківських відносинах, але потенційно настільки ж ефективна для вирішення подружніх конфліктів. Центальною ідеєю моделі «сімейної ради» є теза про те, що в конфліктній ситуації, якою б вона не була, якими б причинами не була ініційована, не повинно бути «переможців» і «переможених». З'ясування причин виникнення

конфлікту, виявлення його винуватця й ініціатора не допоможуть розв’язати проблему, а лише збільшать її.

Конструктивний підхід передбачає пошук вирішення проблеми на основі принципу рівноправності всіх учасників конфлікту незалежно від віку й ролі в сім’ї. Непорушним при цьому є правило обов’язкової прийнятності способу розв’язання конфлікту для всієї сім’ї.

Етапи моделі «сімейної ради»

- ідентифікація й визначення конфлікту як наслідку суперечливості мотивів та інтересів членів сім’ї (об’єктивізація, вербалізація й усвідомлення суті конфлікту в процесі обговорення проблеми всією сім’єю);
- генерування й реєстрація всіх можливих альтернатив вирішення проблеми незалежно від того, наскільки вони влаштовують учасників конфлікту. На цьому етапі діє правило безоцінного прийняття й заборони на критику будь-яких, навіть самих неймовірних рішень;
- обговорення й оцінка кожної із запропонованих на попередньому етапі альтернатив. Правило: альтернатива не ухвалюється, якщо хоча б один з учасників не згідний. Якщо в процесі групового обговорення всього арсеналу висунутих пропозицій жодна з них не ухвалюється, то обговорення триває доти, поки не буде знайдено рішення, що влаштовує всіх;
- вибір кращого прийнятного для всіх членів сім’ї способу вирішення проблеми;
- вироблення шляхів реалізації рішення; складання конкретного плану його виконання, включаючи відповідальність і обов’язки кожного з учасників, їх дії, умови виконання з точністю до деталей;
- визначення критеріїв оцінки результату сімейного договору, форм і способів контролю й оцінки.



Модуль 5. **Ресурсність та вигорання:**
шлях до гармонії в професії

Ресурсність викладачів – це здатність ефективно використовувати внутрішні та зовнішні ресурси для підтримки своєї професійної діяльності, збереження емоційного та фізичного здоров’я, а також для досягнення високих результатів у навчанні студентів чи учнів.

Види ресурсів

Внутрішні і зовнішні	Психічні та фізичні
Середовищні і особистісні	Матеріальні та нематеріальні
Особистісні якості	Знання нормативної бази
Мотивація	Уміння спілкуватися
Навички планування	Досвід роботи

Ресурсність викладачів

Тіло

фізичні ресурси (наприклад, здоров'я, енергія, активність, харчування, спорт, сон, відпочинок, гігієна та ін.)

Розум

інтелектуальні ресурси (навички, знання, досвід)

Соціум

зовнішні ресурси (підтримка родини, колег, соціальні зв'язки)

Емоції

емоційні ресурси (позитивний настрій, стійкість до стресу, позитивне ставлення до себе, емоційна стабільність).

Чому ресурсність викладачів/педагогів так важлива?

Ресурсність викладачів/педагогів є критично важливою, оскільки вона безпосередньо впливає на якість освіти, атмосферу в навчальному закладі та розвиток учнів чи студентів, а саме:

Вплив на якість навчання

Ефективність викладання: ресурсні викладачі здатні краще планувати заняття, використовувати інноваційні методи навчання та адаптуватися до потреб учнів.

Мотивація учнів: енергійні та натхненні викладачі здатні зацікавити учнів, що підвищує їхню мотивацію до навчання.

Збереження здоров'я викладачів

Профілактика емоційного вигорання: ресурсність допомагає викладачам уникнути втоми, апатії та інших наслідків хронічного стресу.

Баланс між роботою та особистим життям: викладачі, які вміють управляти своїми ресурсами, краще справляються з навантаженням і знаходять час для відпочинку.

Психологічний клімат у навчальному закладі

Створення позитивної атмосфери: сприяє формуванню доброзичливого та підтримуючого середовища, що важливо для емоційного стану як учнів, так і колег.

Профілактика конфліктів: викладачі з високою ресурсністю краще справляються зі стресовими ситуаціями та знаходять конструктивні рішення.

Розвиток професійних навичок

Постійне вдосконалення: ресурсні викладачі мають змогу займатися самоосвітою, відвідувати тренінги та впроваджувати нові методики.

Адаптація до змін: в умовах сучасних викликів (наприклад, дистанційне навчання) ресурсність дозволяє швидше адаптуватися до нових умов.

Вплив на учнів

Приклад для наслідування: ресурсні викладачі стають зразком ефективного управління часом, емоціями та енергією для своїх учнів.

Підтримка учнів: викладачі з високою ресурсністю здатні краще підтримувати учнів у складних ситуаціях, мотивувати їх і допомагати розкривати потенціал.

Ефективність роботи навчального закладу

Зниження плинності кадрів: ресурсні викладачі менше схильні до емоційного вигорання, що зменшує їхню текучість.

Підвищення репутації закладу: Якість освіти та атмосфера в навчальному закладі залежать від ресурсності викладачів, що приваблює нових учнів і партнерів.

Соціальна роль викладачів

Формування майбутнього суспільства: Викладачі впливають на розвиток особистості учнів, їхні цінності та навички, що робить їхню ресурсність важливою для всього суспільства.

Просування інновацій: Ресурсні викладачі здатні впроваджувати нові підходи до навчання, що сприяє прогресу в освіті.



Ресурсорієнтована модель стресодолання BASIC Ph (Lahad, M., & Leykin, D. (2013).

Пригадайте себе, коли ви знаходилися в кризовій ситуації, переживали сильний стрес. Що найчастіше ви робили, щоб допомогти собі впоратися з цим станом? Що, на вашу думку, допомагає найкраще, а що – найгірше? Відповідно до твердження поставте будь-яку позначку у відповідній клітинці навпроти номера твердження, де цифри означають:

- 0 – ніколи не користуюся цим способом, щоб впоратися зі складною ситуацією.
- 1 – я рідко користуюся цим способом, щоб впоратися зі складною ситуацією.
- 2 – я іноді користуюся цим способом, щоб впоратися зі складною ситуацією.
- 3 – я періодично користуюся цим способом, щоб впоратися зі складною ситуацією.
- 4 – я часто користуюся цим способом, щоб впоратися з ситуацією.
- 5 – я майже завжди користуюся цим способом, щоб впоратися з ситуацією.
- 6 – я завжди користуюся цим способом, щоб впоратися зі складною ситуацією.

№	Твердження	0	1	2	3	4	5	6
1	Я здаюся і покладаюся на вищі сили чи долю у вирішенні проблеми							
2	Я не говорю про свої емоції прямо, але виражаю їх опосередковано, – до прикладу, плачу, коли думаю про себе							
3	Я шукаю підтримки інших людей							
4	Я фантазую і даю волю своїй уяві, – наприклад, уявляю себе у спокійному, безтурботному місці							
5	Я збираю інформацію, щоб бути певним/ною у тому, що я маю найкращий варіант вирішення проблеми							
6	Я їм або сплю менше, ніж звичайно, – або ж, навпаки, я їм та сплю більше, ніж зазвичай							
7	Я вірю у мої власні сили і мою здатність долати перешкоди							
8	Я висловлюю мої почуття у власний завуальований спосіб – через натяки, сарказм або навіть флірт							
9	Я веду бесіди з друзями по телефону							
10	Я згадую свої улюблені історії, байки, притчі або ж казки – як спосіб пошуку вирішення проблеми							

11	Я аналізую проблеми, намагаючись знайти їх вирішення							
12	Я постійно займаю себе фізично працею – наприклад, прибиранням, приготуванням їжі, роботою з деревом, ремонтом автомобіля чи навіть створенням моделі літака							
13	Моє кредо: «Я зможу пережити це, незважаючи ні на що»							
14	Я звільняюся від почуттів через плач, сміх або крик і не тримаю все це всередині							
15	Я намагаюся знайти підтримку у друга або членів моєї сім'ї							
16	Слухаючи музику, я даю волю своїй уяві							
17	Я створюю спеціальний план і дію згідно з ним крок за кроком							
18	Я використовую вправи для розслаблення							
19	Я прошу допомоги у Бога в молитві							
20	Я накручую себе емоційно, щоб посилити свою мотивацію							
21	Я глибоко занурююся у стосунки з членами моєї громади або організації, до якої я належу							
22	Я згадую часи, коли мені було набагато краще, ніж зараз, або ж думаю про час, коли все зміниться на краще							
23	Насамперед я намагаюся зрозуміти, що, власне, відбувається							
24	Я розслабляюся, коли роблю щось: приймаю душ або ванну, йду на прогулянку або бігаю підтюпцем							
25	Я опираюся на свої духовні переконання або на свою життєву філософію							
26	Я розповідаю або слухаю жарти і смішні історії							
27	Я шукаю людей, з якими можна провести час, нічим особливо не займаючись							
28	Я переглядаю спортивні змагання, фільми або читаю книги, уявляючи себе на місці дійових осіб							
29	Я зважую всі можливі варіанти вирішення проблеми і, якщо це можливо, обираю найкращий з них							
30	Я намагаюся постійно займати себе якоюсь фізичною діяльністю							
31	Моє кредо: «Те, що не вбиває мене, робить мене сильнішим»							
32	Я даю вихід моїм емоціям							

33	Я пишу листи та е-мейли до друзів – з надією на їх відповідь							
34	Я мрію, думаю про кращі часи, уявляючи собі їх							
35	Я намагаюся знайти вирішення проблеми у найкращий спосіб, з тих, які знаю, обмірковуючи кожен з них							
36	Я виходжу з дому або намагаюся бути активним/ною для того, щоб позбутися надлишку енергії							

Опрацювання результатів

Підрахуйте отримані бали по вертикалі у кожному з шести стовпчиків.

B – Belief & values – віра, переконання, цінності, філософія життя.

A – Affect – вираження емоцій та почуттів.

S – Socialization – соціальні зв’язки, соціальна підтримка, соціальна приналежність, спілкування.

I – Imagination – уява, мрії, спогади, творчість.

C – Cognition, thought – розум, пізнання, когнітивні стратегії.

Ph – Physical – фізична активність, тілесні ресурси.

B	A	S	I	C	Ph
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36



Модуль 6. Основні принципи конструювання програми тренінгу

Структура тренінгу

- Тренінговий процес як повний цикл подій, складається з чотирьох етапів:
- Оцінка тренінгу
 - Ідентифікація та аналіз тренінгових потреб
 - Проектування тренінгу
 - Проведення тренінгу

Підготовка до проведення тренінгу передбачає три послідовні етапи – визначити зміст роботи, скласти загальний план проведення занять, детально опрацювати процес ведення тренінгу відповідно до його структури (дії, вправи, руханки відповідно до кожної частини заняття). Тренінг має досить чітку структуру, частини якої мають визначене змістовне наповнення і рекомендовані часові межі.

частина	етап частини тренінгу	завдання	вправи	тривалість
вступна	вступ знайомство правила очікування	створення сприятливого психологічного простору; засвоєння правил роботи групи; налагодження зворотного зв'язку «учасник-група» та «група-учасник»; створення ситуації рефлексії	знайомство правила розминка очікування вправи на рефлексію	до 15 хв хвилин для тренінгів тривалістю 1,5-3 год; до 30 хв для тренінгів тривалістю 6-8 год
основна	оцінка рівня поінформованості актуалізація проблеми пошук шляхів розв'язання, отримання інформації; розвиток практичних навичок	оцінка рівня поінформованості щодо проблеми; актуалізація проблеми та конкретних завдань для її вирішення; надання інформації, засвоєння знань; набуття умінь, навичок; підбиття підсумків щодо змісту роботи	інтерактивні техніки; вправи та оцінка групових процесів, стану групи	розраховується як різниця загального часу тренінгу та часу, необхідного для вступної і заключної частин разом
завершальна	рефлексія та завершення роботи	підбиття підсумків роботи; оцінка отриманого досвіду; налаштування учасників на атмосферу звичайного життя	вправи на рефлексію та відновлення сил учасників; прощання	до 15 хв хвилин для тренінгів тривалістю 1,5-3 год; до 30 хв для тренінгів тривалістю 6-8 год

Перший етап підготовки – опрацювання змісту тренінгу, а саме: чітке формулювання уявлення щодо змісту майбутнього тренінгу допомагає тренеру в опрацюванні семи важливих питань, які спочатку можна зафіксувати на чернетках.

Спочатку варто визначити мету тренінгу, тобто те, чого хоче досягти тренер за підсумками всієї роботи, враховуючи потреби учасників і попередній досвід та рівень їхніх знань.

