

Вступ

Авторка:

Анна

Кілас

Вітаю! Шановні колеги, педагоги, батьки та всі, хто дотичний до освітньої сфери чи цікавиться темою подолання стресу в умовах воєнного часу. Представляємо вам відеокурс «Стрес-менеджмент для освітян».

Цей курс створено в межах проєкту "Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного часу в Україні". Проєкт реалізує Благодійний міжнародний фонд «Карітас України» за підтримки «Карітасу Кореї».

Мене звуть Анна Кілас, я менеджерка соціальних проєктів Міжнародного благодійного фонду «Карітас України». З перших днів війни наш фонд реалізує проєкти, націлені на психосоціальну підтримку осіб, які постраждали внаслідок воєнних дій та пов'язаних із ними викликів. Окрема увага – учасникам освітнього процесу: учителям, дітям шкільного віку та їхнім батькам.

Цей навчальний курс націлений на збереження та зміцнення психологічного здоров'я освітян, формування навичок регуляції психоемоційних станів та запобігання емоційному вигоранню в професійній діяльності.

Запропоновані навчальні матеріали допоможуть педагогам сформувати компетенції базової психосоціальної (само)підтримки та допомоги колегам, учням, батькам. Наші лекторки навчать вас створювати безпечний психологічний простір в умовах освітнього закладу з метою організації конструктивного діалогу між усіма учасниками освітнього процесу; розкажуть, як відновлювати ресурси та шукати нові можливості й сенси для щасливого життя.

Курс «Стрес-менеджмент для освітян» складається з 5 модулів і додаткових матеріалів. Вони допоможуть вам:

- виявляти й усвідомлювати власні реакції на стресові ситуації;
- опанувати методи та прийоми подолання стресу в професійній діяльності й у житті;
- знайти шляхи надання допомоги та самодопомоги в педагогічному колективі;
- сформувані позитивне ставлення до нестандартних та стресових ситуацій як до нових можливостей;
- опанувати методи саморегуляції стресових станів та розвинути стресостійкість і позитивне мислення.

Кожен модуль містить по 3 відеолекції тривалістю 5-7 хвилин. Їх читатимуть наші лекторки – практикуючі психологині з багаторічним досвідом праці, які у своїй професійній та волонтерській діяльності надають ефективну психосоціальну підтримку дорослим і дітям, зміцнюють життестійкість та підвищують здатність долати наслідки криз.

Авторки й лекторки курсу - **Марина Мартиненко, Наталя Сиротич, Оксана Козак, Уляна Коцеміра та Вікторія Проскурня.**

Вони

- розкажуть вам про універсальні методи та практики подолання стресу на роботі й удома,
- навчать помічати стрес-фактори в педагогічній діяльності та ознаки стресу в дітей і вести рефлексивні бесіди;
- виокремлять основні умови збереження психічного здоров'я учнів у системі «школа-сім'я»,
- запропонують методики підтримки вчительського колективу та найкращі світові практики турботи про вчителів.

Сподіваємося, що отримані знання зміцнять ваше психологічне здоров'я та допоможуть успішно долати виклики та стресові ситуації в освітньому процесі й у повсякденному житті!

Модуль 1. Учителі й (само)допомога. Як знайти war-work-life balance?

Авторка: Оксана Козак

1.1. Стрес-фактори в педагогічній роботі: техніки (само)допомоги

Вітаю! Поговоримо про стрес? Просто зараз прислухайтеся до себе й дайте чесні відповіді на такі запитання:

1. Як ви оцінюєте свій фізичний стан? Чи відчуваєте ранкову втому, сонливість протягом дня й безсоння вночі? Можливо, маєте напруженість у м'язах, часті головні болі, здавлення в грудній клітці чи порушення травлення?
Який ваш емоційний стан? Чи присутнє постійне відчуття пригніченості, тривоги, небезпеки? Чи здатні ви релаксувати або ж навпаки втратили інтерес до звичних справ, прагнете ізолюватися від оточення?
2. Чи помічаєте ви щось нове у своїй звичайній поведінці? Наприклад, зміни харчової поведінки, відсутність ініціативності, уникнення відповідальності, прокрастинацію, тобто зволікання з виконанням справ? Чи важко вам концентруватися або пригадувати щось?

Якщо на більшість запитань ви відповіли ствердно, будь ласка, зверніть увагу на свій психологічний стан і найперше скористайтеся техніками самодіагностики, саморефлексії та самопомоги, зібраними в цьому курсі.

Здається, сьогодні важко знайти людину, яка б не знала про стрес чи хоча б раз не відчувала цього стану. [За медичною термінологією](#), стрес – захисна реакція організму на зовнішні подразники. Така реакція може проявлятися психічно, фізично, емоційно й покликана сприяти адаптації людини до змін.

А чи замислювалися ви про причини цього явища? Оскільки саме зовнішні чинники наш організм зазвичай сприймає як загрозу для свого добробуту, то найпоширеніший чинник появи стресу – взаємодія з соціумом. За результатами дослідження професійного стресу в представників професії “людина людина”, проведеного 2007 року, дослідниця Олександра Кириленко дійшла висновків, що серед інших професій саме педагоги чутливі до впливу зовнішніх стрес-факторів. Пропоную зупинитися на цьому детальніше!

Стрес-фактори – це різні події, умови або обставини, що можуть викликати в людини реакцію стресу. За своєю природою стрес-фактори можуть бути як негативними, так і позитивними, однак незважаючи на свій характер, завжди вимагатимуть певної адаптації або “відповіді” від організму.

З власного досвіду зазначу, що стрес-фактори в педагогічній сфері великою мірою визначають соціальні, емоційні та адміністративні взаємозв'язки, зокрема сила їхнього психологічного впливу на особистість. Погляньте на приклади і проаналізуйте, які з них є стресотворчими у вашій професійній діяльності.

Стрес-фактор № 1: соціальні взаємозв'язки

- На рівні взаємодії з учнями - це комунікація з інклюзивними дітьми, педагогічно занедбаними чи недисциплінованими учнями, школярами в кризових станах, зумовлених віковими психологічними особливостями чи сімейними конфліктами.

- На рівні взаємодії з батьками – порушення субординації, дозвіл на неформальне спілкування, комунікація в неробочий час.
- На рівні взаємодії з колегами – нездорова конкуренція чи заздрість.
- І нарешті під час взаємодії з адміністрацією – це директивний стиль спілкування та управління, відсутність різних видів заохочення й мотивації, завищений рівень вимог, відсутність емпатійної толерантної комунікації, нехтування етикою культури спілкування.

Стрес-фактор № 2: адміністративні та організаційні взаємозв'язки

- Перевищення норми погодинного навантаження.
- Відповідальність і велика кількість обов'язків: збереження життя та здоров'я учнів, особливо у військовий час, забезпечення якісного рівня знань і водночас турбота про виховний компонент освітнього процесу.
- Перезавантаженість класів.
- Обов'язкова участь у позаурочних заходах, у додаткових заняттях і заходах для підвищення кваліфікації педагога.

Стрес-фактор № 3: емоційні взаємозв'язки

- Перфекціонізм та саморефлексія, що проявляються в завищених вимогах до власної професійної діяльності.
- Постійне емоційне напруження внаслідок високої відповідальності за результати праці.
- Використання власних емоційних ресурсів у процесі навчання дітей.
- Високий рівень емпатії щодо учнів та намагання допомогти їм.
- Сімейні та інші соціальні взаємостосунки, що мають негативне забарвлення.

Ці фактори можуть взаємодіяти між собою, створюючи для педагогів додаткове напруження. Тож важливо виявляти та усувати такі чинники, щоб зберігати психоемоційне здоров'я та ефективно займатися професійною діяльністю.

Які методи протидіють цим стрес-факторам?

По-перше, щоб знівелювати чи мінімізувати негативний вплив **емоційних взаємозв'язків**, подбайте про **здоровий сон і фізичну активність**.

Учені виявили, що порушення сну, або його недостатність, впливає на рівень нейромедіаторів (біологічно активних хімічних речовин) і гормонів стресу, завдає шкоди мозку, порушує мислення й емоційну регуляцію. Простими словами, безсоння лише посилює наслідки психічних розладів, і навпаки. Правильний відпочинок і достатній сон – важливі для зниження рівня стресу. Педагогам, особливо тим, хто працює повний робочий день, варто спати щонайменше 7-9 годин на добу. А як щодо фізичної активності? Згодні як тренування в залі, так і прогулянки на свіжому повітрі! Саме від нашого фізичного стану й самопочуття залежить функціонування ендокринної системи, яка регулює так звані гормональні стрибки та зокрема відповідає за спад гормонів стресу.

По-друге, практикуйте **техніки розслаблення** для зменшення стрес-фактору від **соціальних взаємозв'язків**. Намагайтеся приділяти цьому від 10 до 20 хвилин щодня. Що я рекомендую?

- Фокусуйтеся на моменті “тут і зараз”: дихальні вправи, прогресивне м'язове розслаблення, релаксація із заплющеним очима, щоденні медитації тривалістю від 5 до 15 хвилин.
- Реалізуйте свій творчий потенціал: вмикайте улюблену музику, спрямовуйте думки на щось приємне й малюйте, співайте, танцюйте!

- Спробуйте афірмації! А, може, варто, записати на диктофон власні фрази для повторення чи попросити рідних записати для вас приємні слова? Слухайте аудіоафірмації чи переглядайте відео, коли відчуваєте сильну втому від соціальних контактів.

По-третє, раджу взяти під контроль стрес від **адміністративних та організаційних взаємозв'язків**. Дієві для розвитку резильєнтності, тобто стресостійкості, – планування та соціальні зв'язки.

- **Техніка планування та організація** допоможе не стресувати, виконуючи адміністративні вимоги. Сплануйте свій день, організуйте робочий простір, дотримуйтеся порядку та послідовності. За можливості, ставте для себе особисті дедлайни виконання завдань, наприклад, на день-два раніше за офіційні, завчасно готуйте плани уроків тощо – це допоможе уникнути невизначеності та зайвої тривожності.
- **Підтримка соціальних зв'язків** дієва за простих умов: дбайте про “здорову” комунікацію, уникаючи токсичної! Здорові соціальні контакти здатні нас наповнювати позитивними емоціями, мотивувати до дій та забезпечувати конструктивну критику. Водночас токсичні виснажують психологічно й діють деструктивно! У контексті професійної діяльності варто дбати насамперед про психологічний клімат у колективі. На думку дослідниці психосоціального клімату Зоряни Пушкар, психологічна атмосфера – це емоційне забарвлення психологічних стосунків членів колективу, породжене близькістю, симпатією, схожими характерами чи інтересами. Формуйте коло однодумців, з якими вам максимально комфортно, водночас уникаючи соціальних контактів, після яких відчуваєте виснаження й тривожність.

А наостанок пропоную без перебільшення універсальну техніку для запобігання стресу й нівелювання всіх згаданих стрес-факторів у будь-якій професії. Це техніка **«Життя за власними інтересами»**. Кожен і кожна з нас – це унікальна особистість із власним набором характеристик і якостей. Тож чи живемо ми своє життя за власними інтересами? Чи, може, з огляду на обставини, віддаємо першість чужим інтересам? Досліджуйте свої інтереси й бажання: що наповнює саме вас, від чого ви посміхаєтеся, що або хто піднімає ваш настрій? Розпочніть із найпростішого: пригадайте активності, хобі, заняття, що захоплювали вас у дитинстві. Чому б не повторити їх зараз? Потім проаналізуйте потенційно цікаві сфери й спробуйте себе в чомусь новому! Укладіть перелік ресурсів для життєрадісності, актуалізуйте й користуйтеся щоразу, коли бракуватиме позитивних вражень.

Однак серед основних функцій стресу – не лише реакція організму на зовнішні загрози чи руйнівні чинники. [За трактуванням Центру громадського здоров'я МОЗ України](#), стрес також здатен повертати нас до стабільних умов існування! Тож у наступних відео ми розглянемо професійні потреби, мотиви й бажання педагогів та навчимося залишатися в контекстах, не втрачаючи внутрішньої опори й зв'язку з людьми навколо.

Лекція 1.2. (Само)менеджмент для вчителів: потреби, мотиви, бажання

Вітаю! У першій лекції модуля ми з'ясували основні чинники стресу для вчителів і знайшли ефективні способи протидії. У цьому відео я розкажу, чому в боротьбі зі стресом так важливо розуміти себе – і як особистість, і як професіонала.