Це дозволить не лише дати учасникам нову для них інформацію, а й передбачити можливе зіткнення поглядів, що створюватиме доцільну напругу і сприятиме розвитку групової динаміки.

Окрім того, треба чітко уявляти очікувані результати тренінгу, тобто те, що учасники мають усвідомити або чому навчитися упродовж роботи.

Ідентифікація й аналіз тренінгових потреб – це процес, спрямований на визначення, хто і чому потребує проведення тренінгу і який це має бути тренінг.

Проектування (розробка) тренінгу включає: визначення тренінгових цілей: що саме учасники тренінгу повинні уміти робити після проходження тренінгу, на якому рівні і за яких умов, які знання учасники мають досягнути після завершення навчання; розробку

ефективної тренінгової програми; вибір належних методів; вибір часу та місця тренінгу; вибір тренерів; вибір методів оцінки і закріплення ефектів навчання.

Проведення тренінгу – найбільш видима частина тренінгового циклу – полягає у забезпеченні учасникам/учасницям тренінгу максимальної фаховості у поєднанні з ефективно використаними коштами. Тренінг повинен бути не тільки ефективним, але також (якщо це можливо) цікавим та приємним для цільової аудиторії.

Існують різні рівні оцінки проведеного тренінгу – від оцінки ступеня реалізації навчальних цілей через оцінку рівня.

Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання плану його проведення – другий етап підготовки. План можна скласти графічно в послідовний лінійний спосіб, записуючи всі необхідні пункти один під одним поспіль (досвідчені тренери), схематично або моделювати мапу – імітувати графічно встановлення зв'язків між концепціями та емоціями, цілями і перешкодами, минулим і теперішнім тощо.

Планування тренінгу – це творчий процес, який потребує чимало часу, усвідомлення нез'ясованих питань, появи нових, розкриття перспектив підвищення ефективності тренінгу, які не були відомі раніше. Незалежно від обраної форми, план тренінгу повинен містити певну обов'язкову інформацію, а саме: вступ (відомості щодо процедури знайомства учасників, організаційні та оглядові питання щодо тренінгового курсу загалом і першого заняття зокрема), зміст занять і методи, що застосовуватимуться (опис теми, час, зауваження щодо використання технічних засобів і методів навчання, певних дій і вправ), порядок підбиття підсумків, тренінгу, процедури і вправи, що виконуватимуться на завершення роботи, роздатковий матеріал.

Третій етап підготовки – детальне опрацювання процесу ведення тренінгу відповідно до його структури. Під час тренінгу неодмінно будуть виникати багато побічних тем для обговорення, і кожна з них виявлятиметься більш чи менш привабливою, такою що буде цікавити учасників.

Фази розвитку тренінгової групи



Фаза «Формування» (Forming)

На цьому етапі учасники вперше збираються разом. Вони можуть відчувати невизначеність, сором'язливість та обережність. Основне завдання тренера – створити безпечну, привітну атмосферу, де кожен відчує себе важливим і почує підтримку.

Що робити тренеру:

Представлення та ознайомлення: проведіть коротку презентацію про себе, розкажіть про цілі тренінгу та коротко представте кожного учасника (можна використати вправу «Ланцюжок довіри» або іншу ознайомчу вправу).

Встановлення правил спілкування: Разом з групою визначте основні правила взаємоповаги, конфіденційності та конструктивного зворотного зв'язку. Це допоможе закласти основу для подальшої роботи.

Лідерська позиція: Покажіть свою експертизу і готовність допомогти, але водночас заохочуйте учасників бути активними, задавати запитання і ділитися думками.

2. Фаза «Штурм» (Storming)

На цьому етапі можуть з'являтися розбіжності, суперечності або навіть конфлікти через різні стилі спілкування, очікування чи особистісні риси. Група активно формує свої відносини, і це може супроводжуватися емоційною напругою.

Що робити тренеру:

Активно слухати та моделювати приклад: Виявляйте розуміння до виникаючих емоцій, заохочуйте відкритий діалог та демонструйте техніки активного слухання.

Заохочення конструктивного обговорення: Якщо виникають суперечності, допоможіть учасникам висловити свої думки без осуду. Використовуйте методики ненасильницького спілкування, щоб допомогти учасникам знаходити спільну мову.

Регулювання емоцій: Якщо емоції стають надто інтенсивними, організуйте коротку перерву або дихальну вправу, щоб допомогти групі заспокоїтись і повернутися до конструктивного діалогу.

3. Фаза «Унормування» (Norming)

На цьому етапі група починає знаходити спільну мову, встановлювати правила взаємодії та розвивати свою ідентичність. Учасники все більше довіряють один одному, формується колективна культура.

Що робити тренеру:

Закріплення групових правил: Проведіть вправи, спрямовані на визначення групових цінностей і норм поведінки. Наприклад, обговоріть, як група може підтримувати один одного в навчальному процесі.

Заохочення командної роботи: Організуйте завдання, які потребують спільної роботи, де кожен має внести свій внесок. Це можуть бути обговорення кейсів, групові проекти або рольові ігри.

Зворотний зв'язок: Заохочуйте учасників давати один одному конструктивний зворотний зв'язок. Підкреслюйте важливість взаємної підтримки і визнання досягнень кожного члена групи.

4. Фаза «Продуктивність» (Performing)

На цьому етапі група досягає високого рівня ефективності і автономії. Учасники вільно обговорюють проблеми, самостійно розробляють рішення і активно працюють над поставленими завданнями.

Що робити тренеру:

Стимулювання самостійності: Давайте групі більше простору для самостійного вирішення завдань, надаючи лише необхідні консультації. Ваша роль – бути наставником і консультантом.

Підтримка інновацій: Заохочуйте креативність і обговорення нових ідей. Організуйте брейнштормінгові сесії, де учасники можуть експериментувати з різними підходами.

Моделювання прикладів успішної роботи: Відзначайте досягнення групи, підсумовуйте успішно виконані завдання та наголошуйте на тих методах, що працюють найкраще.



5. Фаза «Розставання» (Adjourning)

На завершальному етапі групова робота набуває форми завершеного проекту. Учасники аналізують отримані результати, обговорюють досягнення та можливі напрямки подальшого розвитку.

Що робити тренеру:

Проведення рефлексії: Організуйте обговорення, де кожен учасник ділиться своїми враженнями, уроками та рекомендаціями для майбутніх тренінгів.

Оцінка роботи групи: Використовуйте анкетування чи інші інструменти для збирання зворотного зв'язку, що дозволить покращити процес ведення навчальних груп у майбутньому.

Підтримка довгострокового зв'язку: Заохочуйте утворення мережі спілкування між учасниками для обміну досвідом і підтримки навіть після завершення тренінгу.

Загальні поради для тренера

Будьте гнучкими: кожна група унікальна, тому адаптуйте методики та вправи до потреб конкретної аудиторії.

Створіть атмосферу довіри: використовуйте вправи на знайомство та групову взаємодію, щоб учасники відчули себе в безпеці та могли відкрито висловлювати свої думки.

Моделюйте поведінку: демонструйте приклади активного слухання, емпатії та конструктивного вирішення конфліктів. Ваш приклад стане орієнтиром для учасників.

Забезпечте конструктивний зворотний зв'язок: регулярно проводьте обговорення результатів вправ, аналізуйте помилки та досягнення, допомагайте кожному учаснику зрозуміти, як можна вдосконалювати свої навички.

Заохочуйте участь: слідкуйте за тим, щоб кожен учасник мав можливість висловитись. Використовуйте техніки фасилітації для залучення тих, хто менш активний.

Контролюйте час: дотримуйтеся встановлених часових рамок для кожного етапу, щоб не перевантажити групу та забезпечити ефективне використання тренінгового часу.

Ефективне ведення групи сприяє створенню продуктивного, підтримуючого та безпечного середовища, що є ключовим для досягнення результатів у навчальному процесі.

Як мотивувати учасників тренінгу?

1. Створення позитивної атмосфери

Привітність та відкритість: починайте тренінг з теплої привітальної промови. Продемонструйте ентузіазм і зацікавленість темою, щоб учасники відчули вашу відданість і мотивацію.

Розташування у колі або відкритому просторі: використовуйте розташування, що сприяє взаємодії – круглі столи, коло, інтерактивні зони. Це допомагає створити відчуття спільноти та взаємної підтримки.

Правила спілкування: встановіть прості правила взаємодії (конфіденційність, повага до думок, активне слухання), які допомагають усім учасникам почуватися в безпеці та підтримці.

2. Використання інтерактивних методів

Активні вправи та рольові ігри: інтерактивні вправи сприяють залученню учасників і дозволяють практично відпрацювати матеріал. Рольові ігри, симуляції, дискусії – це чудові інструменти для стимулювання мотивації, оскільки учасники відчувають, що їхня думка важлива.

Групові завдання та проекти: заохочуйте роботу в малих групах, де кожен має можливість внести свій внесок. Взаємодія та обговорення допомагають учасникам відчувати колективний успіх і стимулюють індивідуальну відповідальність.

Використання сучасних технологій: використовуйте інтерактивні платформи, опитування в реальному часі, онлайн-інструменти для співпраці – це додає динаміки та зацікавленості в процесі навчання.

3. Нагороди та позитивне підкріплення

Визнання досягнень: відзначаайте успіхи учасників, навіть невеликі досягнення. Використовуйте як словесне визнання, так і символічні нагороди (сертифікати, значки чи просто похвалу перед групою).

Зворотний зв'язок: надавайте конструктивний і позитивний зворотний зв'язок. Підкреслюйте сильні сторони кожного учасника, заохочуйте до подальшого розвитку і вкажіть, як можна вдосконалити навички.

Використовуйте різні форми зворотного зв'язку

Вербальний (усний) – використовується під час або після тренінгу; містить відкриті запитання, дискусії, індивідуальні коментарі і може мати різні формати: «Коло вражень», «Один ключовий інсайт», «Що було найціннішим?»

Письмовий – анонімні анкети, форми зворотного зв'язку, рефлексійні щоденники, що дозволяють отримати детальні відгуки від учасників, зокрема тих, хто не бажає висловлюватися публічно.

Візуальний – використання карток, стікерів, малюнків, інфографік (напр., «Дерево вражень» (учасники записують свої думки на «листочках» і прикріплюють до зображеного дерева).

Невербальний – спостереження за реакціями учасників (міміка, жести, поведінка), а також допомагає зрозуміти рівень залученості та зацікавленості.

Підтримка індивідуальних цілей: запитайте учасників про їхні індивідуальні очікування та цілі, а потім підкресліть, як матеріал тренінгу допоможе досягти цих цілей.

4. Залучення емоційного аспекту

Особисті історії та приклади: розповідайте власні історії або приклади успішного вирішення проблем, які можуть надихнути учасників. Емоційні приклади допомагають створити зв'язок між теоретичними знаннями та особистим досвідом.

Рефлексивні вправи: організовуйте вправи, де учасники можуть поділитися своїми емоціями та думками, наприклад, ведення особистого щоденника або круглі обговорення. Це стимулює внутрішню мотивацію через усвідомлення власного прогресу.

5. Адаптація до потреб групи

Гнучкість у веденні: будьте готові змінити план або темп тренінгу залежно від реакції групи. Якщо бачите, що учасники висловлюють потребу у детальнішому розгляді певних тем або практичних завдань, адаптуйте програму відповідно до їхніх потреб.



Персоналізований підхід: слідкуйте за реакціями кожного учасника. Особлива увага до тих, хто менш активно долучається до обговорень, може бути здійснена через індивідуальні запитання або маленькі групові дискусії.

6. Планування перерв та відновлення енергії

Регулярні перерви: забезпечте короткі перерви для розслаблення – це дозволяє учасникам перезавантажитися та підтримувати високий рівень концентрації протягом всього тренінгу.

Вправи на релаксацію: включайте короткі дихальні вправи, міні-медитації або легкі фізичні вправи. Це допомагає знизити стрес та підтримує загальну емоційну рівновагу.

7. Створення довгострокового зв'язку

Формування спільноти: заохочуйте учасників залишатися на зв'язку навіть після завершення тренінгу. Організуйте онлайн-групи або форуми для обміну досвідом, де кожен може задавати питання і ділитися успіхами.

Домашні завдання та подальший супровід: пропонуйте домашні завдання, які сприяють застосуванню отриманих знань у реальній роботі. Організуйте регулярні зустрічі або супервізійні сесії, щоб підтримувати мотивацію та слідкувати за прогресом.

Загальні поради

Будьте натхненними:

Енергія та ентузіазм тренера впливають на мотивацію учасників. Демонструйте свою зацікавленість у темі і впевненість у тому, що кожен учасник може досягти високих результатів.

Підтримуйте відкритість:

Заохочуйте учасників висловлювати свої думки і ставити запитання. Відкрите спілкування допомагає створити атмосферу довіри та залучення.