Розпочну з поняття селфменеджменту або самоуправління – як основної компетенції для представників педагогічного фаху. Чому так? Ця soft skill чи так звана гнучка навичка, передбачає вміння керувати власними потребами, мотивами та бажаннями, що особливо важливо для

профілактики вигорання у вчителів. І зараз я продемонструю, як працює самоменеджмент у контексті загальновідомої теорії “піраміди потреб” американського психолога Абрагама Маслоу!

1. **Які ваші професійні потреби?** Як і представники інших спеціальностей, педагоги насамперед люди, тож мають задовольняти свої потреби структуровано: від фізіологічних (якісне харчування та повноцінний сон) до вищих – на взірць самореалізації. Порада: визначайте свої потреби, користуючись “пірамідою Маслоу”, щоб розуміти, як та чи та потреба впливає на вашу життєву та професійну діяльність.
2. **Що вас мотивує як професіоналів своєї справи?** Мотиви – це внутрішні або зовнішні стимули, що призводять до конкретних дій чи моделей поведінки. Саме мотивація відповідає за те, чому людина вчиняє так чи інакше або прагне досягти тих чи тих результатів. Які основні мотиви властиві педагогічній діяльності?
 - Внутрішня, або інтринсивна, мотивація – це особисті прагнення чи інтереси, що стимулюють до певних дій. Наприклад, бажання працювати з дітьми, прагнення до професійного самовдосконалення, потреба у творчому самовираженні.
 - Зовнішня, або екстринсивна, мотивація пов'язана з зовнішніми факторами, такими, як нагороди, підвищення, престижність професії, соціальне визнання. Наприклад, людина може працювати добре для хорошої профрепутації чи для високої заробітної плати.
3. **А які ваші бажання в професійному та в особистому житті?** Бажання людей, бажання педагогів чи бажання спеціалістів будь-яких інших професій можуть мати різний характер і спрямованість, однак належать до таких категорій, як
 - основні (фізіологічні) бажання, пов'язані з базовими потребами в їжі, воді, сні чи притулку;
 - соціальні бажання випливають із потреби бути частиною групи, мати друзів, бути любленими й поцінованими;
 - бажання статусу передбачають потреби у визнанні, успіху, авторитеті;
 - естетичні бажання полягають у красі, гармонії та творчості;
 - бажання самореалізації – у розкритті й досягненні свого потенціалу, особистісному зростанні й розвитку;
 - духовні ж бажання виникають із потреби з'єднання з вищими силами, пошуку життєвого призначення, духовного розвитку.

Очевидно, що будь-які незадоволені базові потреби педагога чи педагогині не даватимуть змоги працювати повноцінно, а отже й перешкоджатимуть вищим потребам, як-от реалізації в професії, водночас знижуючи рівень працездатності й провокуючи емоційне та психологічне виснаження. Як бачимо, розуміння себе та своїх потреб на різних рівнях “піраміди Маслоу” – основа продуктивного життя – особистого й професійного!

Таким способом “теорія потреб особистості” проливає світло й на бажання людей. Варто зауважити, що серед специфічних професійних бажань педагогів вагоме місце займає створення позитивного навчального середовища, а також бажання ділитися знаннями й досвідом у науці. У контексті самоменеджменту важливо вчасно відрефлексовувати моменти, коли ці та схожі на них бажання набувають загостреного характеру, оскільки неможливість їх реалізувати, навіть із об'єктивних причин, може знижувати мотивацію до роботи загалом.

Окрім цього, треба розуміти, що кожен і кожна має свій унікальний набір потреб, мотивів і бажань, тож немає якогось одного, універсального, підходу до самоуправління.

То як навчитися розуміти себе? Пропоную цікаву методику усвідомлення всіх компонентів своєї діяльності!

Дотримуйтеся алгоритму!

1. Підготуйте бланк із секторами та фразами. Ваше завдання: дібрати до кожної фрази кілька тез. Важливо: не затримуйтеся, опрацьовуючи сектор, більше ніж 3 хвилини, фіксуйте те, що першим спадає на думку! Тези, які ви запишете в секторах, можуть стосуватися будь-якої сфери вашого життя: здоров'я, стосунки, робота, дозволя тощо. Наприклад: сектор 4 «хочу і роблю»: виходжу на ранкову пробіжку, п'ю щоденну каву, вишиваю картину, організовую домашній простір.
2. Заповнивши всі сектори, порахуйте кількість тез у кожному й занотуйте їхню кількість.
3. Проранжуйте тези в секторах 2 та 4 за силою вашої емоційної реакції на них: від 10 – “дуже сильно” до 1 – мінімально.
4. Порівняйте сектори 1 і 3 та знайдіть однакові чи схожі за змістом тези, підкресліть їх.

А тепер найцікавіше – інтерпретація!

- Сектор 2: шукаємо «токсичну діяльність»! Знайдіть тези з оцінкою від 10 до 8. Це та діяльність, що приводить вас до емоційного вигорання! Поміркуйте, як її припинити чи оптимізувати з метою власного ресурсозбереження. Діяльність із оцінкою 5 і менше потребує вашої пильності, щоб згодом не стати токсичною: проаналізуйте, чи є способи її виконання у вигіднішому для вас форматі.
- Сектор 4: пошук «аптечки» для ментального здоров'я. Тези з показниками від 10 до 8 – це ваша термінова психологічна допомога, активність чи ритуал, що допоможе у стані напруження та стресу. Усі інші активності з меншими оцінками – це «психологічні вітаміни», щоденне «вживання» яких покращує вашу особисту резильєнтність до стресу.
- І насамкінець: шукаємо істинну ціль і визначаємо “вагу” бажання. Порівнявши сектори 1 і 3, знайдіть тези, однакові або співзвучні за змістом. Саме ця дія чи активність і є вашою справжньою метою в цей момент, однак відкладання чи неможливість її втілення можуть забирати ваш внутрішній ресурс!

Як ви вже напевно здогадалися, виконання саме цієї активності може принести вам найбільше задоволення та мотивувати до постановки нових цілей. Раджу обов'язково спробувати реалізувати віднайдену ціль та проаналізувати результат!

Успіхів вам на шляху до самопізнання! А в наступному відео я поділюся з вами техніками саморефлексії, що допоможуть залишатися в контекстах життя, незважаючи на його виклики!

Лекція 1.3. Як залишатися в життєвих контекстах: пошуки внутрішньої опори та підтримка зв'язків із освітньою спільнотою

Вітаю! У попередній лекції ми говорили про самоуправління як базову (“гнучку”) компетенцію для педагога, що ґрунтується на глибокому усвідомленні особистих і професійних потреб, мотивів, бажань. Окрім профілактики синдрому вигорання, селфменеджмент дає змогу залишатися в контекстах і не втрачати внутрішню опору та зв'язок із іншими людьми, незважаючи на виклики сьогодення. Детальніше – у цьому відео!

Як ми переконалися, визначення особистої професійної мети й зосередженість на її реалізації дає змогу зберігати внутрішню опору й водночас почуватися пов'язаним зі своєю діяльністю. Тож які **практики** допомагають професіоналам тримати себе в мотиваційному тонусі?

Відкритість до змін

Сучасний суспільний дискурс сприяє появі нових освітніх підходів, технологій та ідей, а тому важливо досліджувати свою готовність до змін як компонент психологічної структури.

То якими шляхами педагогам розвивати в собі відкритість до змін?

- Рефлексія переконань: досліджуйте, які страхи та переконання вас стримують; уявляйте й описуйте свої перестороги, адже невідоме чи нове може лякати.
- Інформаційна підготовка: що більше ви знаєте про прийдешні зміни, то легше їх приймаєте; поінформованість дає змогу долати невпевненість і зменшувати стрес
- Кидайте собі виклики: час від часу виходьте із зони комфорту; це може бути як проста дія (спробувати новий рецепт, змінити стиль одягу, проявити ініціативу в спілкуванні), так і вагомий крок (взяти новий проєкт, відкрити власну справу, поїхати в подорож самостійно).
- Медитація та майндфулнес: практикуйте усвідомленість і гнучкість мислення.
- Надихайтесь історіями інших професіоналів: вивчайте біографії людей, які успішно адаптувалися до життєвих змін або стали їх джерелом.
- Ставтеся до змін як до можливостей: можна сприймати зміни як загрозу, а можна шукати в них шляхи для росту й розвитку.
- Адаптивність до змін: цілеспрямований пошук дієвих способів пристосування до обставин більш логічний, ніж втрата енергії та ресурсу внаслідок опору.

Самоосвіта та навчання впродовж життя

Постійний особистий і професійний ріст – важлива умова комфортного життя в цифровому суспільстві. Самоосвіта розвиває дисциплінованість та впевненість у собі, а ще запобігає дегенеративним віковим змінам. Учені Американської академії неврології встановили зв'язок між пізнавальною активністю й ризиком розвитку хвороби Альцгеймера. Відповідно до висновків дослідження, інтелектуальні ігри (шахи, бридж) доцільно використовувати для профілактики деменції в людей похилого віку. Читання професійних вебжурналів і блогів, відвідування вебінарів, участь в онлайн та офлайн конференціях. А що для себе обираєте ви?

Збереження балансу

Взаємозв'язок фізичного та психічного здоров'я був темою попередніх відео. Однак наголошу ще раз: щоб протидіяти стресу, варто дбати про своє тіло та психіку комплексно й регулярно, а не окремо й час від часу.

Приналежність до спільнот та їх розбудова

Як залишатися пов'язаними з колегами, незважаючи на виклики воєнного часу? Сьогодні приналежність до кола однодумців може передбачати активну участь у професійних спільнотах, волонтерство в місцевих громадах, менторство, спільну роботу над проєктами й ретрити, фандрайзинг чи неформальні зустрічі. Шукайте свою спільноту, розвивайте її та розвивайтеся разом із нею!

Позитивний світогляд та активна життєва позиція

Так, це може бути важко, особливо в ситуації появи все нових і нових викликів. Формування позитивного світогляду – довгий процес, що вимагає постійної роботи над собою, наполегливості й систематичності. Розглянемо цей підхід покроково!

- Самоаналіз: лише усвідомлення своїх внутрішніх переконань чи обмежень допоможе побачити ситуацію з різних ракурсів.
- Практика вдячності: фокусування на своїх ресурсах і позитивних аспектах у житті здатне змінити сприйняття світу! Спробуйте щодня записувати мінімум три речі, за які ви сьогодні вдячні собі чи іншим.
- Медитація та релаксація. Тренуйте зосередженість на моменті “тут і зараз”!
- Читання. Вибирайте книжки, що можуть розширити ваш світогляд, надихати й мотивувати. Окрім цього, читання провокує появу нових нейронних зв'язків!
- Вибір ресурсного оточення. Спілкуйтеся з оптимістичними людьми, які розвиваються самі й підтримують у розвитку вас. Наголошу ще раз: важливо вибудовувати психологічно здорові стосунки в усіх сферах свого життя.
- Захист психологічних кордонів. Обмежуйте негативну комунікацію та контакти з токсичними людьми. Не дозволяйте використовувати себе як “психологічний контейнер” для зливу негативної інформації!
- Контролюйте кількість інформаційних потоків. Стежте за тим, коли і яку інформацію ви споживаєте. Обмежте перегляд новин чи соцмереж, якщо вони викликають у вас стрес або поганий настрій. Наприклад, сформууйте звичку переглядати новинні канали не більше, ніж 20 хв у відведений для цього час доби.
- Допомога іншим. Волонтерство, благодійність, суспільно корисна робота можуть приносити велике задоволення й відчуття власної потрібності; водночас це стимулює до активної життєвої позиції.
- І ще раз про важливе! Дотримуйтеся здорового режиму життя та повсякчас шукайте баланс між роботою, волонтерством, саморозвитком і відпочинком.

І наостанок! Щоб залишатися в контекстах сучасного життя, важливо шукати й знаходити те, що працюватиме саме на вас. Навіть малі кроки у формуванні своєї психологічної стійкості до життєвих і професійних викликів – це запорука майбутніх змін у якості вашого життя. Ви переглянули останнє відео модуля! З лекцій наступного дізнаєтеся, як педагоги можуть допомагати своїм учням долати стрес воєнного часу.

Модуль 2. Учителі й «діти війни». Як допомагати учням долати виклики війни

Авторка: Уляна Коцеміра

2.1. Учні́вство online: як налагодити комунікацію?