Плануйте інтерактивно:

Розбивайте матеріал на менші блоки з практичними вправами, обговореннями та рефлексивними завданнями. Це дозволить підтримувати увагу і забезпечить активну участь.

Регулярно перевіряйте рівень зацікавленості:

Під час тренінгу задавайте учасникам питання, проводьте швидкі опитування або інтерактивні вправи для визначення їхнього настрою та розуміння матеріалу.

Поведінкові характеристики «важких» учасників тренінгу

У будь-якій навчальній групі можна зустріти різні типи учасників, і деякі з них можуть проявляти поведінкові риси, що ускладнюють групову роботу. Серед таких типів можна виділити:

Відкритий учасник

Це люди, які легко діляться думками, активно бере участь у дискусіях і готові експериментувати. Їхній внесок є цінним для групи, і вони часто виступають у ролі лідерів.

Закритий учасник

Вони схильні до стриманості та обмежено висловлюють свої думки. Такий учасник може відчувати дискомфорт під час публічних виступів, тому важливо створити для нього безпечне середовище.

Врівноважений учасник

Має стабільну емоційну реакцію, бере участь активно, але не домінує в групі. Вони конструктивно підходять до обговорень і сприяють підтримці позитивного клімату.

Неврівноважений учасник

Може демонструвати емоційну нестабільність, різкі зміни настрою або суперечливу поведінку, що заважає груповій роботі. Такі учасники потребують спеціального підходу для регулювання емоцій.

Впевнений у собі учасник

Високий рівень впевненості дозволяє їм активно висловлювати свої ідеї, але іноді це може призводити до домінування в дискусіях.

Боязкий і сором'язливий учасник

Виявляють небажання брати участь у відкритих обговореннях, можуть уникати взаємодії через соціальний тиск. Такі учасники потребують додаткової підтримки для поступового залучення до роботи.

Природний учасник

Вони демонструють автентичність і легко встановлюють контакти, хоча іноді їхня комунікація може бути неструктурованою.

Демонстративний учасник

Схильний до показової поведінки, активно виступає і прагне до уваги, що іноді може перетворити дискусію на шоу.

Робота з «складними учасниками» потребує інтегрованого підходу, який сприяє створенню підтримуючого, продуктивного та мотиваційного навчального середовища, де кожен учасник відчуває свою важливість, має можливість відкрито висловлювати свої думки та активно брати участь у процесі професійного зростання.



Загальні стратегії роботи з «важкими» учасниками

Ефективне ведення тренінгу потребує адаптації методів до індивідуальних особливостей учасників. Основні стратегії роботи можна узагальнити наступним чином:

Проведення попередньої діагностики

Перед початком тренінгу важливо провести коротке опитування або інтерв'ю, щоб виявити установки, очікування та рівень зацікавленості учасників. Це дозволить краще зрозуміти їхні ментальні моделі і адаптувати подачу матеріалу. Використовуйте відкриті запитання для розкриття їхніх установок, що дозволить краще адаптувати подачу матеріалу.

Створення безпечного середовища

Незалежно від типу учасників, важливо забезпечити атмосферу довіри, відкритості та взаємоповаги. Встановлення простих правил взаємодії, проведення знайомчих вправ і робота в малих групах допомагають знизити соціальний тиск, особливо для закритих, боязких чи сором'язливих учасників.

Заохочення активної участі

Для відкритих та впевнених учасників – заохочуйте лідерство, просіть їх ділитись успішними кейсами та виступати в ролі модераторів. Для закритих та боязких – працюйте в малих групах, використовуйте індивідуальні завдання, задавайте прості відкриті питання і надавайте позитивний зворотний зв'язок за кожну спробу участі. Для агресивних чи демонстративних учасників – встановлюйте чіткі правила дискусій, використовуйте техніки фасилітації, спрямовуючи їхню енергію на підтримку групи.

Конструктивний зворотний зв'язок

Регулярно підкреслюйте сильні сторони кожного учасника, надавайте рекомендації щодо вдосконалення навичок і заохочуйте до конструктивного діалогу. Особливо важливо працювати з критично налаштованими учасниками, допомагаючи їм переосмислити негативні установки через позитивний рефреймінг.

Підсилення позитивних установок та конструктивне моделювання (К. Вендербер)

Допомагайте учасникам переосмислити негативні ситуації через позитивну призму. Використовуйте техніку рефреймінгу, коли замість «занадто складно» пропонується бачити завдання як можливість розвинути нові навички. Демонструйте особисті приклади успішного вирішення проблем і надавайте конструктивний зворотний зв'язок.

Диференційований підхід до групової роботи

Формуйте групи так, щоб у кожній були представники з різними установками, що сприятиме обміну досвідом. Модеруйте дискусії, задавайте питання для стимулювання відкритості і організовуйте групову рефлексію після виконання завдань.

Адаптація навчальних матеріалів

Гнучко подавайте матеріал, використовуючи кейси, приклади та історії успіху, що можуть переконати скептично налаштованих учасників у практичній користі нових методик.

Підтримка змін через супервізію

Організуйте регулярні супервізійні зустрічі та індивідуальні консультації для обговорення труднощів і аналізу досвіду, що допомагає змінювати негативні установки і підтримувати мотивацію.

Робота з "важкими" учасниками тренінгу потребує комплексного підходу, який враховує як загальні поведінкові характеристики, так і особистісні установки. Загальні стратегії включають проведення попередньої діагностики, створення безпечного середовища, активне залучення, конструктивний зворотний зв'язок та організацію групової роботи.



Рефлексія у тренінгу

Рефлексія у тренінгу – це важливий інструмент, який допомагає учасникам осмислити отриманий досвід, закріпити знання та визначити шляхи подальшого розвитку. Це не просто підбиття підсумків, а активний процес осмислення та інтеграції нового досвіду у власну систему цінностей, професійну діяльність та особисте життя.

Рефлексія також дає можливість тренеру зрозуміти, наскільки ефективним був тренінг, і внести корективи в подальшу роботу.

Основні функції рефлексії у тренінгу

Закріплення отриманих знань

Під час тренінгу учасники отримують багато нової інформації. Рефлексія допомагає:

- виокремити основні ідеї та ключові висновки;
- знайти практичне застосування отриманих знань;
- пов'язати новий матеріал із власним досвідом.

Формування особистісної відповідальності

Рефлексія допомагає:

- взяти відповідальність за свої подальші дії та зміни;
- сформулювати власне ставлення до теми тренінгу;
- мотивувати себе до подальшого розвитку.

Вдосконалення самого тренінгу

Для тренера рефлексія є цінним інструментом отримання зворотного зв'язку. Аналізуючи реакції учасників, тренер може:

- оцінити ефективність поданого матеріалу;
- виявити складні або суперечливі моменти, які потребують додаткового пояснення;
- покращити структуру та методику наступних тренінгів.

Покращення комунікації та згуртованості групи

Обмін думками, відчуттями та досвідом під час рефлексії сприяє відкритості та довірі між учасниками. Це особливо важливо, якщо тренінг передбачає командну роботу.

Усвідомлення емоційного стану

Тренінг може викликати різноманітні емоції – від натхнення та мотивації до тривоги або сумнівів. Завдяки рефлексії учасники можуть:

- краще розуміти свої почуття та причини їх виникнення;
- знизити емоційну напругу та стрес;
- відчувати підтримку від групи.

Рефлексія у тренінгу – це не просто завершальний етап, а важливий процес осмислення, який допомагає учасникам: усвідомити цінність отриманих знань; зрозуміти свої емоції та знайти способи їх регуляції; мотивуватися до змін та подальшого розвитку; підвищити ефективність навчання та практичного застосування навичок.

Без рефлексії навчання стає менш глибоким та усвідомленим, а отже – менш ефективним. Саме тому цей етап є невід’ємною частиною будь-якого тренінгу!

Види рефлексії

Індивідуальна рефлексія

Особисті записи:

Учасники можуть вести щоденники, нотатки або електронні записи, де фіксують свої думки, емоції, переживання та спостереження під час тренінгу.

Самостійний аналіз:

Письмовий аналіз або внутрішній діалог допомагають розібратися у власних почуттях і діях. Учасники можуть ставити собі запитання: «Що я відчував/відчувала в цій ситуації?», «Які фактори вплинули на мою реакцію?», «Що я можу зробити, щоб покращити свої дії в майбутньому?»

Усна дискусія із самим собою:

Можна застосовувати техніки самоспостереження або ментальні діалоги, які сприяють глибшому розумінню внутрішніх процесів.

Групова рефлексія

Обмін досвідом:

У груповій формі учасники діляться власними враженнями, прикладами з практики та висловлюють свої думки щодо певних ситуацій.

Різні точки зору:

Обговорення в групі сприяє висвітленню різних перспектив на одну й ту ж ситуацію.

Побудова колективного знання:

Групова дискусія стимулює взаємопідтримку, де кожен має можливість внести свій внесок у загальне розуміння теми.

Зворотній зв’язок:

Кожен учасник отримує зворотній зв’язок не тільки від фасилітатора, а й від колег, що може бути дуже корисним для виявлення слабких та сильних сторін у власному підході.

Супровід тренера (фасилітатора)

Цілеспрямоване спрямування:

Тренер або фасилітатор виступає як посередник, який задає запитання, що стимулюють роздуми. Наприклад, запитання типу «Що для вас було найбільш важким у цій ситуації?» чи «Як би ви могли підійти до цієї проблеми інакше?» допомагають учасникам розкрити власний досвід.

Підтримка у структуризації думок:

Фасилітатор допомагає організувати процес рефлексії, пропонуючи конкретні методики, наприклад, SWOT-аналіз особистих дій чи «коло запитань», яке спрямоване на глибший аналіз емоційних та професійних аспектів.

Забезпечення безпечного середовища:

тренер створює атмосферу підтримки і конфіденційності.

Індивідуальний підхід:

Тренер може адаптувати свої запитання та методики відповідно до особливостей кожного учасника або групи, що робить процес рефлексії більш ефективним та релевантним до конкретних потреб.



Супервізія для тренерів з психосоціальної підтримки

Супервізія для тренерів з психосоціальної підтримки є важливим механізмом професійного розвитку та запобігання емоційному вигоранню. Вона допомагає тренерам рефлексувати над своєю роботою, отримувати зворотний зв'язок, а також покращувати якість надання допомоги у сфері психосоціальної підтримки.

Супервізія – це не просто консультації чи обговорення випадків, а системний і структурований підхід до підтримки фахівців, який спрямований на підвищення якості їх роботи та особистісного зростання.

Структура супервізії

Аналіз власного досвіду

Рефлексія: Фахівці аналізують конкретні ситуації зі своєї практики, обговорюють прийняті рішення та результати, що дозволяє виявити як успішні стратегії, так і моменти, де є можливість для вдосконалення.

Навчання на власних помилках: Регулярна рефлексія сприяє більш об'єктивному розгляду помилок, що допомагає не повторювати їх у майбутньому.

Самосвідомість: Глибокий аналіз власного досвіду розвиває критичне мислення та підвищує рівень самосвідомості, що є ключовим для професійного росту.

Забезпечення емоційної підтримки

Стрес-менеджмент: Тренери та фахівці часто стикаються з емоційно складними ситуаціями. Супервізія допомагає зняти емоційне навантаження, розглянути власні емоції та знайти шляхи їх конструктивного управління.

Безпека та довіра: Процес супервізії створює безпечний простір для обговорення труднощів, де фахівець може відкрито поділитися своїми переживаннями, не побоюючись осуду.

Професійна підтримка: Емоційна підтримка супервізора дозволяє краще зрозуміти власні межі та потреби, що позитивно впливає на загальний стан і ефективність роботи.

Оцінка професійної діяльності

Зворотний зв'язок: Супервізор надає конструктивну критику та рекомендації, допомагаючи оцінити результати роботи та визначити області, що потребують удосконалення.

Коригування методик: На основі обговорених кейсів та аналізу практики, фахівець може адаптувати чи змінити підходи, щоб відповідати актуальним потребам клієнтів чи учасників.

Об'єктивність: Зовнішній погляд супервізора дозволяє отримати неупереджену оцінку професійної діяльності, що може бути складно досягнути самостійно.

Забезпечення безперервного навчання

Інтеграція нових підходів: Супервізія стимулює постійний пошук нових методів, технік та інструментів, що допомагають адаптуватися до змін у сфері діяльності.

Професійний розвиток: Фахівці отримують можливість не тільки вдосконалювати свої навички, а й розширювати професійний кругозір, впроваджувати інновації у свою практику.

Обмін досвідом: Під час супервізійних сесій обговорюються не лише власні кейси, але й приклади з практики інших спеціалістів, що сприяє загальному збагаченню професійного досвіду.

Типи супервізії

Індивідуальна супервізія

Фокус на особистісних аспектах: Індивідуальні сесії дозволяють тренеру працювати над власними труднощами, адаптуючи підтримку до особистих потреб і цілей.