Вітаю! З попередніх відео ви дізналися про основні стрес-фактори в діяльності педагогів та способи самодопомоги й рефлексії. У новому модулі розглянемо ознаки стресу в учнів та шляхи його подолання з огляду на цінності, інтереси й реалії сучасних дітей.

Більшість дорослих – педагогів, батьків – схильна вбачати в онлайн-середовищі й популярних соцмережах виклики для безпеки та здоров'я дітей. Окрім фізичної шкоди (погіршення зору чи слуху, впливу на опорно-руховий апарат тощо), онлайн-середовище може нести в собі й психологічні небезпеки. Наприклад, дослідники **Хіلال Башир** та **Рамандін Каур**, аналізуючи вплив соціальних мереж на психічне здоров'я підлітків, серед загроз зауважують кібербулінг, онлайн-домагання, депресію, спровоковану розвитком залежності, стрес, пригнічення емоційних та інтелектуальних здібностей. Звичайно, онлайн-середовище та комунікація в мережах має й позитивний потенціал для життєвої та навчальної діяльності дітей. Про можливості навчання та спілкування онлайн, які вбачаємо в його викликах, детальніше поговоримо в останньому модулі курсу!

А в цій лекції пропоную зосередитися на ролі онлайн-середовища в житті сучасних дітей у контексті **п'яти умов клімату безпеки**, [за лекцією Лариси Дідковської "Батьки і діти – конфлікт поколінь"](#).

Умова перша: захист, любов, турбота

Соцмережі для сучасних дітей – це спілкування, гра, задоволення, водночас для педагогів – це один зі способів впливу на формування мислення та становлення особистості.

Розглянемо на прикладах! Для структури особистості дітей молодшого шкільного віку важливий будуючий фактор – це гра. Тож усе, чого дитина може швидко навчитися, має бути подане через гру. Скористайтеся формулою “60 на 40”, яку вивів південноафриканський психоаналітик і нейропсихолог **Марк Солмз**. Щоб гра була цікавою й корисною, треба чергувати сфери впливу: наприклад, спершу 60% влади в дорослого й 40% у дитини, потім обов'язково навпаки.

Якщо говорити про підлітків, то їхня найбільша потреба – це спілкування. Через комунікацію вони дізнаються й навчаються всього: про себе, світ, життя в ньому, стосунки. Тут має бути активне слухання, ненасильницька комунікація. Важливо говорити «я-повідомленнями», а не звинувачуванням. Пригадаймо алгоритм “я-повідомлення”:

1. короткий опис ситуації
2. ваші емоції, переживання через це
3. ваші інтереси й потреби
4. рішення, бажана мрія.

Наприклад: коли в класі тихо, мені приємно, я відчуваю повагу, можу легко зосередитися на тому, щоб швидко та якісно викласти тему уроку.

Часто для дітей соцмережі – це самопрезентація та самопрояв у світі. Аналізуючи контент дитячих профілів у різних соцмережах, дорослі можуть виявити, що турбує чи захоплює учнів.

Загалом і гра, й спілкування мають на меті задоволення. А задоволення – це потреба, характерна для будь-якого віку. І тому це невіддільна частина життя та розвитку дитини. Важливо не забороняти їй це, а займати позицію дорослого, який знає та розуміє.

Умова друга: стабільність

Для дітей, які були змушені переїхати й покинути рідний дім, гаджет, улюблена онлайн-гра чи збережені сторізи в інстаграм – це те, що залишилося незмінним від попереднього життя, стало фактором стабільності в гострій стресовій ситуації. Дистанційне навчання, зокрема синхронні зустрічі вчителів та учнів, також нормалізувало й стабілізувало реальність, повертаючи відчуття безпеки й контролю. Тому телефон, соцмережі, інстаграм, тік-ток самі по собі не мають негативного сенсу. Так як і будь-що в цьому світі. Усе можна використати як на користь, так і на шкоду собі.

Умова третя: тепло (емоційне й тілесне)

Гаджети, ігри та соціальні мережі – це частина культури цифрового світу, у якому зростають нові покоління. В умовах теперішніх викликів ми зрозуміли, що завдяки соціальним мережам можна робити багато добрих, хороших учинків, водночас економлячи час на комунікації. Це інструмент із найбільшою цінністю нашого часу – швидкістю, інколи мегашвидкістю, здатною створювати відчуття об'єднаності з іншими.

Умова четверта: свобода дій

Звісно, не варто обмежувати дитину в категоричний спосіб, водночас дорослі мають контролювати, щоб її дії були безпечними. Загальновідомо, що стратегія говорити прямо про негативний вплив на розвиток чи можливі загрози, забороняти й забирати гаджети матиме зворотну дію. На таку дію є обов'язкова протидія. Раджу зміщувати акценти на кількість і якість.

Проаналізуйте, скільки часу дитина проводить у віртуальному світі? Що саме переглядає? Чим займається? З ким комунікує?

Поміркуйте, що ви можете запропонувати взамін – тотожне задоволенню від онлайн-спілкування чи інфоконтенту? Ваша пропозиція має викликати рівноцінну зацікавленість у дитини.

Умова п'ята: прогнозованість або передбачуваність

І тут знову йдеться про гнучкість людини – прогнозованість дій і логічність мислення. Важливо розуміти, що телефон та соцмережі – це звична частина повсякденного життя дітей. Треба бути в реальності і приймати це. І тоді через передбачувані дії, цілковите прийняття й безоцінкове ставлення можна побачити незадоволені потреби дитини.

Тож для справжнього контакту з сучасними дітьми важливо бути “в темі”. Соцмережі та онлайн-простір для юних користувачів – це не місце вбивання часу, а радше можливість спостерігати за суспільними авторитетами й формувати власні переконання, що, з одного боку, вибудовує їх як особистостей, а з іншого – пропонує різні моделі контакту зі світом. Тому нам, дорослим, краще бути в курсі, що там і до чого!

А в наступному відео я розповім про основні маркери стресу в дітей та запропоную дієві способи його подолання!

2.2. Дитячий стрес: як надавати ресурсно-орієнтовану педагогічну допомогу?

Вітаю! Ми вже розглянули виклики онлайн-комунікації для психологічного здоров'я дітей та визначали, у який спосіб зменшувати або ж нівелювати їхній вплив на учнів. Поговорімо про стрес у дітей та практичні кроки, спрямовані на подолання наслідків.

Стрес постійно супроводжує наше життя як нормальна реакція здорової людини на небезпечні, непередбачувані чи нетипові життєві ситуації. Нагадаю, що в психології розрізняють “хороший” стрес (еустрес) та “поганий” (дистрес). Проілюструю на прикладах!

І дорослий, і дитячий **еустрес** сприяє росту та розвитку особистості. Дитина відчуває такий тип стресу, коли стає вихованцем чи вихованкою садочка, потім – школярем чи школяркою, а згодом – абітурієнтом чи абітурієнткою вищого навчального закладу.

У ситуації **дистресу** напруження надмірне, зі складною адаптацією до обставин, а тиск на особистість не відповідає її ресурсам. Уявімо ситуацію! Через високу тривожність учень чи учениця не може звикнути до нової школи, почуватися некомфортно, тому його/її самопочуття погіршується. У який спосіб це відбувається?

Є **три фази стресу**:

1. тривога
2. адаптація
3. виснаження

Кожній із цих фаз властиві ознаки, що свідчать про напруження, яке переживає дитина.

Зупинимося детальніше на **семи основних маркерах дитячого стресу**.

1. Тривожність (дитина стає неухважною, забудькуватою).
2. Проявлення надмірного страху (боїться залишатися на самоті).
3. Підвищена збудливість та афективна поведінка (у дитини проявляється імпульсивна поведінка, викликана сильними неконтрольованими почуттями та емоціями, зокрема гнівом).
4. Болі в тілі (дитина скаржиться на біль у животі та голові).
5. Заикленість (думки, що часто повторюються, повторювання одних і тих самих рухів).
6. Завмирання, апатія (водночас зі збудливістю дитина може не виявляти жодних емоцій та втрачати цікавість до світу навколо).
7. Регресивна поведінка (дитина ніби повертається до поведінки, характерної для молодшого віку – істерики, захитування).

Усі ці сигнали свідчать: щось відбувається – і дитині потрібна допомога. Як педагогам діяти в таких випадках?

Найперше, що потрібно для дитини – це стійкий дорослий, тобто дорослий, який дбає про свою ресурсність та про себе загалом, гнучкий до змін та свідомий щодо потреби дитини в безпечному просторі.

У протидії дитячому стресу пропонуємо застосовувати модель **BASIC Ph**, що містить 6 основних параметрів. Кожна літера позначає ресурс та спосіб відновлення, тобто у фокусі нашої уваги віра, почуття, суспільство, творчість, думки та тіло. Тож як це працює?

Проілюструю з досвіду! Пригадую ситуацію, як декілька вихованців дитячого центру в “Карітас України” багато малювали, переважно про війну. Діти зображували військових та військову техніку, національну символіку. Одна дівчинка сказала, що їй страшно. На запитання-пропозицію *«Що ти хочеш додати до малюнка, щоб тобі стало не так страшно?»*, вона домалювала ангела, коментуючи, що він охоронятиме військових, а вони водночас захищатимуть нас. І так було ще кілька днів поспіль. Цей приклад указує на застосування каналу В – віра для ресурсу, а ще І – творчість та уяву. За якийсь час дитина стала менш тривожною й почала краще почуватися.

Опираючись на модель BASIC Ph 6 каналів ми можемо формувати свої заняття, підбрати вправи відповідно до того, які канали нам треба задіяти для відновлення дитини.

Дуже важливо вчити дітей розуміти свої емоції та вміти керувати ними. Запитуйте “Яку емоцію відчуваєш саме зараз?”, використовуйте картки емоцій тощо.

На завершення хочу запропонувати **вправу «Два кольори»**, я часто її використовую у своїй практиці. Ця практика допомагає в управлінні емоціями через їх вираження. Тривалість вправи – 30-40 хв.

1. Запропонуйте дітям намалювати сумну картину, обравши для цього олівці чи фломастери темних кольорів. Для створення атмосфери можна ввімкнути мінорну музику без слів.
2. Підтримуйте й заохочуйте дітей у процесі малювання.
3. Коли діти завершать свої малюнки, об’єднайте їх у пари для обговорення змісту, думок, емоцій, настрою, що виникали під час малювання.
4. Наступним кроком запропонуйте створити копії цього малюнка, але використовуючи яскраві кольори. Для створення атмосфери ввімкніть мажорну музику.
5. Знову об’єднайте дітей у пари, щоб вони могли поділитися своїми думками, емоціями та настроєм у процесі малювання.
6. Запитайте, який із двох малюнків їм подобається більше й чому. Використайте метафору, що думки – це кольори, а подія – це сюжет малюнка, що залишається незмінним.
7. У такий спосіб обговоріть те, що іноді людина не може вплинути на життєву подію, але може керувати власними думками про цю подію, обираючи їх як кольори. І саме від такого управління залежить емоційний стан людини та її самопочуття.
8. Обов’язково запитайте, як почуваються діти після цієї вправи.

Підсумуємо! Що важливо в комунікації з дитиною, яка переживає стресову ситуацію?

- Активно слухати та давати пояснення за потреби.
- Бути чесним, ділитися власними переживаннями й аналізувати помилки.
- Уміти проживати складні ситуації через гру.
- Давати дитині відчуття захищеності й прийняття.
- Спонукати виявляти себе, бути такою, якою вона є.

Будьте уважними до своїх учнів та вихованців, допомагаючи їм по-дитячому долати дорослі наслідки війни! У наступній лекції пропоную обговорити цінності сучасних дітей як опору в протидії стресу!

2.3. Сучасні діти та їхні цінності: на що варто зважати педагогам?

Вітаю!

Тема цінностей, що формують відчуття опори в людині, незалежно від її віку, надзвичайно важлива, особливо в розрізі сучасної ситуації в українському суспільстві, складних обставин та стресу. За час війни ми всі відчули в собі зміни. І те, що було непотрібним, зникло, а все, що справді важливе в житті кожного, стало першочерговим. У кожного та кожної відбулося переосмислення світосприйняття всього в житті.

То що ж таке цінності? Які вони? Як їх класифікують? Як розвинути чи виплекати їх у дітях? Як дослідити, які цінності вже є в них? Пропоную разом знайти відповіді на ці запитання в останній лекції цього модуля!

Внутрішня стійкість та опора – дуже важливий елемент у турботі про психічне здоров'я. Опираючись на ідею лікаря-психотерапевта, дитячого та підліткового психіатра Олега Романчука [щодо "вибору стійкості"](#), пропоную розглянути [цінності як центр \(ядро\)](#) нашої стійкості.