Глибокий аналіз: Робота один-на-один із супервізором створює умови для детального аналізу кейсів, що виникають у практиці, а також сприяє рефлексії над власними діями та рішеннями.

Індивідуальний план розвитку: Такий формат сприяє формуванню персоналізованої стратегії розвитку, дозволяючи розвивати конкретні компетенції та покращувати професійні навички.

Групова супервізія

Обмін досвідом: Групові сесії надають можливість тренерам обговорити спільні виклики, поділитися успіхами та невдачами, що сприяє взаємному навчанню.

Колегіальний зворотний зв'язок: Отримання різностороннього відгуку від колег дозволяє розглянути ситуації з різних точок зору, що може розкрити нові перспективи та ідеї для вдосконалення.

Підтримка та співпраця: Групові роботи створюють атмосферу підтримки, де кожен може отримати поради, емоційну підтримку та нові підходи до вирішення проблем.

Онлайн-супервізія

Доступність незалежно від локації: Онлайн-формат дозволяє проводити супервізійні сесії незалежно від географічних меж, що особливо корисно в умовах обмежень на особисті зустрічі.

Гнучкість організації: Технологічні платформи забезпечують можливість організації сесій у зручний час та форматі, що сприяє ефективному використанню часу тренерів.

Міжнародний обмін досвідом: Онлайн-супервізія відкриває можливості для участі в міжнародних групах, що дозволяє обмінюватися різними підходами та техніками з колегами з інших країн.



Формальна та неформальна супервізія

Формальна супервізія: Структурований процес: Відзначається заздалегідь визначеним планом, розкладом сесій та чітко окресленими цілями.

Документування та звітність: Результати та обговорення часто фіксуються письмово, що допомагає відслідковувати розвиток та виконання плану.

Неформальна супервізія: Гнучкість та спонтанність: Зустрічі можуть відбуватися за потребою, що дозволяє оперативно реагувати на поточні ситуації та виклики.

Менша офіційність: Такий формат сприяє створенню невимушеної атмосфери, де тренери можуть вільно обговорювати свої питання без суворих регламентів.

Кожен із цих форматів має свої переваги та може бути використаний залежно від конкретних потреб тренера, особливостей робочого процесу та цілей супервізії. Використання різних типів супервізії дозволяє не лише підвищувати професійний рівень, але й зберігати емоційне здоров'я та стимулювати постійний розвиток у тренерській діяльності.

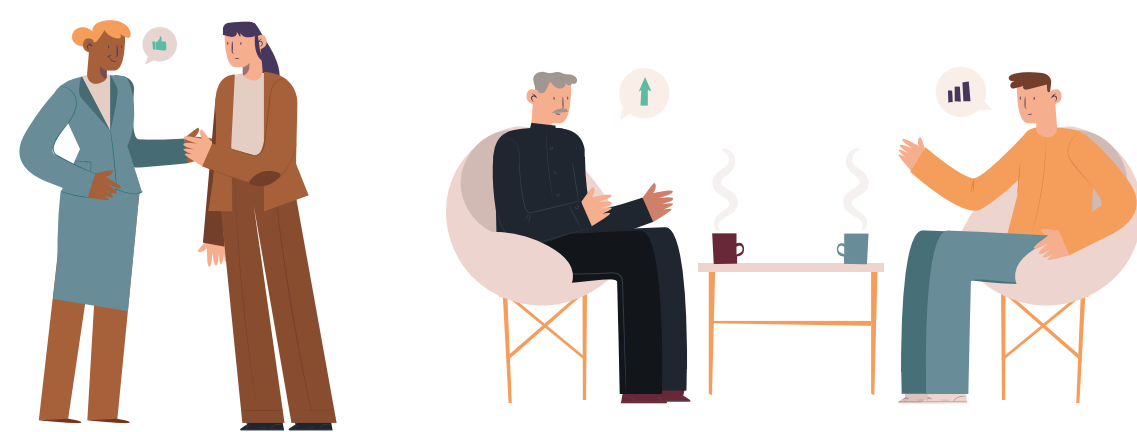
Супервізія сприяє професійному та особистісному зростанню тренерів

Зниження рівня професійного вигорання

Емоційне розвантаження: Регулярні супервізійні сесії допомагають тренерам обговорювати складні ситуації, що виникають під час роботи, та отримувати підтримку, що сприяє зниженню стресу.

Професійна підтримка: Взаємодія з досвідченими супервізорами та колегами дозволяє уникнути ізоляції, допомагаючи краще справлятися з емоційним навантаженням.

Баланс робочого навантаження: Супервізія сприяє раціональному розподілу завдань та покращенню стратегії вирішення складних кейсів, що зменшує ризик професійного вигорання.



Покращення якості тренерської роботи

Постійна зворотний зв'язок: Супервізор надає конструктивну критику та рекомендації, що дозволяє тренеру вдосконалювати свої методи та стратегії.

Рефлексія та аналіз: Глибокий аналіз конкретних ситуацій допомагає виявляти сильні сторони та області для розвитку, сприяючи підвищенню якості роботи.

Впровадження інновацій: Обговорення нових підходів і технік під час супервізійних сесій стимулює інновації у тренерській практиці.

Розвиток емоційної компетентності та навичок саморегуляції

Саморефлексія: Супервізія сприяє розвитку здатності аналізувати власні емоції та реакції, що допомагає у більш ефективному управлінні ними.

Емоційна інтелігентність: Фахівці вчаться краще розуміти не лише свої емоції, а й емоції клієнтів, що підвищує якість взаємодії.

Стратегії саморегуляції: Практичні рекомендації супервізора дозволяють тренеру розробляти ефективні методи контролю стресу, що сприяють загальному емоційному благополуччю.

Створення підтримуючого професійного середовища

Спільнота та взаємодія: Супервізія часто включає як індивідуальні, так і групові зустрічі, що сприяє створенню мережі підтримки серед колег.

Обмін досвідом: Тренери мають можливість ділитися успіхами та викликами, що стимулює взаємне навчання та збагачення професійного досвіду.

Підтримка розвитку: Наявність систематизованої підтримки допомагає створити атмосферу довіри, де кожен фахівець відчуває, що його цінують та підтримують у професійному зростанні.

Супервізія в міжнародному контексті – це стратегічний підхід до підтримки та розвитку професійних навичок тренерів, особливо тих, хто займається психосоціальною підтримкою в умовах кризи або при роботі з вразливими групами населення.

Забезпечення високих стандартів якості

Відповідність міжнародним протоколам: Регулярна супервізія дозволяє перевіряти відповідність практики тренерів встановленим стандартам і рекомендаціям, що допомагає підтримувати єдиний рівень якості на глобальному рівні.

Підтримка етичних принципів: Супервізія сприяє ретельному аналізу кейсів та прийняттю етичних рішень, що є особливо важливим у роботі з вразливими групами.

Професійна підтримка та зниження емоційного навантаження

Запобігання вигоранню: Інтенсивна робота в кризових умовах може призводити до емоційного виснаження. Регулярні супервізійні сесії допомагають тренерам отримувати емоційну підтримку, обговорювати важкі ситуації та знаходити шляхи для зниження стресу.

Розвиток резиліентності: Завдяки підтримці супервізора, тренери можуть розвивати навички саморегуляції, що дозволяє краще справлятися з емоційними викликами.

Професійний розвиток та обмін досвідом

Аналіз та рефлексія: Супервізія дає можливість детально аналізувати конкретні ситуації, обговорювати успішні підходи та знаходити рішення для покращення роботи.

Інновації та оновлення методик: Обговорення нових підходів та технік допомагає інтегрувати сучасні практики у щоденну роботу, що є надзвичайно важливим в умовах постійних змін та кризових ситуацій.

Міжнародний обмін досвідом: Через участь у глобальних супервізійних мережах тренери отримують можливість обмінюватися досвідом із колегами з інших країн, що сприяє впровадженню найкращих практик.

Забезпечення безпеки клієнтів

Підвищення якості послуг: Систематичний аналіз практики допомагає своєчасно виявляти потенційні ризики та коригувати методики роботи, що в кінцевому підсумку підвищує якість наданої підтримки.

Зниження ризику помилок: В умовах роботи з вразливими групами особлива увага приділяється забезпеченню безпеки та мінімізації можливих негативних наслідків для клієнтів.



Замість висновків:

лайфхаки з підготовки тренерів з психосоціальної підтримки освітян

Ефективність тренера залежить від його здатності опановувати найрізноманітніші форми роботи, навчальні методи, а також обирати й використовувати найбільш доречні з них для кожного тренінгу, враховуючи контингент і спрямованість групи. Зрозуміло, що жоден тренер/ка не можуть однаково майстерно застосувати усі методи, форми, прийоми, але цього й не варто робити. Адже кожен/на володіє унікальними комбінаціями вмінь і навичок тренерської роботи. Кожен тренінг є унікальним, неповторним. Водночас, жодна група учасників/учасниць не повторюється, тому єдиного алгоритму дій на усі випадки життя немає. При цьому варто зауважити, що використання навіть найефективніших методів роботи чи навчання може не завжди бути успішним з огляду на конкретні обставини реалізації тренінгу. Проте рівень кваліфікації, готовності тренерів, а саме володіння не лише теоретичними знаннями, а й практичний досвід, вміння працювати з групою та емоційна стійкість, збільшують шанси на успіх.

При підготовці до тренінгу важливо враховувати, що ефективна методика повинна

Бути орієнтованою на результати навчання

Чітко визначені цілі та очікувані результати допомагають учасникам зрозуміти, які знання та навички вони отримають.

Відповідати потребам цільової аудиторії

Методика має враховувати особливості, досвід та рівень підготовки учасників, щоб бути максимально корисною.

Бути адаптованою до контексту

Програма повинна враховувати специфіку середовища, в якому працюють або навчаються учасники (наприклад, освітній, соціальний чи кризовий контекст).

Бути практично застосовною

Усі знання та навички, які отримують учасники, повинні бути реалістичними для використання в їхній повсякденній діяльності.

Мати чітку структуру

Логічна побудова програми забезпечує послідовне засвоєння матеріалу та полегшує навчання.

Бути різноманітною

Використання різних методів (лекції, вправи, групова робота, ігри) допомагає підтримувати інтерес та активність учасників.

Задіювати учасників до процесу навчання

Інтерактивність, обмін досвідом та практичні завдання роблять навчання більш ефективним і цікавим.

Тренерам задля ефективної організації тренінгу з психосоціальної підтримки учасників освітнього процесу варто:

Володіти теоретичними знаннями щодо:

- основ психосоціальної підтримки – концепції, принципів та етапі надання підтримки;
- психології стресу та травми – як впливає стрес на поведінку, емоції та когнітивні процеси дітей і дорослих;
- реакції на стрес і травму – типові емоційні та поведінкові прояви в учнів і педагогів.
- особливості педагогіки усвідомлення травми;
- особливості роботи з дітьми та дорослими в умовах конфлікту

- методи профілактики емоційного вигорання – для освітян та учасників навчального процесу.
- вікові особливості психосоціальної підтримки – як адаптувати методи для різних вікових груп.
- роль педагогічного колективу у створенні підтримувального середовища – важливість командної роботи.

Опанувати практичні навички:

- навички фасилітації – як ефективно проводити групові обговорення, створювати безпечний простір.
- техніки психологічної саморегуляції – релаксація, дихальні практики, методи заземлення.
- розвиток стресостійкості у дітей та дорослих – вправи на адаптацію до змін.
- методи кризового консультування – алгоритми першої психологічної допомоги.
- робота з групою динамікою – запобігання конфліктам, підтримка взаємодії.
- інтерактивні методи навчання – використання кейсів, рольових ігор, арт-терапії.

Реалізувати

- планування та розробка програми тренінгу.
- адаптація матеріалів до цільової аудиторії.
- використання сучасних технологій у тренінговій діяльності (онлайн-інструменти, інтерактивні платформи).
- оцінювання ефективності тренінгу – зворотний зв'язок, анкетування.

Тренер/ка повинен/на бути ґрунтовно підготовлений/а з теми, вільно і швидко орієнтуватися у навчальних матеріалах з проблеми, а також надавати відповіді на запитання від учасників, у тому числі вміти зобразити відповідь схематично чи навести приклад.



Лайфхаки щодо проведення тренінгів

Робота з очікуваннями

Чому це важливо?

Очікування допомагають зрозуміти потреби учасників та адаптувати програму під їхні запити.

Як з'ясовувати?

Індивідуально: кожен учасник висловлює свої очікування (наприклад, у формі короткого опису або стикера).

Групово: учасники обговорюють очікування в групах, а потім презентують їх від імені групи.

Типи очікувань:

Змістові: що учасники хочуть дізнатися з тематики тренінгу?