Поділяючи підхід докторки психологічних наук, професорки *Галини Католік*, поняття **цінностей** можна розуміти як набір персональних конструкцій концепції «я», що відображають особисту значущість, мають певну психологічну енергію, яка активізує поведінку.

Тож які бувають цінності?

За класифікацією *Елеонори Носенко*, психологині, член-кореспондентки НАПНУ, усі цінності можна розділити на дві великі групи.

- **Суспільні цінності** – притаманні способу життя в певному колективі. Як приклад візьму організацію “Карітас України”: милосердя та християнські погляди об'єднують працівників, волонтерів для звершення багатьох добрих справ.
- **Індивідуальні цінності** – характеризують інтереси конкретного індивіда: любов, добро, віра, чесність, гідність, риси характеру. Наприклад, коли людина з цінністю “чесність” має вибір отримати чи ні матеріальну винагороду нечесним шляхом, то лише відмовившись від такого збагачення, вона буде щасливою.

Потрібно зазначити, що цінності – це про духовність, яка є всередині кожної людини від народження. Тільки з плином часу вони можуть все менше проявлятися, бо корелюються з цінностями суспільства. Але бувають такі ситуації в житті, коли цінності стають можливими для проявлення. Власне складні, стресові ситуації – такі як війна – повертають до істинного джерела тих цінностей. Українські діти відчули, що дуже важлива підтримка рідних, безпека, контакт, близькість і життя загалом.

Важливий і факт відчуття дорослими своїх цінностей, коли вони чесні із собою і світом, тоді, відповідно, усе легко й зрозуміло дітям. Якщо ж дорослі пропагують одне, а роблять інше, діти не розуміють, як бути чесним, як зрозуміти себе, як діяти. Діти завжди повторюють і обирають одну з моделей світу дорослих.

Практикуючи з дітьми вправу з малювання мрії, я зробила цікаве спостереження. До війни в більшості це були мрії, пов'язані з фінансами: стати мільйонером чи мільйонеркою, мати багато доларів. Після повномасштабного вторгнення на дитячих малюнках – мрії про мир, перемогу, завершення війни. Гадаю, цей приклад гарно показує, що у світі дорослих, де на вагах стояли гроші та життя, у часі війни переважила чаша життя, і це вплинуло на дітей.

Або інший приклад. Коли дорослі вживають ненормативну лексику, але забороняють це дітям, для останніх це стає символом “дорослості”. Діти легко повторюють таку комунікативну модель з іншими, щоб показати, що він чи вона вже достатньо дорослі.

Спостерігаючи за дитиною, її захопленнями та авторитетами, ми можемо припускати, якими цінностями вона керується. Захоплюючись кумирами, вона може хотіти присвоїти певні риси характеру, яскраво проявлені в цій людині – для відчуття цінності себе та своєї особистості. Часто приклад кумира надихає, надає впевненості у власних силах. Особистість, яка досягла успіхів у певній сфері діяльності, дає переконання: вона змогла, то і я зможу.

Ще приклад! Хлопчик, який ходить на спортивний гурток, часто і з захопленням розповідає про старшого учасника гуртка, який часто перемагає на змаганнях. Про що це свідчить? Для дитини

модель поведінки кумира слугує гарною мотивацією, щоб зростати у своїх захопленнях, розвивати цілеспрямованість, дисциплінованість, віру у власні сили, водночас зміцнюючи свою внутрішню опору в протидії стресовим ситуаціям.

Інша ситуація. Дівчинка часто дивиться фільми про дружбу, що може свідчити про цінність цього поняття для неї. Проаналізуймо разом із дитиною її інтерес. Про що цей фільм? Що найбільше зачіпає, відгукується в ньому? Про що він тобі зараз? Після усвідомлення цінності можемо визначити конкретні кроки до її формування: щоб бути гарною подругою, я готова ділитися цукеркою або не розповідати секрети. Порада: дії мають бути наче заряджені енергією, але не блискавичні та масштабні, а мудрі, виражені й малі. Робити їх має бути легко й просто, бо це дії від серця.

Сподіваюся, цей інструмент буде корисним у процесі пошуку та фіксації дитячих цінностей!

Часто можемо спостерігати, як у сучасному світі духовність знецінюється, відбувається підміна справжніх цінностей на їхні матеріальні сурогати – лже-цінності. У такому випадку людина глибинно відчувається нещасливою та перебуває у вічному пошуку. Наприклад, не знання чи навички як цінність, а висока оцінка й уміння її отримувати.

Даючи дитині такий чудовий компас як цінності, ми даємо їй можливість досягти життєвої мети. Навчаючи її жити (діяти) згідно зі своїми орієнтирами, перебуваючи в тісному зв'язку, допомагаємо відкинути все зайве й зосередитися на основному: як будувати здорові стосунки – дружні й партнерські, організувати корисне дозвілля, вибирати професійну сферу, захоплення й волонтерство, що її надихатимуть. Саме цінності формують мислення та впливають на наш вибір та дії, дають змогу не зраджувати собі, коли з'являються страх і невпевненість залишитися поза суспільним схваленням.

Ви опрацювали останню лекцію цього модуля. З наступного ви дізнаєтеся, як у стресових ситуаціях підтримувати інших дорослих, насамперед – своїх колег та однодумців.

Модуль 3. Учитель – учителю. Як підтримувати колег, не будучи психологом

Авторка: Вікторія Проскурня

Лекція 3.1. Як створити безпечне психологічне середовище? Педагог/педагогиня й педколектив

Вітаю вас! У цьому модулі ми поговоримо про те, як створити безпечне психологічне середовище в школі, яке б сприяло профілактиці й подоланню стресового стану педагогів; дізнаємося про принципи екологічного спілкування, зокрема про емпатію, та розглянемо структуру рефлексивних бесід як інструменту підтримки психічного здоров'я вчителів.

Основне в розумінні **безпечного психологічного середовища** визначення «психологічної безпеки». Очевидно, що це поняття досить багатогранне. Насамперед хочу запитати: чим для вас особисто є психологічна безпека, у чому вона полягає? Подумайте й дайте відповідь, які, на вашу думку, ознаки такого середовища. Запишіть 5 пунктів-відповідей на це запитання. Видається, що частина відповідей відрізнятиметься, інша – матиме однаковий сенс.

Від кого та від чого залежить безпечне психологічне середовище? Які передумови побудови такого простору й наскільки воно стає? Розберімося.

Вивчення питання приводить нас до висновку, що, попри певні особливості, варто сприймати педагогічний колектив як команду, так само, як і членів будь-яких інших організацій чи форм об'єднання. Термін **«психологічна безпека команди»** запровадила Емі Едмондсон, професорка Гарвардської школи бізнесу, яка займається вивченням ефективності команд. Її дослідження довели, що психологічно безпечне середовище характеризується кліматом, що сприяє оптимальній колективній роботі. Незважаючи на те, що вчителі мають зони індивідуальної відповідальності, вони об'єднані спільною метою та завданнями.

Психологічна безпека, на думку Емі Едмондсон, – це почуття впевненості в тому, що команда не висміюватиме, не відторгатиме, не каратиме нікого за точку зору, яку людина висловлює, за питання, які ставить, чи за помилки, які робить. Це розділена всіма членами впевненість у тому, що вони можуть без застережень іти на ризик у міжособистісних стосунках.

Ідеться про такий клімат у команді, що характеризується міжособистісною довірою, взаємною повагою, де люди не бояться бути собою. Прийняття людини з її ідеями, думками, висловлюваннями – це означає ставлення до думки іншого як до внеску, який людина може зробити в покращення психологічного середовища і власних умов праці.

Поміркуймо, що для створення такого клімату може зробити вчитель, а що – зона відповідальності (ініціативності) адміністрації.

Серед **сприятливих умов формування такого середовища** можемо зазначити:

- розвиток горизонтальних стосунків у колективі (“відкриті двері” керівників, відсутність рейтингової системи порівняння колег, використання кількісних показників навчальної успішності учнів задля розвитку, а не для ярликування і критики тощо);
- об'єднання вчителів (наприклад, тих, які працюють із учнями одного класу, адже зацікавленість в успіху учнів – основа для вироблення спільних підходів у взаємодії);
- залученість членів колективу до ухвалення рішень;
- своєчасне інформування про будь-які зміни, що дає відчуття важливості, поваги тощо.

Отже, коротке ознайомлення із засадами створення безпечного психологічного середовища показує, що це не даність, це те, чого можливо досягти спільно, усвідомлюючи й свою роль зокрема.

Виникає запитання: що для цього може зробити учитель/учителька? Яка поведінка сприятиме тому, щоб почуватися в професійному середовищі вільніше й відкритіше?

Пропоную як підґрунтя в формуванні такої поведінки використати поради людини, яку ще за життя визнали однією з найуспішніших людей США на його книжку було видано накладом понад 25 мільйонів екземплярів! Заінтригувала? Ідеться про приклад Стівена Кові та його «7 звичок високоефективних людей». Пропоную розпочати!

Перша звичка – будь проактивним

Люди поділяються на проактивних та реактивних. На останніх впливає погода, умови життя, соціальне середовище, думка друзів. Проактивність це про ініціативність. Ваша поведінка в такому разі – це ваш свідомий вибір, що спирається на цінності та мету. Як ми можемо застосувати це? Говорити про свої потреби в педколективі. І це можна озвучити як запитання. Необов'язково відповідь прийде відразу, але замовчування не веде до розв'язання проблеми. Наприклад, якщо відчуваєте напруження в спілкуванні з колегою, дізнайтеся, як він відчувається себе. Це й буде перший крок до діалогу!

Друга звичка – починай із думкою про мету

Розпочинайте всі справи, чітко розуміючи кінцеву мету. Наприклад, перебуваючи у взаємодії з іншими, з колегами зокрема, чітко зрозумійте, який результат цієї взаємодії має бути: чи то узгодження суперечливого питання, чи то розв'язання спільної проблеми – і які кроки приведуть до цього результату – це про найближчу перспективу. Загальне ж розуміння мети діяльності сприятиме пошуку ресурсу в разі вигорання чи виснаження, мотивуватиме на шляху реалізації: наприклад, учителька моєї доньки, усвідомлюючи важливість “живого” спілкування для дітей молодшої школи, попри певні труднощі, знаходила можливості для зустрічі дітей і під час карантину (звісно, з дотриманням заходів безпеки), і навіть у воєнний час.

Третя звичка – насамперед – найважливіше

Як часто наш психологічний стан залежить від «встигаємо/не встигаємо», «виконано/не виконано».. Отож профілактика стресового стану – це, заявляю з твердою впевненістю, вміння правильно розставляти пріоритети. У пригоді тут стане матриця Ейзенхауера, пам'ятаєте? Про оцінку будь-чого з позиції важливості та терміновості: що є важливим і терміновим, що є важливим, але не терміновим, що є терміновим, але не важливим і, зрештою, що ані важливе, ані термінове. Можливо, помічали, наскільки ми відчуваємо полегшення й піднесений настрій, коли важливий звіт зробили вчасно, натомість стаємо роздратованими, якщо підготовку методичної розробки залишили на останній день, а електроенергії, відповідно й інтернету, раптово не стало. Це до того, що настрої, як гарний, так і пригнічений, може впливати на комунікацію з колегами, відповідно або сприятиме створенню безпечного психологічного середовища, або навпаки.

Нещодавно поділилася зі знайомим, що під час відпустки дороблюватиму «хвосты». Наскільки ж метафоричною була його відповідь: «Хвосты треба рубати, а не робити». Погодьтеся, є над чим замислитися! Можливо, щось, що доручили зробити вам, творчо та без особливих зусиль реалізують старшокласники, наприклад, напишуть сценарій заходу?

Четверта звичка – мислення за принципом «виграш/виграш» або «дбаючи про себе, подбай про іншого»

Життя – це взаємодія, отож орієнтир на взаємовигідні стосунки сприятиме побудові безпечного психологічного простору. Простий приклад: реєструєте себе на участь у навчальному вебінарі, зареєструйте й колегу, що не такий чи не така вправна в гугл-формах. Помітила під час взаємодії з колегами, що цей механізм досить дієвий. Головне – формувати цю звичку передусім у себе та робити щось для інших зі щирим бажанням, не сподіваючись на обов’язковий хід у відповідь.