Методичні: Які методи, формати чи умови їм важливі (наприклад, більше практики, менше теорії).

Навчальні цілі ≠ зміст тренінгу

Навчальні цілі – це те, що учасники повинні осмислити або навчитися, а не просто отримати інформацію.

Як досягти цілей?

Використовуй рефлексію: запропонуй учасникам осмислити нові знання через вправи, обговорення чи самоаналіз.

Зосередься на тому, що зачіпає: найкраще запам'ятовується те, що викликає емоції або особистий інтерес.

Зворотний зв'язок

Чому це важливо?

Зворотний зв'язок допомагає зрозуміти, наскільки ефективним був тренінг, і вдосконалити його.

Види зворотного зв'язку:

Від учасників: Що сподобалося, що можна покращити.

Від тренера: Рефлексія щодо того, що вдалося, а що потребує корекції.

Як збирати?

Короткі опитування (наприклад, «Що було корисним?», «Що можна змінити?»).

Вправи на рефлексію (наприклад, «Один крок вперед» – що нового дізналися).

Прогрес учасників

Прогрес – це не кількість пройдених тренінгів, а те, що учасники навчилися або осмислили.

Як оцінювати?

На початку другого дня постав два питання:

- Що нового дізналися?
- Що вразило під час попереднього дня?

Це допоможе учасникам закріпити нові знання та підкреслити важливі моменти.

Робота з труднощами

Технічні проблеми:

Завжди май план Б (наприклад, офлайн-матеріали, якщо зникне електрика).

Втомленість учасників:

Роби короткі перерви, використовуй вправи для підняття енергії (енерджайзери).

Незацікавленість:

Залучай учасників через інтерактивні методи (ігри, обговорення, практичні вправи).

Низький рівень підготовки тренера:

Постійно вдосконалюй свої навички, відвідуй курси, працюй з наставником.

«Важкі» учасники:

Тактовно перенаправляй їх енергію (наприклад, запропонуй їм роль помічника тренера).

Порушення таймінгу:

Залишай час у резерві, щоб встигнути завершити всі активності.



Ефективне використання часу

Не читай те, що учасники можуть прочитати самі:

- Використовуй час тренінгу для практичних вправ, обговорень та рефлексії.
- Надай учасникам роздаткові матеріали для самостійного вивчення.

Лайфхаки для ефективної рефлексії

Будьте конкретними: задавайте чіткі питання, щоб учасники могли дати зрозумілі відповіді.

Створіть комфортну атмосферу: учасники повинні почуватися впевнено, щоб ділитися своїми думками.

Використовуйте різні формати: поєднуйте письмову, усну та групову рефлексію для різноманітності.

Давайте час на роздуми: учасникам потрібен час, щоб осмислити свій досвід.

Аналізуйте результати: використовуйте зворотний зв'язок для вдосконалення тренінгу.

Додаткові лайфхаки

Створюй «гаманець ресурсів»:

- Підготуй для учасників корисні матеріали (чек-листи, посилання на додатки, список літератури).

Використовуй історії:

- Реальні історії з практики роблять матеріал більш зрозумілим і запам'ятовуваним.

Працюй над атмосферою:

- Створюй комфортну та дружню атмосферу, щоб учасники почувалися розслаблено та впевнено.

Ефективний тренінг – це поєднання чіткої структури, інтерактивності та зосередженості на потребах аудиторії.

Використовуй ці лайфхаки, щоб зробити свої тренінги незабутніми та корисними!



Перелік використаної і рекомендованої літератури:

- Балахтар В. В. (2015). Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція. Вишниця: Вид-во «Черемош».
- Балахтар К. С. (2021). Особливості впливу креативності на суб'єктивне благополуччя викладачів іноземних мов закладів вищої освіти (Дис.). ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Київ.
- Іванькова Н. А. (2024). ШІ як нова парадигма в освіті
- Допомога дітям з психологічними травмами Довідник щодо інформації та заходів для батьків й опікунів
- Гончаренко Я., Діденко М., Карамушка Т., Касьян Т., Левчук Т., Медко А., Текуч М. (2023). Робота-турбота: Як зберегти ментальне здоров'я працівників. Поради для роботодавців / за заг. ред. М. Діденко. Київ : ГО «Точка опори ЮА».
- Карамушка Л. М. (2022). Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу). Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України
- Мороз В.М. (ред.) (2020). Практикум з формування стресостійкості військовослужбовців до раптових змін бойової обстановки : методичний посібник [О.М. Кокун, Н.С. Лозінська, І.О. Пішко]. Київ : НДЦ ГП ЗС України
- Тягур Л. М. (2021). Програма сприяння самоактуалізації викладачів педагогічних коледжів в умовах психологічної безпеки освітнього середовища. Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 3 (56.3), 5-21 <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2021-56-3-3-5-21>
- Тягур Л.М. (2022). Психологічна безпека освітнього середовища як чинник самоактуалізації викладачів педагогічного коледжу (Дис.). ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Київ

- Фулей Т.І., Кучів О.М. (2020). Ефективні інтерактивні методи навчання з питань застосування Конвенції та практики ЄСПЛ у суддівській освіті. Київ: ВАІТЕ
- Bondarchuk, O. I., Balakhtar, V. V., Ushenko, Y. O., Gorova, O. O., Osovska, I. M., Pinchuk, N. I., Yakubovska, N.O., Balakhtar, K. S., Moskalov, M. V. (2020). The psychological safety of the educational environment of Ukrainian higher education institutions in a pandemic: empirical data of a comparative analysis of participants' assessments studying online. (AET 2020).
- McKinsey Global Institute (2024). A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond
- Knysh, I., Tiahur, L., Ivanova, V., Vasiutynska, Y., & Shovsh, K. (2023). Features of training specialists using innovative approaches. Amazonia Investiga, 12(62), 230-239. <https://doi.org/10.34069/AI/2023.62.02.23>
- Lahad, M., & Leykin, D. (2013). The Integrative Model of Resiliency –The «BASIC Ph» Model, or What Do We Know about Survival? The «BASIC Ph» Model of Coping and Resiliency Theory, Research and Cross-Cultural. London, UK and Philadelphia, USA: Jessica Kingsley, 11-32
- Богданов С., Залеська О. (2018). Психосоціальна підтримка в кризовій ситуації : методичний посібник для педагогів. Київ: Пульсари.
- Богданов С. О. та ін. (2017). Підготовка вчителів до розвитку життєстійкості / стресостійкості у дітей в освітніх навчальних закладах. В. М. Чернобровкін, В. Г. Панок, Ред. Київ, Україна: ПУЛЬСАРИ.
- Кузьо О. (2022). Основи психологічної практики : навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ.
- Плетка О. (2022). Психосоціальна підтримка підлітків, що пережили страхіття війни. Методичний посібник. Київ: Центр реадaptaції та реабілітації «ЯРМІЗ».
- Перша психологічна допомога: посібник для працівників на місцях. Київ: Пульсари, 2017.
- Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу. Навчально-методичний посібник [Андрєєнкова В. Л., Войцях Т. В., Гриців І. П., Мельничук В. О., Сабліна Н. О., Флярковська О. В., Харківська Т. А.]. Київ, 2023.
- Порядок надання психосоціальної допомоги та психосоціальних послуг щодо питань психічного здоров'я, у тому числі щодо запобігання суїциду і психосоціального компоненту реабілітації ветеранів війни та інших груп населення. 2023
- Ройз С. Твоя сила. Практикум для дітей та підлітків.
- Харитоновна С.М., Брайченко Т.В., Якухіна Н.О. (2024). Психосоціальна підтримка ментального здоров'я дітей і педагогів: дієві інструменти і практики. Черкаси
- Морін Хілі Морін (2020). Як приборкати тигра. Як навчити дитину керувати емоціями. Перекл. з англ. О. Ю. Богданова. Х.: Вид. група «Основа».
- The Future of Jobs Report (2023). World Economic Forum.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. Business Communication Quarterly, 75(4), 453–465. DOI:10.1177/1080569912460400.
- Verderber, R. F., & Verderber, K. S. (1992). Inter-act: using interpersonal communication skills. 6th ed. Belmont, Calif., Wadsworth Pub. Co.
- Verderber, K.S., Sellnow, D.D., & Verderber, R.F. (2017). Communicate! (5th ed.). Boston: Cengage Learning.



Додатки

Організаційно-підготовчі вправи для вступної частини тренінгу «Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу».

«Історія мого імені»

Мета: Підвищення усвідомлення власної унікальності.

Процес: Кожен розповідає коротку історію про своє ім'я (чому його так назвали, чи подобається воно, яке значення має).

«Я радий вас бачити знову»

Мета: використовується для більш глибокого знайомства.

Процес: Учасники тренінгу стоять колом і за годинниковою стрілкою вимовляють вголос по черзі: «Я радий вас бачити знову» («Приємно познайомитися...»).

«Пазл довіри»

Мета: Створення спільної підтримуючої атмосфери.

Процес: Учасники отримують частинки пазлу й пишуть на них те, що для них важливо в груповій взаємодії. Потім пазл збирають разом.

«Тепле слово»

Мета: Підвищення рівня згуртованості.

Процес: Учасники записують тепле слово на аркуші паперу й передають його сусіду.

«Коло довіри»

Мета: Створення довірливого середовища.

Процес: Учасники стають у коло, по черзі називають своє ім'я і одну якість, яка допомагає їм справлятися зі стресом.

«Мій настрій у кольорі»

Мета: Діагностика емоційного стану учасників.

Процес: На фліпчарті або аркуші паперу учасники малюють кольоровими маркерами свій поточний настрій.

«Скриня турбот»

Мета: Допомогти учасникам залишити особисті переживання поза тренінгом.

Процес: Ведучий пропонує записати на аркуші турботи, що заважають зосередитися, і покласти їх у символічну «скриню» або коробку.

«Простір безпеки»

Мета: Створення відчуття комфорту.

Процес: Ведучий просить учасників закрити очі та уявити місце, де вони почуваються в безпеці. Потім кожен описує відчуття.

«Послання собі»

Мета: Підтримка себе у майбутньому.

Процес: Учасники пишуть листа собі з підтримуючими словами, який вони отримають наприкінці тренінгу.

«Мій ресурсний предмет»

Мета: Пошук внутрішніх ресурсів.

Процес: Учасники згадують предмет, який приносить їм радість і спокій (іграшка з дитинства, книга, чашка чаю тощо) і розповідають, чому він важливий.

Вправи-очікування для вступної частини тренінгу

«Дерево очікувань»

Мета: Визначити сподівання учасників та їхні страхи щодо тренінгу.

Процес: На ватмані малюють дерево. Учасники отримують дві кольорові стікери:

- зелені «листочки» – записують свої очікування від тренінгу,
- жовті «корені» – записують, що їм допоможе отримати максимум користі.

Після цього учасники прикріплюють стікери на відповідні місця.

«Квиток на тренінг»

Мета: Зібрати очікування учасників у легкій інтерактивній формі.

Процес: Кожному роздають картки у вигляді квитків, де потрібно заповнити поля:

- Чого я очікую від тренінгу?
- Яку одну річ я хочу забрати із собою після тренінгу?
- Що для мене є важливим у навчанні?

Квитки передають ведучому, який зачитує деякі відповіді анонімно.

«Очікування на долоні»

Мета: Візуалізація індивідуальних та спільних очікувань групи.

Процес: Учасники обводять свою долоню на аркуші паперу й на кожному пальці записують:

- Що я хочу отримати від тренінгу?
- Чого я побоююсь?
- Які мої сильні сторони допоможуть мені в навчанні?
- Як я можу підтримувати інших?
- Що я можу зробити, щоб цей тренінг був корисним для мене?

Після цього учасники діляться своїми відповідями.

«Очікування в трьох словах»

Мета: Формулювання основних очікувань коротко й чітко.

Процес: Учасники по черзі називають три слова, які найкраще описують їхні очікування від тренінгу. Всі слова записують на дошці або фліпчарті. Потім група разом аналізує отриманий список.

«Квітка очікувань»

Мета: Структурувати очікування учасників.

Процес: На аркуші малюють квітку з кількома пелюстками. Кожен учасник пише на одній із пелюсток свої очікування. Ведучий зачитує відповіді й формує загальну картину очікувань групи.

«Пошта очікувань»

Мета: Визначити очікування учасників, використовуючи елемент гри.

Процес: У кімнаті ставлять «скриньку очікувань» (конверт, коробку). Кожен учасник пише коротке повідомлення на аркуші (анонімно або з іменем) і кладе його в скриньку. Ведучий витягує відповіді та читає їх уголос.