П’ята звичка – створюй синергію

Синергія передбачає взаємодію, у результаті якої ціле є більшим за суму всіх його частин. Виконати один проєкт самотужки можливо, але об’єднавшись, ви можете досягти значно більшого результату. І це дає також відчуття підтримки й, відповідно, психологічної безпеки. Це і про кілька думок щодо одного питання, і про спільну творчість, і про опору та підтримку. Готуючи захід, наприклад, ви не можете одночасно бути й на репетиції, і координувати виготовлення декорацій, зустрічати гостей, а кілька організаторів зроблять це з легкістю.

Підтримувати в собі звичку до синергії варто завжди: цінують розбіжності, які є між вами та іншими людьми, та поважайте їхню думку, не сприймайте на свій рахунок образи, будьте сміливими та творіть добро людям.

Шоста звичка безпосередньо стосується спілкування й впливає з самопізнання (власні потреби) як шляху до розуміння потреб інших – **зрозумій сам, а потім шукай розуміння**. Спілкування, беззаперечно, одна з найважливіших навичок у житті. Насамперед, усі ми хочемо, щоб нас зрозуміли. Ясна річ. Але якщо ви хочете ефективно взаємодіяти з колегами, то маєте спочатку почути (хоча б вислухати) іншу людину, спробувати зрозуміти та щиро співпереживати їй. Ідеться про навичку «емпатичного слухання» – спробу поглянути на ситуацію очима співрозмовника. Цю навичку ми детальніше розглянемо в наступному відео.

І наостанок, сьома звичка – гостри пилку!

Я б, виходячи зі змісту цієї звички, назвала її – «Подбай про себе». Стівен Кові радить регулярно й послідовно застосовувати чотири виміри нашої натури: тілесний (фізичні вправи, корисна їжа), соціального/емоційний (емпатія, синергія, служіння), розумовий (читання, планування, візуалізація) та духовний (дихальні вправи, медитація).

А в наступній лекції поговоримо про принципи екологічного спілкування як важливі складники психологічного комфорту на роботі та дізнаємося, за яких умов емпатія буде ефективним інструментом підтримки колег.

Лекція 3.2. Як «екологічно» підтримати колег? Емпатія та принципи здорової комунікації

Вітаю вас! У попередньому відео ми розбиралися, як створювати й підтримувати безпечне психологічне середовище. Сьогодні ж поговоримо про те, яку комунікацію називають екологічною та як правильно емпатувати!

Для початку нескладна математика: на роботі в середньому ми проводимо щонайменше третину свого життя. Ба більше: погодьтеся, що не всі можуть, так би мовити, залишати робочі питання перед дверима власного помешкання: це стосується як змісту роботи, так і психологічної атмосфери.

Отож, психологічний клімат у колективі безпосередньо впливає на наше особисте життя. Серед чинників, що полегшують взаєморозуміння, варто виокремити готовність учасників будувати ефективну комунікацію, зокрема розуміння базових принципів цієї взаємодії.

Ми не говоритимемо про "одноразову" взаємодію, мова йтиме про спілкування, що передбачає наступний зв'язок, бо з колегами ми в контакті щодня.

Чи помічали ви, як після спілкування з конкретною людиною відчувається некомфортно. Чи буває, що навіть очікування розмови з цією людиною викликає неприємні емоції? Чому так відбувається? Це може свідчити, наприклад, про порушення/недотримання співрозмовником одного з принципів, про які говоритимемо сьогодні.

Або навпаки: знаєте колегу, спілкування з яким чи з якою вас заспокоює та врівноважує, бо він із пів слова вас розуміє, або ж і слова зайві, щоб зрозуміти ваші емоції. Чи розмірковували ви, чому це відбувається? Чи замислювалися, що відчують інші після спілкування з вами?

Тож варто налагодити комунікацію з колегами, щоб вона була ненасильницькою та максимально ефективною: тобто співрозмовники легко розуміють одне одного.

Передусім пропонуємо розглянути **принципи екологічного спілкування**. Розуміння базових понять сприятиме тому, щоб комунікацію з колегами перетворити на **ресурс**.

У найширшому сенсі [екологічну комунікацію розуміють](#) як спілкування, що не завдає шкідливого впливу на здоров'я загалом, не зачіпає не лише фізично, а й не вчиняє насильницьких дій щодо емоційної, когнітивної, поведінкової та комунікативної сфер особистості.

На теренах інтернету, зокрема в статтях для широкого загалу, екологічне спілкування визначають як спілкування, засноване на принципах поваги до себе і партнера. Отож, можемо дещо видозмінити загальновідомий вислів *“Наші права закінчуються там, де починаються права іншої людини”* – не можна вимагати поваги до себе без поваги до іншої людини. Зауважте, що «екологічність» має однаково поширюватися на всіх учасників процесу: це і про вас, і про вашого співрозмовника.

Розглянемо найважливіші **принципи екологічного спілкування**.

- Насамперед, як не дивно, це **вияв любові до самого себе**, що реалізується через вміння щиро говорити про власні бажання та потреби. Саме на цьому акцентує увагу й основоположник ННС Маршалл Розенберг, бо без розуміння власних потреб хіба можливо зрозуміти потреби іншого?

Надзвичайно важливо озвучувати навіть те, що ми вважаємо очевидним. Навряд чи варто сподіватися, що інша людина настільки добре знає вас, щоб здогадатися про всі відтінки ваших емоцій через незадоволені потреби. Натомість, слухаючи співрозмовника, не полінуйтеся перепитати, чи правильно ви його почули, зрозуміли. Упевнена, ви маєте кілька прикладів «непорозуміння» там, де, здавалося, усе максимально ясно. Можливо, чули таку життєву фразу: те, що ми сказали, те, що ми хотіли сказати, те, як нас зрозумів співрозмовник – це три різні речі.

- Позначення **особистих кордонів** і вміння їх відстоювати, так само, як і повага до кордонів інших. Наприклад, чи знаєте ви напевно, які особисті теми ваші колеги вважають неприйнятними для обговорення? Чи завжди ви тактовні та делікатні у спілкуванні – це може стосуватися як вербального, так і невербального спілкування: наприклад, хтось без

дружніх обіймів не уявляє підтримки, а для когось доторкання навіть до руки – неприпустимий жест..

- Наступне — прийняття **власної вразливості**. Говорячи про вразливість, ми також можемо мати на увазі готовність говорити про власні почуття та потреби. Є певний ризик, що нас не зрозуміють і відторгнуть, якщо ми намагатимемося розкривати свій внутрішній світ перед іншими. І одночасно є надія – побудувати ближчі стосунки. Водночас дотримання цього принципу мінімізує ризик вплинути на ваші больові точки або ж пом’якшує наслідки цього впливу: так, я знаю про свої слабкі місця. Зрештою, ніколи не помиляється той, хто нічого не робить.
- **Емоційний інтелект** – розуміння та відстеження емоційних реакцій, як власних, так і співрозмовника. Під час карантину, здається, кожен педагог переконався, наскільки важливо для комунікації бачити обличчя, положення тіла іншого, бо вміння розпізнавати емоції за мімікою та жестами помічне під час спілкування: часом треба промовчати, а буває навпаки – почати розмову, на яку не наважується колега.
- **Відповідальність за прояв почуттів**, за поведінку й реакції. Відчувати різні за спектром емоції — це нормально (природно). Це сигнал нашої психіки про зв’язок із зовнішнім світом. Це – прояв наших задоволених чи незадоволених потреб, але в комунікації важливо так їх проявляти, щоб вони **не були руйнівними** для інших.
- І останнє в списку, але не останнє за значимістю, – це емпатичність як уміння співчувати і співпереживати.

Саме **емпатії** як елементу ненасильницької комунікації та дієвому інструменту підтримки одне одного приділимо додаткову увагу!

Слу-ха-ти. [За тлумачним словником](#), одне зі значень цього слова «вникати в що-небудь, намагатися зрозуміти що-небудь або дізнатися про щось». А яка відстань між «слухати» та «співпереживати»? Що ж таке емпатія та чи всі до неї здатні?

У книжці “Ненасильницьке спілкування: мова життя” доктор Маршалл Розенберг трактує **емпатію** як один із **трьох аспектів ненасильницького спілкування** – здатність слухати іншу людину з розумінням та прийняттям.

Цікаве також і метафоричне [визначення Денієла Г. Пінка](#), американського журналіста, що емпатія – це взутись у взуття іншої людини, відчути її серцем, подивитися її очима. Показовий факт: на думку автора, емпатія може сприяти продажам!

Одного разу, під час навчання ненасильницькій комунікації, учасникам, серед яких була і я, запропонували слухати розповіді співрозмовників, не промовляючи жодного слова. Нелегка виявилася справа: скільки разів хотілося розказати про своє відчуття, доповнити прикладом із власного життя, порадою зрештою! Емпатія ж передбачає слухання без оцінок, засуджень, порад, повчань, згадувань про власний досвід чи розповідей про схожі історії.

Емпатія – це простір безумовного прийняття та присутності з наміром почути та відобразити почуття та потреби іншої людини, це готовність присвятити свій час та увагу людині, яка говорить.

Емпатія може бути мовчазною. Ми тільки можемо припускати, що відчуває інша людина і які в неї потреби. Один зі способів підтримки під час емпатії – «вгадування» емоцій людини, які є проявом незадоволених потреб, попри те, що людина може висловлюватися мовою суджень та оцінок. Наприклад: Ти засмучена, бо тобі важливо було висловитися? Тобі страшно через невизначеність? Ти дратуєшся, бо не маєш часу на відпочинок? Проявляючи емпатію, ми демонструємо підтримку та розуміння іншій людині.

Часом ми спираємося на фрази, якими намагаються втішити нас, але не усвідомлюємо, чи справді вони помічні. Хоча наша мета – підтримати колегу, варто пам'ятати поради психологів щодо фраз, які використовувати не варто. Такі коментарі знецінюють переживання людини, не даючи їй змоги «відреагувати» на певну подію.

Наприклад, ваша колега відчуває занепокоєння через вступні випробування своєї дитини. Чи заспокоїла б її/його фраза про те, що твоя проблема – не проблема зовсім? Сумнівно... Натомість будь-яка з фраз підтримки на зразок *"Такі почуття, які ти описуєш, зараз абсолютно нормальні"* була б виявом щирого прийняття й розуміння.

Важливо! Щоб зрозуміти, чи здатні ви зараз на емпатію, варто дати собі відповіді на кілька запитань:

- Чи маю я зараз час, ресурс, бажання, простір бути з людиною і слухати?
- Чи маю я час супроводжувати людину в її історії?
- Чи маю я свободу від суджень (оцінок), бажання її змінити або «врятувати»?
- Чи маю готовність дивитися на людину зі сприйняттям?

Якщо ваші відповіді **«Так»** на всі ці запитання, вашому співрозмовнику дуже пощастило.

Якщо ваша відповідь **«Ні»** хоча б на одне з запитань, інколи краще відверто сказати людині, що саме зараз ви не готові її послухати. Брати час для себе і слухати людину тоді, коли ви самі маєте ресурс – це цілком природно.

І наостанок, пропоную вам замислитися над запитанням *"Як би вам хотілося, щоб вас слухали інші люди?"* Пригадайте й запишіть, що допомагало вам відчувати себе почутими, приносило полегшення, давало більше ясності у своїй ситуації?

Вітаю вас, ви знаєте вже кілька стратегій, як можна слухати співрозмовника з емпатією.

Далі – більше: практикуйте слухання, зв'яжіться з людьми, питайте, що працює для них, беріть час для себе – і знов слухайте. А в останній лекції модуля ми попрактикуємо рефлексивні бесіди для підтримки психічного здоров'я членів педагогічної команди.

Лекція 3.3. Рефлексивні бесіди як інструмент підтримки психічного здоров'я та добробуту педагогів

Розуміння способів підтримки колег під час спілкування сприяє налагодженню довірливих стосунків та покращенню психо-емоційного стану. У попередньому відео ми розібрали принципи екологічного спілкування та використання емпатії як інструменту підтримки. Сьогодні ж звернемо увагу на інший напрямок спілкування.

Зауважу, що часом ми без знання назв понять та інструментів ефективно їх застосовуємо, бо маємо певний досвід комунікації, адже не перший день живемо на цьому світі. А знаючи співрозмовника, його характер, темперамент, потреби, можемо інтуїтивно використовувати той чи інший вид

комунікації, як-от емпатію чи рефлексивні бесіди. Сьогодні з'ясуємо, у чому ж особливість останніх та яка їхня структура.

Чи завжди хід бесіди можна прогнозувати? Буває, що маючи намір надати емпатію, ми в певний момент переходимо на раціональний рівень, і тоді спілкування спрямовується в інший вектор – рефлексивної бесіди.

Насамперед наведу одне з визначень поняття рефлексії, яке фіксує *“Сучасний психолого-педагогічний словник”* за редакцією **О. Шапран**. **Рефлексія** – психічна властивість, спрямована на пізнання людиною себе: поведінки, дій і вчинків, психічних станів, почуттів, здібностей, характеру та інших властивостей своєї особистості. Цікаво порівняти цю дефініцію з тлумаченням одного з філософських словників, зокрема *“Філософського енциклопедичного словника”* під редакцією **В. Шинкарук**, що трактує рефлексію як *«самосвідомість і самопізнання, співвідносність елементів мислення і дійсності»*.

До чого ж тут бесіди, – запитаєте ви, – якщо йдеться про самопізнання чи самоусвідомлення? Здебільшого для об'єктивнішого сприйняття навіть самого себе людині потрібен співрозмовник. Сподіватися на ефект від рефлексивної бесіди можна лише за певної атмосфери: довірливі стосунки, безумовна повага, визнання права на власну позицію кожного, готовність вислуховувати думку співрозмовника, попри те, що вона може суттєво відрізнитися від вашої. Серед прийомів, які найчастіше використовують під час такої комунікації – ефективне використання мовчання, вміння ставити нестандартні запитання, вміння резюмувати її, безперечно, вміння слухати.

Чи доводилося вам чути фразу *“Я тебе почув”*? За суб'єктивним сприйняттям, вона може мати два посили:

- інформацію прийнято, але розуміння не очікуйте
- або ж – візьму час для себе й подумаю, як мені з цим бути.

А от фраза *«Я вас слухаю»* звучить однозначно: готовність сприймати співрозмовника та активно брати участь у розмові. Про готовність можуть свідчити як вербальні, так і невербальні сигнали: поза, погляд, розворот тіла. Уміння уважно слухати базове для процесу комунікації.

Загалом слухання може бути **нерефлексивним** і **рефлексивним**. З'ясуймо їх значення на прикладах!

Нерефлексивне слухання «заохочує» співрозмовника розпочати розмову: *«Щось трапилося?»*, *«Вас щось турбує?»*, а також у фразах на кшталт *«Продовжуйте, це цікаво»*, *«Розумію»* тощо.

Рефлексивне слухання – це налагодження зворотного зв'язку зі співрозмовником з метою перевірки точності сприймання інформації. Ще рефлексивне слухання називають «активним», бо воно передбачає активне використання вербальної інформації для підтвердження розуміння інформації. Таке слухання допомагає з'ясувати розуміння почутого для наступного уточнення, аналізу чи розвитку бесіди. Слухач намагається «реконструювати, що співрозмовник думає і відчуває, і повернути це розуміння назад». Це поняття виникло в школі [терапії Карла Роджерса](#).

Іншими словами, це стратегія спілкування, що включає в себе два кроки:

1. слухач прагне зрозуміти ідею мовця
2. слухач повертає ідею мовцю, щоб підтвердити правильність її трактування.

Техніки рефлексивного слухання спрямовані на одночасне розв'язання трьох основних завдань:

- перевіряти, чи правильно ви розумієте слова мовця;
- підтримувати спонтанний мовленнєвий потік того, хто говорить, допомогти розговоритися;
- не тільки бути зацікавленим слухачем, а й дати співрозмовнику відчути цю зацікавленість (саме такий підхід допомагає підтримати інших).

Варто зазначити, що продемонстровані техніки ви можете застосовувати як по одній, так і в комплексі!

Тож які **техніки рефлексивного слухання** доречно використовувати з огляду на розвиток бесіди?

- **З'ясування**

Його мета – переконатися, що ви правильно зрозуміли співрозмовника. Для цього демонструємо «**нерозуміння**», спрямоване на поліпшення взаєморозуміння. Буває корисним просто уточнити: «*Поясніть, будь ласка, що ви маєте на увазі*». При цьому важливо, щоб слухач був щирим у своєму запитанні й бажанні отримати пояснення.

- **Відображення або відлуння**

Це повторення ключових слів або фраз співрозмовника. Якщо мовець намагається висловити не зовсім ясні для себе речі й отримує відображення (повторення) своїх слів, причому слухач ніяк не змінює структуру висловлювання, не додає «від себе», то для мовця стає ясніше те, що він намагався висловити. Наприклад, колега ділиться своєю незадоволеністю: «*Обурилася, бо мене навіть не запитали, чи зможу в цей день*». На що ви можете повернути: «*Ти обурилася, бо не запитали тебе*». І, можливо, обурення було через пізню поінформованість про важливий тренінг, про інші плани на цей час, навіть якщо він робочий.

- **Парафраза або ж перефразування**

Полягає в передачі повідомлення мовця словами слухача. Мета перефразування – перевірка слухачем точності власного розуміння повідомлення. Перефразування, як не дивно, корисне саме тоді, коли мова співрозмовника здається нам зрозумілою. Під час цієї техніки важливо вибрати тільки істотні, головні моменти повідомлення, щоб уточнення не стало плутаниною.

- **Відображення почуттів**

Сприйняття емоційного стану співрозмовника як індикатора того, про що він повідомляє і що справді значуще для мовця. Деякі дослідники до прийомів рефлексивного слухання додають і відображення почуттів, а деякі це вже називають емпатією. Що поєднує ці способи слухання – так це щира зацікавленість у тому, щоб підтримати, створити умови для того, щоб людина усвідомила, як їй бути з тим, що сталося.

- **Резюмування**

Ця техніка полягає в переформулюванні, за допомогою якого підсумовують не окремі фрази, а значну частину розповіді або всю розмову загалом. Основне правило формулювання такого резюме полягає в тому, що воно має бути простим і зрозумілим. Техніка може виявитися ефективною й тоді, коли співрозмовник «ходить по колу», повертаючись до вже сказаного. Така поведінка оповідача часто пов'язана з тим, що він побоюється, що його не зрозуміли або зрозуміли неправильно. Резюмування доречне в ситуаціях, що виникають під час обговорення розбіжностей, урегулювання конфліктів, розгляді претензій або в таких ситуаціях, де потрібно розв'язати будь-які проблеми.

Як і під час використання інших практик чи методик, рефлексивне слухання потребує сформованості певних комунікативних компетенцій, найперше – розвиненого емоційного інтелекту. Як ми пам'ятаємо з попереднього відео, розуміння власних емоцій та потреб – це ключ

до успішної комунікації з іншими. Рефлексивні бесіди як спосіб осмислення певної ситуації, наслідків та, як не дивно, планування, за сприятливих обставин може бути потужним інструментом підтримки психічного здоров'я колег.

Важливо, що рефлексивна бесіда може полягати лише в рефлексії щодо ситуації оповідача: слухач "повертає" оповідачу те, що зараз почув від нього, а інколи може перейти в рефлексію на рефлексію. Даруйте за цю тавтологію! Що я маю на увазі? Після того, як оповідач відрефлексував і емоційна напруга спала, слухач може запитати: *«Чи хочеш ти дізнатися, що я думаю, або як почуваюся з твоєю історією?»*. І лише після ствердної відповіді поділитися своїми думками, почуттями, а потім звіритися ще раз: *"Як тобі це чути?"*

Упевнена, що у вашому оточенні є щонайменше одна людина (думаю, що й більше), яка в часи сумнівів чи смутку вислухає, прийме та зрозуміє. І такою ж опорою можете стати для інших ви. Придивіться: можливо, комусь саме зараз потрібна ваша увага та підтримка. Дякую, що прослухали відеолекції цього модуля, а в наступному моя колега презентує цікаві та прості ідеї для створення й підтримання екоатмосфери у вашому колективі!

Модуль 4. Школа й колектив: як сформувати та зберегти (еко)атмосферу.

Авторка: Марина Мартиненко

Лекція 4.1. Як забезпечувати систему підтримки в педагогічній команді?

Вітання! Учителі одні з найбільш вразливих учасників освітнього процесу внаслідок великого психологічного навантаження та відповідальності за життя і здоров'я дітей. Водночас важливо пам'ятати, що саме педагоги відіграють вирішальну роль у підтримці психічного здоров'я та психосоціального благополуччя учнів.

Погляньте на результати мінідослідження, проведеного Міжнародним благодійним фондом “Карітас України” серед 227 педагогів із 18 шкіл у 12 громадах. Понад половина опитаних освітян відчуває високе навантаження й водночас знижену мотивацію, а 35% ідентифікують у себе ознаки професійного вигорання.

У лекціях цього модуля пропоную з'ясувати, як колектив та адміністрація можуть покращити рівень підтримки педагогів.

Дбати про екологічну атмосферу в колективі важливо для збереження здоров'я, стимулювання продуктивності, залучення талановитих працівників, формування командного духу, запобігання втрати кадрів, підвищення репутації організації, підтримки розвитку та інновацій. Це допомагає створити позитивне та сприятливе робоче середовище, що забезпечить успішну роботу всіх членів педагогічного колективу.

Колектив – це група людей, які працюють разом для досягнення спільної мети або для виконання спільного завдання. У контексті шкільного закладу колектив утворюють учителі, адміністратори, шкільний персонал та інші співробітники, які спільно працюють для забезпечення процесу якісної освіти й розвитку учнів. Успіх колективу залежить від співпраці, комунікації, довіри та взаєморозуміння між його членами. Колективна робота може бути ефективнішою, ніж індивідуальні зусилля, оскільки різні люди є носіями унікального досвіду, володіють різними знаннями й талантами.

Колективна робота може стимулювати творчість, сприяти розв'язанню складних завдань і досягненню спільних цілей. Однак важлива передумова ефективної співпраці – здорові стосунки в колективі.

Здоровий колектив характеризують взаємопідтримка, відкритість, довіра, загальна позитивна атмосфера. Члени такого колективу підтримують одне одного, допомагають у вирішенні проблем та розв'язанні завдань. Вони можуть вільно висловлювати свої думки, ідеї та конструктивну критику без страху бути висміяним чи неприйнятим.

Натомість **токсичному колективу** властивий негативний клімат, взаємодія на основі критики, конфлікти й відсутність взаємопідтримки. У такому колективі панує напруженість і ворожнеча між колегами. Це негативно впливає на емоційний стан, здоров'я і продуктивність його членів.

Пропоную розглянути дієві **стратегії підтримки та самопідтримки вчителів у колективі** з огляду на наявні та потенційні ресурси закладів освіти.

Стратегія № 1. Груповий потенціал і пошук синергії

Синергія, як ви пам'ятаєте з попередніх модулів, це здатність команди досягати результатів у рази кращих, аніж отримала б за таких самих умов група не об'єднаних спільною метою людей. Як це зробити?

- **Спільні навчання**

Групові навчання можна розглядати як ефективну модель коучингу «рівний-рівному», це дає вчителям можливість активно взаємодіяти у професійному дискурсі. Наприклад, обговорення нових програм, методичні гуртки, колективне розв'язання завдань, менторство та партнерство, відвідування уроків та онлайн-курси сприяють обміну досвідом та покращують командний дух у педагогічному колективі. Ці заходи допомагають досягнути кращих результатів у навчальному процесі.

- **Налагодження співпраці**

Попросити допомоги від інших учителів – один із найкращих способів отримати підтримку. Це може сприяти створенню сприятливого навчального середовища для співпраці, де ви та інші вчителі працюєте разом для розв'язання проблем та для отримання покращень.

Коли вчителі спільно планують заняття, вони мають можливість разом упроваджувати інновації. Це сприяє формуванню єдиного бачення щодо навчальних цілей і результатів за допомогою широкого спектру даних.

Стратегія № 2. Центри професійного розвитку як мережа підтримки вчителів

Дослідження The New Teacher Project (TNT) у США з'ясувало, що вчителі, які мали доступ до високоякісних програм підтримки та наставництва протягом своїх перших років викладання, залишалися в професії на 8% більше порівняно з тими, хто не мав такої підтримки.

Дослідження університету в штаті Вашингтон також показало, що вчителі, які мали можливість брати участь у професійних програмах підтримки та розвитку, були більш задоволені своєю роботою й мали меншу ймовірність залишити професію.

А за результатами досліджень Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD), налагоджені системи підтримки вчителів, такі як наставництво та професійний розвиток, є важливим чинником зниження відставання вчителів.