«Човен тренінгу»

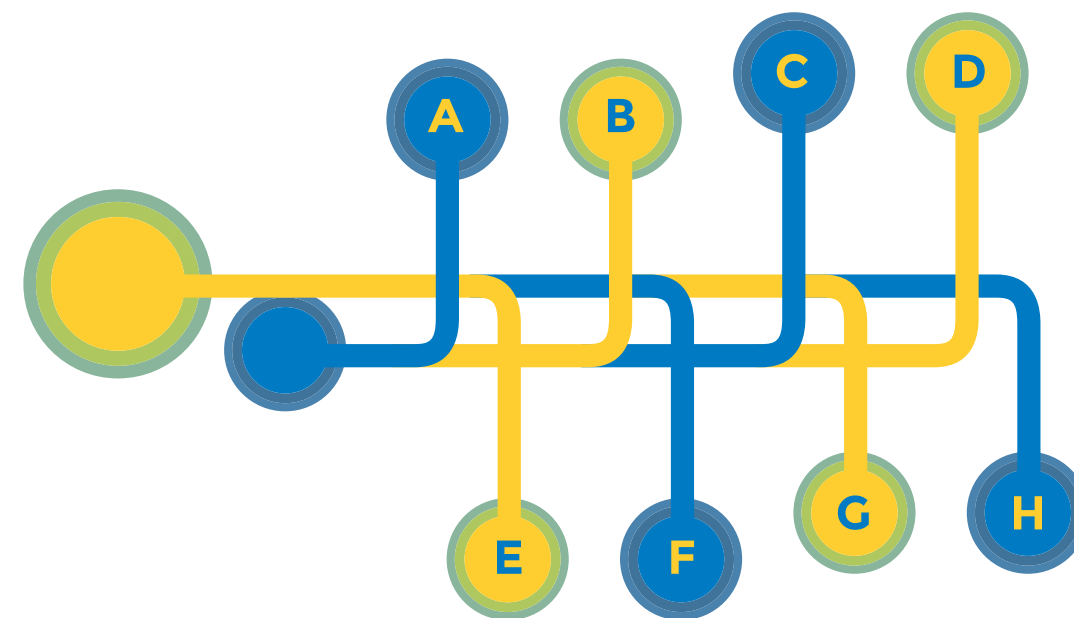
Мета: Виявити очікування, побоювання і потенційні перешкоди в навчанні.

Процес: Малюють човен, який пливе по морю:

Учасники пишуть на човні – свої очікування.

- На хвилях – що може заважати їм отримати користь від тренінгу.
- На сонці – що допоможе їм навчитися максимально ефективно.

Кожен по черзі прикріплює свій аркуш і коментує відповідь.



«Мапа шляху»

Мета: Допомогти учасникам визначити свої очікування у вигляді подорожі.

Процес: На великому аркуші малюють дорогу. Кожен отримує «авто» або «валізу», на яких записує свої очікування. Після цього ведучий пояснює, що тренінг – це подорож, і пропонує всім «розмістити» свої очікування на дорозі.

«Світлофор очікувань»

Мета: Виявити очікування та можливі труднощі.

Процес: Малюють світлофор із трьома секціями:

- Червоне світло – що може заважати мені активно брати участь?
- Жовте світло – чого я трохи хвилююсь або не впевнений?
- Зелене світло – що я очікую і хочу отримати від тренінгу?

Кожен учасник записує свої думки та прикріплює їх на відповідний колір світлофора.

«Чарівний лист»

Мета: Спонукає учасників до формування особистих цілей тренінгу.

Процес: Учасники пишуть собі «чарівного листа» з відповідями на питання:

- Що я очікую дізнатися?
- Які навички хочу покращити?
- Як я зможу застосувати отримані знання?

Листи запечатають, і ведучий роздає їх наприкінці тренінгу, щоб учасники змогли порівняти очікування з реальними результатами.

Визначення правил групової роботи

«Дошка домовленостей» (колективне формування правил)

Мета: Дати учасникам можливість самостійно сформувати комфортні умови для роботи.

Процес: Робота в малих групах

- Учасники об'єднуються в 3-4 малі групи.
- Кожна група на аркуші записує 3-5 правил, які, на їхню думку, допоможуть створити комфортну атмосферу.

Презентація

- Кожна група представляє свої правила.
- Якщо деякі правила повторюються – об'єднують їх у спільний список.

Фінальне узгодження

- Ведучий підсумовує список правил.
- Кожен учасник погоджується або пропонує коригування.
- Усі разом створюють «Дошку домовленостей» (можна оформити постер).

Приклад правил, які можуть з'явитися:

- Дотримуємось конфіденційності.
- Слухаємо один одного, не перебиваємо.
- Висловлюємося, використовуючи «Я-повідомлення» («Я відчуваю...» замість «Ти завжди...»).
- Бути тут і зараз – без відволікання на телефони.
- Маємо право не відповідати на питання.
- Поважаємо почуття одне одного.

Важливо! В кінці тренінгу можна повернутися до «Дошки домовленостей» і проаналізувати, чи вдалося дотриматися визначених правил.



«Контракт взаємопідтримки» (емоційно орієнтований підхід)

Мета: Підкреслити важливість підтримки та безпеки у груповій взаємодії.

Процес: Запитання для роздумів:

Ведучий пропонує учасникам подумати й записати на стікерах відповіді на питання:

- Що допоможе мені почуватися безпечно у цій групі?
- Що мені важливо у спілкуванні?
- Що може допомогти нам краще розуміти одне одного?

Обговорення в колі:

- Учасники по черзі зачитують свої відповіді або передають їх ведучому (анонімно).
- Ведучий об'єднує повторювані моменти у спільний список.

Створення контракту:

- Учасники записують ключові правила на великому аркуші паперу.
- Кожен ставить підпис або малює символ згоди.

Приклад правил «Контракту взаємопідтримки»:

- Будемо підтримувати одне одного словами і діями.
- Пам'ятаємо, що кожна думка важлива.
- Маємо право не говорити, якщо не готові.
- Якщо хтось потребує паузи – ми це поважаємо.
- Будемо звертати увагу на невербальні сигнали (якщо комусь некомфортно).

Важливо! В кінці тренінгу можна запропонувати учасникам оцінити, наскільки «Контракт взаємопідтримки» допоміг у роботі.

«Правила у форматі START-STOP-CONTINUE» (структурований підхід)

Мета: Сформулювати очікування щодо поведінки у групі через три категорії: що варто почати (START), що варто припинити (STOP), що потрібно продовжувати (CONTINUE).

Процес: Розділення дошки або ватману на три колонки:

- START (Що варто впровадити? Як можемо покращити взаємодію?)
- STOP (Що заважає ефективній роботі? Що не хочемо?)
- CONTINUE (Що варто зберегти?)

Заповнення категорій:

- Учасники пишуть свої ідеї на стікерах та розміщують їх у відповідних колонках.
- Ведучий читає всі пропозиції та узагальнює їх.

Фіналізація правил:

- Обговорюють запропоновані правила.
- Вибирають 5-7 ключових правил, які будуть діяти під час тренінгу.

Приклад сформованих правил:

START:

- Ділитися власним досвідом та думками.
- Використовувати конструктивний зворотний зв'язок.
- Дотримуватись принципу «Говорити від себе».

STOP:

- перебивати один одного.
- Використовувати телефони під час активної роботи.
- Критикувати думки інших.

CONTINUE:

- Бути відкритими до нового досвіду.
- Поважати особисті межі кожного.
- Використовувати гумор, якщо це доречно.

Важливо! Цей формат особливо добре працює, якщо учасники вже знайомі між собою або мають попередній досвід подібних зустрічей.

«Камінь, ножиці, папір» (метафоричний підхід)

Мета: використати асоціації, щоб допомогти учасникам сформулювати правила.

Процес: Ведучий запитує:

- Камінь – Що має бути міцним і незмінним у наших правилах?
- Ножиці – Що нам слід «відрізати» або уникати під час тренінгу?
- Папір – Що варто записати, як важливе для нас?

Учасники відповідають у форматі мозкового штурму, а ведучий записує ідеї у три колонки на фліпчарті.

Обговорюють список і фіналізують правила.

Цей метод добре працює з групами, які люблять метафори та творчі завдання.

«Чарівна скринька» (емоційно-асоціативний підхід)

Мета: використати символіку скриньки для формулювання правил.

Процес: Ведучий приносить «чарівну скриньку» (або просто використовує коробку).

Запитує:

- Що ми кладемо в скриньку (які правила допоможуть зробити тренінг комфортним)?
- Що ми залишаємо за межами скриньки (що може заважати навчанню)?

Учасники записують свої відповіді на стікерах і кладуть у скриньку або прикріплюють на дошку.

Разом читають і формують список правил. Цей метод працює добре, якщо потрібно створити безпечний простір і зняти напруження в групі.

«Рука взаємодії» (візуалізація правил)

Мета: Використати образ руки для формування правил.

Процес: Кожен учасник обводить свою руку на аркуші паперу.

На кожному пальці записує принцип або правило:

- Великий палець – Що нас підтримає?
- Вказівний палець – Як ми будемо спрямовувати групу до мети?
- Середній палець – Чого слід уникати?
- Безіменний палець – Як ми будемо підтримувати довіру?
- Мізинець – Що може здатися дрібницею, але дуже важливе?

Потім учасники прикріплюють свої «руки» на стіну, створюючи спільний «мурашник правил».

Ця вправа допомагає учасникам не просто почути правила, а й відчувати їх на рівні тактильного досвіду.

«Шкала правил» (рефлексивний підхід)

Мета: дати учасникам можливість висловитися про важливість правил через їхнє ранжування.

Процес: Ведучий записує кілька можливих правил на окремих картках (наприклад, «Конфіденційність», «Активне слухання», «Не перебивати» тощо).

На підлозі чи дошці малюють шкалу від 1 до 10.

Учасники по черзі розміщують картки на шкалі, залежно від того, наскільки вони вважають ці правила важливими.

Обговорюють вибір і формують остаточний список правил.

Цей підхід добре працює з дорослими учасниками, які люблять аналітичний підхід до навчання.



«Кодекс гармонії» (творчий підхід)

Мета: оформити правила в художньому форматі.

Процес: Учасники діляться на малі групи (по 3-5 осіб).

Кожна група отримує завдання оформити правила у творчій формі:

- створити герб групи, де символи представлятимуть правила;
- написати «гімн» або мантру групи, яка відображатиме її принципи;
- зробити плакат із зображеннями правил.

Групи презентують свої роботи, після чого створюють спільний «Кодекс гармонії» групи.

Цей метод чудово працює в групах, які люблять творчість і неформальну атмосферу.

Варіанти для створення малих груп під час тренінгу

«Кольорові картки» (випадковий поділ)

Учасники отримують кольорові картки (наприклад, червоні, сині, зелені, жовті). Ті, у кого однаковий колір, утворюють групу.

«Пори року» (за емоційним станом)

Ведучий пропонує учасникам обрати, з якою порою року вони себе асоціюють зараз (зима – спокій, весна – новий початок, літо – енергія, осінь – рефлексія). Ті, хто обрали однакову пору, формують групу.

«Тварини» (метафоричний метод)

Учасники отримують картки із зображенням тварин (леви, сови, дельфіни, їжаки тощо) і знаходять своїх «родичів» у групі.

«Частини прислів'я» (кооперативний метод)

Ведучий розрізає прислів'я на кілька частин (наприклад, «Хто рано встає, ... тому Бог дає»). Учасники отримують частини і шукають тих, у кого є продовження.

«Улюблений напій» (асоціативний метод)

Кожен обирає свій улюблений напій (чай, кава, сік, вода тощо) і знаходить тих, хто вибрав так само.



«Ключові слова» (тематичний метод)

Учасники отримують картки зі словами, пов'язаними з тематикою тренінгу (наприклад, «Ресурс», «Підтримка», «Відновлення» тощо) і формують групи за тематикою.

«Дати народження» (хронологічний метод)

Учасники шикуються за місяцями народження (без слів, лише жестами), а потім групуються за порою року, в яку народилися.

«Фруктовий сад» (ігровий метод)

Учасники отримують картки з назвами фруктів (яблуко, груша, апельсин, банан) і формують групи за одним видом фрукта.

«Мапа України» (географічний метод)

Учасники стають у групи відповідно до регіонів, звідки вони приїхали (або просто за географічними уподобаннями).

«Професійна асоціація» (тематичний метод)

Учасники називають професії, які їм цікаві або які вони представляють, і формують групи відповідно до подібних напрямів.

«Скрина бажань» (емоційний метод)

Учасники записують одне своє очікування від тренінгу, ведучий їх перемішує і ділить на групи відповідно до схожих відповідей.

«Пазл» (кооперативний метод)

Учасники отримують частинки великого пазлу. Вони шукають своїх партнерів, щоб скласти малюнок.

«Рівень енергії» (динамічний метод)

Учасники оцінюють свій рівень енергії за шкалою від 1 до 10 і об'єднуються за однаковими значеннями.

«Три слова про мене» (особистісний метод)

Учасники називають три слова, що їх характеризують, і знаходять тих, хто має схожі або доповнюючі характеристики.

«Настрій у кольорі» (асоціативний метод)

Учасники обирають колір, який найкраще відображає їхній настрій (синій – спокій, червоний – активність, жовтий – радість, зелений – баланс) і об'єднуються за кольорами.



«Групи за випадковим вибором» (рандомний метод)

Ведучий заздалегідь готує картки з номерами (1, 2, 3, 4 тощо), учасники тягнуть картку й формують групи відповідно до однакових номерів.

«Музичні жанри» (креативний метод)

Учасники називають свій улюблений музичний жанр (рок, джаз, поп, класика) і формують групи відповідно до музичних уподобань.

«Спільна справа» (метод обговорення)

Ведучий оголошує кілька тем (наприклад, «Як підтримувати емоційне благополуччя», «Методи роботи з травмою», «Як запобігти вигоранню»), і учасники обирають тему, що їх цікавить, формуючи групи.

«Улюблене місце для відпочинку» (особистісний метод)

Учасники називають місце, де вони люблять відпочивати (ліс, море, гори, місто) і групуються відповідно до подібних виборів.

«Емоційні символи» (рефлексивний метод)

Ведучий пропонує кілька символів (серце – підтримка, ліхтар – натхнення, парасолька – захист, вогонь – енергія), і учасники обирають той, який їм найбільше відгукується, формуючи групи.

«Долоні»

Мета: визначення емоційного стану учасників тренінгу, готовності до активної роботи.

Процес: Учасники, сидячи на своїх місцях, кладуть долоні на стіл, обираючи один з варіантів:

1. якщо людина перебуває в позитивному емоційному стані, готова до активної роботи – долоні кистей рук повернуті в гору;
2. якщо в неї поганий настрій, самопочуття, відсутність бажання до активної роботи – долоні кистей рук повернуті донизу;
3. якщо людина переживає різні емоції, має середній рівень готовності до праці, вона одну кисть повертає долонею догори, іншу – донизу

Руханки для тренінгу

«Веселі тварини»

Процес: ведучий називає тварину, а учасники імітують її рухи та звуки (наприклад, ведмідь – важка хода, птах – махають руками, жаба – стрибають).

«Пружинка»

Процес: учасники уявляють, що вони – пружинка, яка повільно стискається (присідають) і потім стрімко розпрямляється (вистрибують).

«Енергетична куля»

Процес: учасники стають у коло, «передають» невидиму енергетичну кулю, змінюючи її розмір, вагу, температуру.

«Дихання як вітер»

Процес: учасники уявляють, що вони вітер – роблять вдихи та видихи з різною силою (легкий бриз, поривчастий вітер, буря).



«Повтори за мною»

Процес: один учасник показує рух, всі його повторюють. Далі естафета передається іншому учаснику.

«Тряска»

Процес: учасники по черзі «струшують» напругу з різних частин тіла – руки, плечі, ноги, все тіло.

«Дотягнися до неба»

Процес: учасники стають на носочки, максимально витягуються вгору, а потім повільно опускаються, розслаблюючись.

«Листок у вітрі»

Процес: учасники уявляють, що вони – листок, який рухається від вітру, плавно перетікаючи з однієї пози в іншу.

«Тепло в долонях»

Процес: учасники труть долоні, створюючи тепло, потім кладуть їх на обличчя, шию, плечі, відчуваючи розслаблення.

«Мій особистий простір»

Процес: учасники уявляють, що вони малюють навколо себе «захисний купол», створюючи безпечний простір.

«Розплавлений віск»

Процес: учасники уявляють, що вони – воскова свічка, яка поступово розм'якшується та стікає, розслабляючи м'язи.

«Швидкий комплімент»

Процес: учасники хаотично рухаються кімнатою, зустрічаються поглядами з іншими та швидко говорять одне одному комплімент.

«Ланцюжок емоцій»

Процес: перший учасник виражає емоцію мімікою/жестами, інші повторюють, додаючи свою.

«Чарівний жест»

Процес: кожен учасник придумує власний «чарівний жест» підтримки та передає його іншому.

«Зміни місце»

Процес: ведучий називає певну характеристику (наприклад, «ті, хто любить читати»), і ті учасники, яких це стосується, міняються місцями.

«Коло сили»

Процес: учасники стають у коло, беруться за руки, повільно вдихають, піднімаючи руки, і видихають, опускаючи їх.

«Відчуй енергію»

Процес: учасники торкаються кінчиками пальців один одного (по двоє), відчуваючи «енергетичний місток».



Групові вправи для стимулювання взаємодії, розвитку комунікативних навичок та колективного мислення

Обговорення кейсів

Опис:

учасники розглядають реальні або змодельовані ситуації (кейси), що відображають практичні виклики. Обговорення відбувається у малих групах, що дозволяє глибше проаналізувати ситуацію та визначити можливі підходи до її вирішення.

Процес:

Представлення кейсу: Тренер або фасилітатор подає кейс із описом ситуації, проблематики та ключових деталей.

Аналіз у групах: учасники в малих групах обговорюють кейс, задають питання, визначають основні проблеми та пропонують варіанти рішень.

Презентація висновків: представники груп діляться своїми ідеями, після чого проводиться спільний аналіз і обговорення.

Переваги:

- розвиток аналітичних навичок та вміння працювати з інформацією.
- Отримання різних точок зору, що допомагає знаходити нестандартні рішення.
- Формування комунікативних та критичних навичок у реальному часі.

Рольові ігри

Опис:

Рольові ігри – це моделювання ситуацій із реального життя, де кожен учасник отримує певну роль, що дозволяє «прожити» різні аспекти ситуації.

Процес:

Розподіл ролей: Тренер заздалегідь готує сценарій, визначає ролі та завдання для кожного учасника.

Ігрове відтворення: Учасники грають свої ролі, взаємодіють, приймають рішення, реагують на ситуацію, що моделюється.

Обговорення: після завершення рольової гри проводиться обговорення, де аналізуються емоції, дії, реакції та можливі альтернативні підходи.

Переваги:

- Розвиток емпатії та здатності розуміти інші точки зору.
- Покращення навичок комунікації, переговорів та вирішення конфліктів.
- Практичне застосування теоретичних знань у змодельованих реальних ситуаціях.

Брейнстормінг

Опис:

колективне генерування ідей, спрямоване на пошук нових підходів або вирішення конкретних завдань.

Процес:

постановка завдання: Тренер формулює проблему або завдання, яке потрібно вирішити.

Свобода ідей: учасники висувають ідеї без попередньої оцінки чи критики. Важливо створити атмосферу відкритості та довіри.

Групування ідей: після генерації ідей група спільно аналізує, класифікує та відбирає найперспективніші варіанти для подальшого розвитку.

Переваги:

- Стимулювання творчості та інноваційного мислення.
- Забезпечення різноманіття підходів до вирішення проблем.
- Розвиток командної роботи та взаєморозуміння серед учасників.

Колективні завдання

Опис:

Завдання, що вимагають спільної роботи над певним проектом або проблемою. Учасники працюють разом, розподіляючи ролі та обговорюючи стратегії.

Переваги:

- Розвиток вміння працювати в команді.
- Покращення навичок планування та організації роботи.
- взаємна підтримка та обмін знаннями між учасниками.



Вправи за супроводом тренера (фасилітатора), які допомагають спрямувати та структурувати процес навчання, забезпечити конструктивний зворотний зв'язок і стимулювати глибші роздуми

Фасилітовані дискусії

Опис:

Тренер (фасилітатор) організовує дискусію, задаючи відкриті питання, які спрямовують учасників до глибшого аналізу теми. Він/вона допомагає структурувати думки, розставити пріоритети та сформулювати висновки.

Процес:

Запуск дискусії: фасилітатор формулює запитання, що спонукають учасників до роздумів, наприклад, «Які основні виклики ви спостерігали у своїй роботі?» або «Як би ви підійшли до вирішення цієї проблеми по-іншому?».

Модерація: тренер керує обговоренням, стежить за тим, щоб кожен учасник мав можливість висловитись, підтримує конструктивну атмосферу та заохочує до діалогу.

Структурування висновків: після активного обговорення фасилітатор підсумовує ключові думки, визначає загальні закономірності та формує рекомендації для подальших дій.

Переваги:

- поглиблення розуміння теми через обмін думками.
- Створення атмосфери відкритості та довіри.
- Забезпечення цілеспрямованості дискусії за допомогою направлених запитань.

Аналіз кейсів із зворотним зв'язком

Опис:

Учасники розглядають конкретні ситуації або кейси з власної практики або змодельовані завдання. Тренер допомагає проаналізувати ситуацію, вказує на сильні та слабкі сторони прийнятих рішень і надає конструктивний зворотний зв'язок.

Процес:

Представлення кейсу: фасилітатор або учасник коротко описує ситуацію, яка сталася у роботі чи симуляції.

Груповий аналіз: учасники обговорюють кейс, задають питання, діляться своїми ідеями та пропонують альтернативні підходи.

Зворотний зв'язок: тренер підсумовує обговорення, висвітлює ключові моменти, дає рекомендації щодо покращення стратегії або методик.

Рефлексія: учасники розглядають отриманий зворотний зв'язок, формують висновки щодо подальших кроків.

Переваги:

- Практична орієнтація та можливість навчання на реальних прикладах.
- Збагачення власного досвіду завдяки багатогранному аналізу ситуації.
- Розвиток навичок самокорекції та прийняття конструктивної критики.

Метод «Fishbowl»

Опис:

Один круг учасників активно обговорює тему, тоді як інші спостерігають за процесом. Після завершення дискусії група змінюється: спостерігачі можуть приєднатись до активної частини, а учасники, що раніше дискутували, стають спостерігачами.

Процес:

організація простору: Фасилітатор формує внутрішнє коло для активних учасників і зовнішнє коло для спостерігачів.

Активна дискусія: учасники внутрішнього кола дискутують, діляться своїми думками, аналізують тему.

Ротація: після певного часу фасилітатор пропонує змінити кола, дозволяючи новим учасникам внести свій внесок.

Обговорення в групі: після завершення ротації фасилітатор організовує загальне обговорення, де обговорюються спостереження, емоції та ключові ідеї, висловлені під час дискусій.

Переваги:

- Розвиток навичок активного слухання та емпатії.
- Можливість побачити різні підходи до обговорення теми.
- Стимулювання різних точок зору та гнучкості мислення.

Speed Coaching (швидкий коучинг)

Опис:

Кожен учасник отримує короткий, індивідуальний коучинг від тренера або іншого досвідченого колеги. Це дозволяє оперативно вирішувати конкретні питання.

Процес:

Формат: Кожен учасник має обмежений час (наприклад, 3-5 хвилин) для обговорення актуальної проблеми або питання з тренером.

Обговорення: Тренер задає уточнюючі питання, допомагає швидко визначити проблему і пропонує можливі шляхи вирішення.

Ротація: Після закінчення часу відбувається ротація, і наступний учасник отримує свою можливість.

Переваги:

- Швидке отримання конкретних порад.
- Підвищення динаміки тренінгу.
- Індивідуальний підхід до кожного учасника.

Інтерактивний Q&A-сесія

Опис:

Фасилітатор організовує сесію запитань і відповідей, де учасники можуть задавати питання або пропонувати власні сценарії для аналізу.

Процес:

Збір запитань: Учасники попередньо пишуть запитання або голосують за найбільш актуальні теми.

Обговорення: Тренер або фасилітатор відповідає на запитання, розкриває тему через приклади або досвід, залучаючи групу до дискусії.

Додатковий аналіз: За потребою проводиться короткий аналіз конкретних випадків, що виникли під час Q&A.

Переваги:

- Забезпечення оперативного вирішення актуальних питань.
- Стимулювання активної участі всіх членів групи.
- Підвищення інтерактивності та залученості.



Супервізійна сесія з розбором ролей

Опис:

Ця вправа поєднує елементи аналізу кейсів та рольових ігор. Фасилітатор модерує сесію, де учасники по черзі виконують ролі супервізора, клієнта або спостерігача.

Процес:

Розподіл ролей: Фасилітатор визначає ролі для кожного учасника або групи учасників.

Сценарій: представляється кейс, який потрібно розібрати, після чого кожен учасник у своїй ролі пропонує свій погляд на ситуацію.

Зворотний зв'язок: після кожної ротації фасилітатор разом з групою аналізує отримані результати, надає поради та рекомендації.

Переваги:

- Розвиток аналітичних навичок та емпатії через зміну ролей.
- Глибше розуміння процесу супервізії з різних позицій.
- Підвищення гнучкості мислення та здатності до адаптації.