Як засвідчують висновки цих досліджень, участь у формальних і неформальних освітніх спільнотах підвищує професійну задоволеність учителів і допомагає залишатися в професії на тривалий термін. Окрім обміну досвідом, ця практика дає змогу вчителям почуватися менш самотніми та ізольованими, створюючи мережу професійних контактів і спільнот.

Стратегія № 3. Коучинг у педагогічному середовищі

Педагогічний коучинг – це інноваційний інструмент для активних, мотивованих та творчих особистостей, які прагнуть постійного розвитку та навчання. Використання коучингу допомагає вчителям виявляти й реалізувати свій потенціал, поліпшувати навички викладання, комунікації та керування увагою аудиторії.

Один із ключових інструментів коучингу — використання запитань, що допомагають педагогу самостійно аналізувати ситуацію та спрямовувати її на пошук власних оптимальних дій та рішень. Коуч допомагає вчителю визначити свої потреби, розвивати план дій, виробляти стратегії, а також визначати пріоритети.

Завдяки коучингу педагоги можуть удосконалювати свої методи навчання, упроваджувати інноваційні підходи, розвивати свої лідерські навички та встановлювати позитивний клімат у класі. Коучинг також сприяє самовдосконаленню, підвищенню мотивації та самооцінки вчителів. Це допомагає зберегти себе в професії та підвищити задоволення від роботи. Важливо підкреслити, що коучинг для педагога базується на взаємодії, довірі та відкритості. Цей процес дає змогу вчителям зробити особистий зріз

свого професійного розвитку, виявити та використати свій потенціал, щоб стати ефективними та натхненними педагогами.

Стратегія № 4 Супервізія

За дослідженнями, практикою та результатами впровадження проєктів “Карітас” встановлено, що вчителі, які отримують постійну високоякісну підтримку, проявляють більшу ефективність у навчанні. А як щодо ідеї неформальних зустрічей адміністрації школи учителями «один на один»? Зустрічі бажано проводити, щоб виявляти проблеми та забезпечувати необхідну підтримку. Це також має надзвичайно важливе значення для популяризації розмов про благополуччя та психічне здоров'я, щоб мінімізувати виникнення стигми.

Спробуйте створити систему, орієнтовану на подолання викликів, а не зосередження на проблемі. Педагог має спробувати впоратися з викликом самостійно, якщо не вийде – звернутися по допомогу.

Прикладом такої програми може бути програма "Менторство для успіху". Вона передбачає створення мережі менторів серед учителів та адміністраторів школи.

Ментори – це досвідчені вчителі та адміністратори, які надають підтримку та практичні поради новачкам у професії або тим, хто стикається зі складними викликами на роботі. Молоді вчителі або ті, хто зіткнувся з труднощами в навчальному процесі, можуть звертатися до свого ментора для консультацій, порад та співпраці над спільними завданнями.

Стратегія № 5. Робити вчителів видимими

У світовій практиці існує безліч успішних практик для підтримки престижу вчителів. Наприклад, Сингапур вважає вчителів основними фігурами в системі освіти та надає широкий спектр програм підтримки, таких як спеціальні навчальні можливості, менторська підтримка та професійний розвиток. Фінляндія пропонує вчителям високий рівень автономії та забезпечує належні ресурси для роботи, що сприяє їхній мотивації. У Норвегії існують програми професійного розвитку та фінансові стимули для вчителів. Канада активно підтримує вчителів через різноманітні професійні програми та через діяльність професійних спілок для захисту прав педагогів. У Японії діє система менторства для новачків, а також є можливість постійного професійного зростання через навчання та взаємодію з іншими педагогами.

Ці приклади демонструють, що і в Україні можлива успішна підтримка престижу вчителів – вона може бути досягнута шляхом різноманітних соціальних програм. Блог, радіопрограма, колонка в місцевій газеті з розповідями про вчителів чи інтерв'ю з ними, спільні громадські акції й проєкти. Можна розглянути можливість партнерства з громадськими організаціями та благодійними фондами, що безкоштовно організовують різноманітні заходи для педагогів: тренінги, навчання, обмін досвідом. Це може бути цікавим та корисним досвідом для закладу освіти.

Стратегія № 6. Власне екологічний колектив

Майкл Фулан, відомий американський дослідник освіти, досліджував школи з низькими показниками академічних досягнень. Він дійшов висновку, що співпраця між учителями, спільна робота над навчальними програмами та обмін досвідом можуть значно підвищувати якість навчання й сприяти змінам у навчальному процесі.

У своїх дослідженнях Джон Годжес, професор Гарвардського університету, виявив, що учні тих учителів, які працюють спільно та співпрацюють між собою, досягають кращих результатів, особливо в грамотному письмі й математиці.

А дослідження, проведені Consortium on Chicago School Research, показали, що у школах, де впроваджено програму професійного співробітництва вчителів, учні досягають більш високих результатів, а вчителі відзначають зростання своєї ефективності та задоволеності від роботи.

Про способи взаємопідтримки й екологічну комунікацію детально розповіла моя колега в попередньому модулі. Я лише додам, що іноді щира зацікавленість у тому, як минув день у колег, може стати початком продуктивної та дружньої розмови. Викладання може бути емоційно виснажливим, тому підтримка одне одного показує, що ви готові обговорювати все – як позитивне, так і негативне.

Отже, створення сприятливої культури, у рамках якої вчителі відчують взаємну підтримку, допомагає долати професійні виклики в умовах війни.

У наступних відео розглянемо практичні кроки до покращення добробуту шкільного персоналу: професійний розвиток, співпрацю, визнання, ресурси, баланс роботи та життя, здоров'я, залучення до ухвалення рішень. Умотивований та задоволений персонал – для кращих результатів школи!

Лекція 4.2. Як підвищувати психологічний добробут шкільного персоналу?

Вітаю! Сподіваюся, ви вже вибрали чи навіть протестували якусь із запропонованих стратегій підтримки вчителів у своєму колективі, тому пропоную визначити та спланувати наступні кроки. У цій лекції ми розглянемо поняття добробуту педагогів та з'ясуємо шляхи його досягнення!

Дослідження “Карітас України” в межах проєкту «Психосоціальна допомога дітям шкільного віку на території Одеської, Тернопільської, Хмельницької областей під час війни в Україні» серед 227 педагогів 18 шкіл 3 областей показує: 87% вчителів вважають, що їхнє самопочуття безпосередньо впливає на успішність проведення уроків. 75% педагогів зазначили, що самопочуття персоналу має важливе значення для створення психічно здорової школи, для мотивації персоналу, а також для сприяння благополуччю та успішності учнів.

Важливо зазначити, що **добробут** — це ступінь задоволення певних потреб людини. Першочергове завдання для поліпшення добробуту персоналу шкіл – оцінка й перевірка поточного стану добробуту, визначення мети та розробка стратегії досягнення бажаного рівня.

На основі такої оцінки можна визначити **мету** – який рівень добробуту та самопочуття персоналу бажаний для вашої школи. Ця мета повинна бути реалістичною та відповідати потребам працівників та адміністрації конкретного закладу.

План досягнення бажаного рівня добробуту педколективу

Саме на основі визначеної мети розробляємо план із досягнення бажаного рівня добробуту. Ця стратегія може включати різноманітні заходи та ініціативи.

- Упровадження програм підтримки та навчання щодо управління стресом та вигоранням.
- Забезпечення доступу до професійного розвитку та навчання.
- Створення психологічної підтримки та консультування.
- Розвиток комунікаційної культури та позитивного робочого середовища.
- Впровадження програм фізичного здоров'я та спорту.

Такі заходи спрямовані на покращення добробуту та самопочуття персоналу, зниження рівня стресу та вигорання, а також на підвищення мотивації та продуктивності працівників. Регулярна перевірка та оновлення стратегії – це важливий етап, що забезпечує ефективність заходів та внесення необхідних коректив.

Раджу регулярно проводити **опитування щодо визначення рівня добробуту**, щоб отримувати зворотній зв'язок від педагогічного колективу та планувати можливий план впровадження, підбираючи активності, що відповідатимуть потребам учителів.

Політика добробуту персоналу в закладі освіти

Школам варто мати політику добробуту персоналу, оскільки навчальні заклади виступають роботодавцем і мають зобов'язання забезпечити здоров'я, безпеку та добробут своїх працівників.

Політика добробуту персоналу в закладі освіти повинна охоплювати різні аспекти діяльності, щоб створити сприятливе та підтримуюче робоче середовище для працівників. Ось кілька аспектів, що можуть бути елементами такої політики.

- **Професійний розвиток** (наприклад, організація семінарів, вебінарів, тренінгів із педагогічних методів, оновлення педагогічних програм тощо).
- **Психологічна підтримка** (можливість консультування з психологом або з керівництвом школи, якщо працівник стикається зі стресом або вигоранням).
- **Фізичне здоров'я** (проведення фітнес-занять, йоги, спортивних змагань для працівників).
- **Культура комунікації** (організація регулярних зустрічей, обговорень, діалогів із керівництвом).
- **Робоче середовище** (створення просторих та світлих кабінетів, організація зон відпочинку та релаксації для працівників).
- **Баланс роботи та особистого життя** (гнучкий графік роботи, можливість використання відпусток і вихідних днів).
- **Винагорода та визнання** (сучасні способи мотивації, визнання й винагороди за високі досягнення та внесок у роботу; використання невеликих стимулів для підвищення зацікавленості та залученості педагогів).

Ці ініціативи створюють сприятливе робоче середовище, підвищують мотивацію та задоволеність працівників.

У школі можна застосовувати різноманітні підходи для підтримки психічного благополуччя, але вони мають бути гнучкими й адаптованими до індивідуальних потреб кожного та кожної в шкільному колективі. Керівництво навчального закладу має великий потенціал для позитивного впливу на підвищення рівня добробуту, якщо воно пропагує та підтримує культуру командної роботи, співпраці та обміну інформацією між педагогами.

Заохочуйте персонал створювати межі між роботою та домом. Важливо встановлювати чіткий час закінчення робочого дня, оберігати особисті кордони та відключити мислення «педагога», коли робочий час закінчився. З цією метою раджу такі прийоми:

- наявність хобі та інтересів, не пов'язаних із роботою;
- оксамитовий час — додатковий період, коли педагоги можуть займатися тим, що приносить їм задоволення і сприяє добробуту; це може бути час для саморозвитку, фізичної активності або спілкування;
- встановлення й дотримання чіткого графіка роботи та відпочинку;
- день без розкладу, коли педагоги можуть вибрати цікаві теми для вивчення, проводити проекти або ходити на екскурсії з учнями згідно з їхніми інтересами та потребами.

- день для фізичного та емоційного відпочинку, наприклад, з проєктною чи ігровою діяльністю замість формальних уроків;
- творчий кабінет або зона для педагогів, де вони зможуть розслабитися, відпочивати, займатися творчістю під час перерв чи після робочих годин.

Ці практики допомагають створити баланс між роботою та особистим життям, зберегти енергію та психічне здоров'я педагогів.

І ще кілька порад!

Переконайтеся, що ви даєте співробітникам достатньо часу для виконання завдань. Намагайтеся бути в контакті з ними й розпізнавати ознаки того, що хтось відчуває труднощі та потребує підтримки.

Зменшуйте стигму навколо психічного здоров'я – заохочуйте відверту розмову та популяризуйте цю тему. Відкритий діалог допомагає кожному відчувати зв'язок, а створення середовища, яке сприяє добробуту, дає змогу персоналу повністю реалізувати свій потенціал.

Як це організувати?

- Виготовляйте й розповсюджуйте плакати й листівки з інформацією про психічне здоров'я в кімнатах для персоналу.
- Ставте театральні постановки, проводьте рольові ігри, що стимулюють учнів обговорювати теми емоційного стану, самопізнання та взаємодії.
- Залучайте до творчих проєктів! Запрошуйте учнів створювати власні творчі проєкти, якими вони можуть висловити свої емоції та переживання на тему психічного здоров'я – малюнки, поезії, відео, музику.
- Організуйте сесії медитації та йоги для учнів та вчителів.
- Проводьте спільні кулінарні заняття, під час яких учні та вчителі можуть готувати здорові страви та обговорювати теми психічного благополуччя.
- Додавайте денні ігри та вправи, що допомагають учням розслабитися, зосередитися на своїх емоціях та розумінні психічного стану.
- Запроваджуйте програми добровольчої допомоги, де учні та вчителі можуть допомагати одне одному та іншим учасникам шкільного співтовариства, це сприяє взаємній підтримці та розвитку соціальних навичок.