Інтерактивні вправи, які сприяють вільному обміну ідеями, практичному застосуванню теоретичних знань та розвитку командної роботи

World Café або Open Space

Опис:

Ці формати створюють неформальну атмосферу, в якій учасники вільно обговорюють теми за круглими столами (World Café) або організовують самостійні дискусії у відкритому просторі (Open Space). Метою є стимулювання колективного мислення та генерація нових ідей.

Процес:

Формування малих груп: Учасники сідають за столи або у невеликі групи, де обговорюють конкретне запитання або тему.

Ротація: Через певний час групи змінюють місця, що дозволяє обговорити тему з різних точок зору та зібрати широкий спектр ідей.

Підсумок: Кожна група фіксує основні ідеї та пропозиції, після чого проводиться спільне обговорення для інтеграції отриманих результатів.

Переваги:

- Заохочення креативності та відкритості у спілкуванні.
- Можливість отримати різноманітні ідеї завдяки обміну досвідом між учасниками.
- Створення мережі контактів та зміцнення командного духу.

Ігрові симуляції

Опис:

Створення сценаріїв, що моделюють реальні ситуації, дозволяє учасникам практично застосовувати теоретичні знання та випробувати свої реакції в безпечному середовищі.

Процес:

Підготовка сценарію: Тренер готує реалістичний кейс або сценарій, який відображає типову проблему чи ситуацію з практики.

Розподіл ролей: Учасники отримують конкретні ролі або завдання, що дозволяє їм зануритися у змодельовану ситуацію.

Виконання завдання: Гравці взаємодіють відповідно до сценарію, приймають рішення та реагують на події у режимі реального часу.

Дебрифінг: Після симуляції проводиться аналіз ситуації, де тренер разом з учасниками обговорює прийняті рішення, виявляє сильні сторони та визначає можливості для покращення.

Переваги:

- Практична орієнтація та можливість «навчання через дію».
- Випробування стратегії та реакцій у змодельованих кризових або стандартних умовах.
- Розвиток командних та лідерських навичок.



Колективні завдання

Опис:

Завдання, що вимагають спільної роботи над вирішенням проблем або створенням проєктів, сприяють зміцненню командної взаємодії та розвитку колективного мислення.

Процес:

Формулювання завдання: Тренер або фасилітатор встановлює завдання, яке має бути вирішене командою. Завдання може бути як стратегічним (розробка плану дій), так і творчим (генерація нових ідей).

Розподіл ролей: Учасники розподіляють ролі, виходячи з особистих компетенцій, що сприяє більш ефективному виконанню завдання.

Робота в групах: Команди працюють над завданням, обговорюють стратегії, планують дії та приймають рішення.

Презентація результатів: Кожна група представляє свої рішення або підходи, після чого проводиться загальне обговорення та аналіз.

Переваги:

- Покращення навичок співпраці та комунікації.
- Розвиток вміння працювати над спільною метою та вирішувати проблеми разом.
- Сприяння творчому мисленню та виявленню лідерських якостей.

Speed Networking

Опис:

Формат, за якого учасники мають короткі, структуровані розмови (наприклад, по 3-5 хвилин) один на один.

Процес:

Ротація: Після завершення кожної розмови учасники змінюють партнера, що дозволяє познайомитись із новими людьми та обмінятись ідеями.

Переваги:

- Ефективне налагодження контактів та мережових зв'язків.
- Швидкий обмін досвідом та ідеями між учасниками.

Design Thinking Workshops

Опис:

Практичний воркшоп, заснований на методології design thinking, де учасники проходять етапи емпатії, визначення проблеми, генерації ідей, прототипування та тестування.

Процес:

Етапи: Учасники спочатку досліджують потреби користувачів, потім формулюють проблему, генерують ідеї для її вирішення, створюють прототипи та тестують їх.

Переваги:

- Стимулювання творчості та інноваційного мислення.
- Практичне застосування інструментів для вирішення складних задач.
- Розвиток командної роботи та крос-функціональної співпраці.

Peer Coaching Sessions (Пір-коучинг)

Опис:

Учасники працюють у парах або малих групах, де один виступає в ролі коуча, а інший – у ролі клієнта, що дозволяє обмінюватися знаннями та досвідом.

Процес:

Проведення сесій: Кожна пара отримує завдання, яке потребує обговорення та вирішення, після чого відбувається обговорення отриманих результатів.

Переваги:

- Розвиток навичок активного слухання та критичного мислення.
- Можливість отримання відгуків від колег, що сприяє особистісному та професійному зростанню. Підвищення довіри та підтримки серед учасників.

Вправи на рефлексію та вербалізацію життєвих та професійних цінностей та принципів

«Життєвий та професійний кодекс педагога»

Мета:

Рефлексія та вербалізація життєвих та професійних цінностей та принципів.

Обладнання:

Картки з зображенням приголосних та голосних букв українського алфавіту.

Процес:

Картки розподіляються між учасниками групи.

Завдання для учасників – сформулювати декілька значущих для них особисто та світу в цілому життєвих та професійних правил, які б розпочиналися на букви, написані на картках. Після закінчення роботи групі пропонується прочитати сформульовані закони, дотримуючись алфавітного порядку. Таким чином, групою створюється єдиний життєвий та професійний кодекс педагога.

Вправа «Дерево мого «Я»

Мета:

усвідомлення себе в системі професійного та особистісного спілкування; усвідомлення професійних утруднень.

Процес:

Рекомендації ведучому: «Давайте здійснимо екскурсію вглиб власного «Я». Це «Я» можна зобразити у вигляді дерева з різними гілочками і коренями. Корені – це підґрунтя, на яке ви спираєтеся у вашому житті, в т.ч. професійному.

Стовбур, гілки – це ваші професійно-особистісні якості, що ведуть вас по життю, в т.ч. педагогічному. Це основні ваші гідності, що допомагають вашому професійному зростанню. Вони можуть бути пишні, повні життя, а можуть засихати.

Які причини можливого ураження вашого дерева? Вони зовнішні чи внутрішні?

Кульки омели, яка паразитує на дереві, дупла позначатимуть ті недоліки, які заважають вам у професійному зростанні. Якими вони будуть? Позначте їх у відповідних місцях дерева.

Які зовнішні «процеси», «об'єкти» сприяють або перешкоджають вашому професійному становленню, включенню в професійну спільноту? Намалюйте їх.

Чи є на вашому дереві плоди. Що вони позначають?».

Після індивідуальної роботи, учасники об'єднуються в групи:

1. зображує узагальнений образ «Я -професіонал», вказуючи якості, об'єкти, які сприяють професійному становленню, самореалізації тощо;
2. зображує узагальнений образ «Перешкоди становлення мого професійного Я», вказуючи якості, об'єкти, які перешкоджають професійному становленню, самореалізації тощо.

«Скриня ресурсів»

Процес: Учасники записують на стікерах, що вони отримали корисного за тренінг, і кладуть у символічну «скриню ресурсів».

«Мої три головні висновки»

Процес: Учасники записують три головні висновки, які вони зробили під час заняття.

«Емоційний компас»

Процес:

Ведучий малює компас з чотирма напрямками:

- Північ – що мене надихнуло?
- Південь – що було складним?
- Схід – що я винесу для себе?
- Захід – що залишилося незрозумілим?

Учасники коротко відповідають на ці питання.

«Світлофор»

Процес:

- Зелений – що було найбільш корисним?
- Жовтий – що ще потребує обдумування?
- Червоний – що не спрацювало або викликало питання?

«Мій рівень ресурсу»

Процес: Учасники оцінюють свій рівень енергії за шкалою 1-10 та пояснюють, що вплинуло на їхній стан під час тренінгу.

«Мій особистий чек-лист»

Процес: Учасники складають чек-лист із дій, які вони застосують після тренінгу.

«Ключове слово»

Процес: Кожен учасник вибирає одне слово, яке найкраще описує їхній стан або висновки після тренінгу.

«Моя внутрішня погода»

Процес: Учасники описують свій стан через метафору погоди (сонячно, туманно, вітер, шторм тощо).

«Мої відкриття»

Процес: Кожен учасник заповнює три фрази:

- Сьогодні я зрозумів...
- Я хочу глибше дослідити...
- Я застосую це в житті, коли...

«Дзеркало емоцій»

Процес: Учасники по черзі називають одну емоцію, яку вони відчували під час тренінгу, і пояснюють, що її викликало.

«16 асоціацій»

Мета:

виявити асоціативні уявлення щодо психосоціальної підтримки та перешкод до задоволення від її реалізації; аналіз напрямків для професійного зростання.

Матеріали:

листи формату А4, фломастери (олівці) за кількістю учасників.

Процес:

Горизонтально покладений лист формату А4 ділиться на 5 рівних вертикальних колонок. У першій колонці записуються 16 асоціацій на слова «психосоціальна підтримка». У другу колонку пишемо асоціації на слова з першої колонки, попарно їх об'єднуючи: асоціація на перше і друге слово, асоціація на третє і четверте слово, потім – на п'яте і шосте і т.д. Таким чином, в другій колонці отримуємо вже вісім асоціацій. В третій колонці процедура повторюється, і ми отримуємо 4 слова. Продовжуємо до тих пір, поки в останній, п'ятій колонці не залишиться тільки одна асоціація. Її також необхідно зобразити у вигляді схематичного малюнка.

Тепер у кожного є два зображення – малюнок перешкоди до задоволення від реалізації психосоціальної підтримки і образне асоціативне уявлення про саму психосоціальну підтримку. Обговорення та порівняння малюнків, виділення спільні елементів, аналіз сильних і слабких рис та можливих напрямків для росту.

«Лист подяки самому собі»

Процес: Учасники пишуть собі листа, де висловлюють підтримку за участь у тренінгу. Лист можна вручити собі через тиждень або місяць.

«Метафорична дорога»

Процес: Учасники уявляють тренінг як дорогу і відповідають:

- Що було легким?
- Де були «ями»?
- Які знаки на дорозі допомагали?

«Що я беру з собою?»

Процес: Учасники записують три речі, які вони «кладуть у рюкзак знань» після тренінгу.

«Рефлексивний кубик»

Процес: Ведучий підкидає кубик, а учасники відповідають на запитання:

- Що мене здивувало?
- Що мені сподобалося?
- Що було найкориснішим?
- Що я хочу випробувати в житті?
- Що було для мене складним?
- Яку пораду я дам собі?

«Внутрішній термометр»

Процес: Учасники оцінюють свій рівень натхнення від 1 до 10 і коротко пояснюють чому.

«Якби тренінг був книгою...»

Процес: Учасники уявляють, яку назву вони б дали тренінгу, якби це була книга.

«Моя батарейка»

Процес: Малюють батарейку та заповнюють її кольорами, показуючи рівень свого ресурсу перед тренінгом і після нього.

«Чарівний лист»

Процес: Учасники пишуть листа собі у майбутнє з побажаннями та нагадуванням про важливі висновки тренінгу.

«Фінальне коло підтримки»

Процес: Учасники по черзі називають одну річ, за яку вони вдячні групі, ведучому чи собі.



Валентина БАЛАХТАР

докторка психологічних наук, професорка

професорка ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,

керівниця Центру професійного зростання «PsyUpgrade»

Тарас КАРАМУШКА

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри соціальної психології Київського інституту

сучасної психології та психології

Марина МАРТИНЕНКО

менеджерка проєкту «Стійкість і розвиток: психосоціальна підтримка в освіті в умовах воєнного часу в Україні», психолог-практик

авторка інноваційної методики «Ментальне здоров'я – шлях супергероя», співавтор онлайн курсу «Стрес менеджмент для освітян», сертифікований фасилітатор відкритих груп взаємодопоміжки та самопоміжки, тренер з базової психосоціальної травмоорієнтованої допомоги

Любомира ТЯГУР

докторка філософії (PhD) з психології

доцентка ДЗВО «Університет менеджменту освіти», консультантка, казкотерапевтка, психотерапевтка

ПОСІБНИК ДЛЯ ТРЕНЕРІВ

Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу

Посібник підготовлено і опубліковано в межах проєкту «Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного конфлікту в Україні, Фаза 2» / Міжнародний благодійний фонд «Карітас України».

У посібнику представлено методичні матеріали для тренерів з проведення тренінгів для тренерів з психосоціальної підтримки учасників освітнього процесу. Методичні матеріали містять програму триденного тренінгу, матеріали для тренерів з подання інформації щодо підтримки емоційного благополуччя дітей і дорослих у період війни, самопомогі та допомоги учасникам освітнього процесу у пошуку внутрішніх ресурсів, позитивні стратегії подолання труднощів, наведено техніки емоційної саморегуляції, медіації та врегулювання конфліктів, активного слухання, розвитку довіри та співпраці тощо.

Посібник орієнтований на психологів, педагогів, соціальних працівників та інших фахівців, які працюють у сфері психосоціальної підтримки освітян.