Ці нестандартні приклади допомагають залучати учнів та вчителів до активної участі у популяризації психічного здоров'я, створюють інтерактивність та забезпечують глибоке розуміння важливості емоційного благополуччя.

Підсумуємо! Формування позитивної культури в школі – важливий фактор для забезпечення добробуту. Це охоплює взаємопідтримку та співпрацю між педагогами, позитивне спілкування з учнями та батьками, визнання зусиль і досягнень персоналу, стимулювання професійного росту та навчання. Важливий елемент – забезпечення можливостей для відпочинку та збереження енергії. Позитивна культура сприяє створенню сприятливого та інклюзивного середовища, де всі члени шкільного співтовариства почуваються важливими. Це стимулює моральний дух, мотивацію та досягнення спільних цілей, позитивно впливає на якість освіти та благополуччя всіх учасників навчального процесу.

Враховуючи високі вимоги до вчителів, не дивно, що ініціативи з добробуту часто не мають високого пріоритету. Проте співробітники повинні відчувати, що їх підтримують. Школа та колектив інвестуючи в їхнє благополуччя, формують довіру та чесність до іміджу освіти. Про те, як це робити ефективно, ми поговоримо в наступному, завершальному, відео цього модуля.

Лекція 4.3. Як школам популяризувати професійне визнання вчителів?

Вітаю! З матеріалів попередньої лекції ви мали змогу вибрати форми покращення добробуту, що підходять саме вашій школі. Сьогодні зануримось в дослідження питання похвали та визнання вчителів. Спробуємо поглянути на прийоми, які ви вже можете застосовувати у своїх закладах для підтримки педагогічних команд.

Чому похвала й визнання в професійній сфері – це важливо?

Словники психологічної термінології визначають **похвалу** як висловлення вдячності, визнання за досягнення, зусилля, успіх або якість роботи. Похвала здатна підтримувати й підкреслювати цінність та важливість результату діяльності особи. **Визнання** ж – це форма позитивного оцінювання, вдячності та визначення цінності діяльності, зусиль, досягнень або внеску індивіда або групи в певній сфері; це важливий чинник мотивації та підтримки, що сприяє підвищенню самооцінки та відчуття важливості особи.

Думаю, не буде сенсаційною новиною той факт, що сьогодні “старі” формальні методи визнання персоналу, зокрема й педагогічного – грамоти, подяки – уже не працюють або працюють недостатньо. На часі висловлювати вдячність усередині шкільного колективу. Сьогодні є багато теплих способів казати «дякую» колективу та колегам. Пропоную кілька ідей на ваш розгляд.

- **Сніданок із вдячністю персоналу**

Який кращий спосіб розпочати день, ніж смачний сніданок? Уявіть собі радість на обличчях, коли вчителі заходять у вчительську – і їх зустрічають апетитною свіжою випічкою, пухкими млинцями та вафлями, хрусткими тостами з сиром і гарячою кавою. Формування позитивного та інклюзивного середовища заохочує вчителів до взаємодії, обміну ідеями та встановлення значущих зв'язків зі своїми колегами. Зрештою, спільнота підтримуючого персоналу дуже важлива для здорової шкільної культури!

- **Кампанія електронною поштою, щоб подякувати за роботу**

Можна звернутися до педагогів електронним листом, який скаже: «Дякую за все, що ви робите». Жодних рекламних пропозицій чи робочих моментів – просто дякую! Можливо, це буде електронний лист від адміністрації школи, що змусить учителів посміхнутися, коли вони його відкриють! Чи, може, електронна листівка з подякою – від усіх учнів класу чи батьків?

- **Допоможіть учням подякувати вчителям**

Запропонуйте учням влаштувати тиждень подяки вчителям та разом із дітьми виберіть способи та форми вираження вдячності. Можна влаштувати збір різних ідей серед учнів та разом працювати над їх втіленням.

- **Учителі в соціальних мережах, на сайті школи та в TikTok**

Вебсайт — це вхідні двері у школу та одне з основних місць для отримання інформації. Чому б не використати свій найнадійніший інструмент комунікації, щоб демонструвати вдячність педагогічному колективу? Відео може бути надзвичайно потужним і креативним способом виокремити персонал в інтернеті! Команда школи може мати свій тік-ток канал, а відеоролики допоможуть привернути увагу до вчителів, які роблять зміни.

- **Даруйте мерч із логотипом школи**

Дарувати подарунки – це універсальний спосіб дякувати, а також рекламувати бренд свого навчального закладу. Більшість із нас любить отримувати маленькі подарунки! Подумайте про придбання символічних, але цікавих подарунків: наклейки, наліпки, шопери, ручки, календарі з брендом вашої школи або мотивуючими написами про професію вчителя.

- **Персоналізовані й рукописні подяки та листи в конвертах**

Індивідуальні листи подяки – це простий, але значущий спосіб висловити вдячність, а силу рукописних листів сьогодні часто недооцінюють, однак увага й затрачений час наділяють їх додатковою цінністю.

- **Спільний відпочинок педагогічного колективу**

Організація заходів для персоналу може сприяти формуванню команди однодумців. Ці заходи дають можливість колегам налагоджувати зв'язок, будувати значущі стосунки поза роботою, допомагають відпочивати та якісно проводити час. Пікнік, гра або творча майстерня? Їхня мета – створювати інклюзивну та комфортну атмосферу, яка заохочує участь та соціалізацію і сприяє згуртуванню команди. Ви також можете залучити вчителів до процесу планування, щоб переконатися, що ви пропонуєте їм потенційно цікаві заходи.

- **Екскурсії від учнів**

Запросіть старшокласників стати гідями для вчителів-новачків у період адаптації до шкільного середовища, запропонуйте, наприклад, протягом тижня показувати особливі місця, розказувати про традиції своєї школи, допомагати відчувати її атмосферу тощо.

- **Задіяння в ухваленні рішень**

Цей підхід сприяє активній участі вчителів у процесі ухвалення рішень, дає їм змогу висловлювати свої думки та ідеї, обговорювати важливі аспекти професійної діяльності. Прикладами можуть бути комітети для обговорення конкретних питань, анкетування й опитування для збору думок і пропозицій із різних аспектів роботи школи, налаштування відкритого діалогу.

Пандемія, війна, постійні виклики та невизначеність – сьогодні саме той час, коли шкільний персонал як ніколи потребує подяки та визнання. Щоб досягти найбільшого впливу, розпочніть із простих дій, адже зміни починаються з першого кроку. Я впевнена, що у вас також можуть бути свої ідеї щодо подяки вчителям. Діліться ними на форумі. Експериментуйте та обирайте те, що підходить саме вам!

Модуль 5. Учителі й батьки. Школа в умовах війни: як навчати, навчатися й підтримувати

Авторка: Наталія Сиротич

5.1. Збереження дитячого психічного здоров'я в системі «школа-сім'я»

Непрості травматичні події, які ми переживаємо зараз, віддзеркалюються не лише на історії української держави, а й на долі та психічному здоров'ї кожного українця та кожної українки, і звісно, кожної дитини.

У завершальному модулі курсу з'ясуємо, що можуть і повинні робити дорослі – учителі та батьки – для збереження дитячого психічного здоров'я.

Згідно з визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, психічне здоров'я – це стан рівноваги між людиною й зовнішнім світом, адекватність її реакцій на соціальне середовище, а також на фізичні, біологічні й психічні впливи, та гармонія між людиною і її оточенням. Звучить занадто складно? Уявіть балансир – довгу жердину в руках канатохідця, що допомагає зберігати рівновагу на канаті й долати визначений шлях навіть тоді, коли відчуття опори слабне.

У дитячому віці психічні процеси ще зазвичай не сформовані достатньою мірою, як і здатність контролювати свої емоції. Очевидно, що саме дорослі – це опора та підтримка для дітей, особливо в стресових ситуаціях.

Існує безліч порад щодо збереження дитячого психічного здоров'я, але в цій лекції хочу зупинитися на кількох важливих умовах, без яких жодна з порад не буде ефективною!

Візуалізуємо? Уявіть або схематично зобразіть на папері **будинок**. Усі його основні елементи – фундамент, стіни, дах – символізуватимуть одну з важливих умов збереження психічного здоров'я дітей в умовах війни.

- **Фундамент** ми позначимо словом **«природно»** або **«нормально»**. Нормалізація дитячих почуттів і потреб у час війни – фундаментально важлива. Ми не готувалися змалку жити в умовах війни й постійного стресу, тому всі емоційні реакції дітей на ненормальні події є нормальними. Коли діти чутимуть це від учителів чи батьків, то в них не виникатиме відчуття провини за такі природні потреби в безпеці, тиші, дружбі, підтримці тощо. Неправильною може бути наша поведінка, але не почуття!

- Якщо присутній цей **«фундамент»**, можемо будувати **«стіни»**! Їх ми позначаємо двома поняттями – **«спілкування»** та **«ігри»**. Ігри, техніки та вправи для зняття напруження, стабілізації емоційного стану, повернення відчуття контролю й опори, а також для покращення, зміцнення чи відновлення емоційного контакту між батьками й дітьми, педагогами й дітьми чи між самими школярами – надзвичайно важливі й цінні в системі «школа-сім'я». Саме ігри та арт-терапевтичні техніки дають дитині змогу безпечно й екологічно висловлювати свої почуття, «проживати» ситуацію в різних ролях, дозволяти собі помилятися чи просто робити щось, що дарує відчуття безпеки й радості.

Серед найефективніших ігор та вправ у протидії стресу – ті, що передбачають тілесний контакт:

- запропонуйте всім учасникам узятися за руки, утворивши коло;
- зробіть дитині легкий масаж під супровід цікавої казки чи веселої історії;

- допоможіть виготовити м'яку іграшку, яку можна обіймати під час сну чи дорогою в укриття;
- організуйте театралізовану гру чи гру, декораціями до якої слугуватимуть спеціально створені власні ігрові укриття.

Описи ігор та арт-терапевтичних вправ ви знайдете в корисних матеріалах курсу.

Якщо метафоризувати спілкування дорослих із дітьми в стресових ситуаціях з огляду на наш будинок-символ, то отримаємо два види комунікації – **«балконну»** та **«підвальну»**.

Розпочнемо знизу! **«Підвальне»** спілкування провокує в дітей неприємні емоції, нав'язливі тривожні думки та поганий настрій. Водночас **«балконне»** підіймає дух, наповнює радістю, спонукає до виважених конструктивних дій. Відчуття радості зараз дуже важливе як для дітей, так і для дорослих – це те почуття, що захищає нас від застрягання в гнітючих думках і депресивних епізодах.

У комунікації важливо, щоб і педагоги, і батьки спілкувалися з дітьми на актуальні теми. На жаль, уникнення сумної чи тривожної інформації призводить до замкнутості в комунікації з дорослими й до пошуку відповідей в інших джерелах, зокрема з онлайн-простору, не завжди достовірних чи безпечних. Водночас намагайтеся не нагнітати сумний настрій і не навіювати неприємні думки чи почуття. А в корисних матеріалах до курсу ми сформулювали перелік фраз, які варто говорити дітям!

Спілкування й ігри треба робити щоденними й регулярними. До речі, збереження рутинності й за можливості дотримання звичного графіку для спільних видів діяльності дитини й дорослих теж має значний терапевтичний ефект.

- Останній елемент нашого будинку – **дах**, і це **«ресурність»** дорослих – батьків і педагогів. Звісно, можна грати з дітьми в десятки терапевтичних ігор, дбати про те, щоб вони залишалися в контакті зі своїми емоціями й усвідомлювали їхню природність. Однак якщо символічний **«дах»** протікатиме, постраждає весь будинок. Якщо в дорослих – батьків, учителів – бракує внутрішнього ресурсу, щоб відчувати радість, спокій, умотивованість тощо, то дітям буде складно скористатися таким ненадійним захистом.

Дбати насамперед про власне психологічне здоров'я – основний обов'язок дорослих, які дбають про дітей. Ні, це не егоїзм як може здатися на перший погляд. Егоїзм – це радше доводити себе до виснаження. Погодьтеся: важко когось підтримувати чи заряджати енергією, якщо сам перебуваєш у стані **«розрядженого павербенка»**.

Отже, ми розглянули найважливіші умови збереження психічного здоров'я дітей у системі **«школа – сім'я»**, які легко запам'ятати за допомогою символічного зображення:

- базова нормалізація власних відчуттів,
- опорна комунікація та взаємодія, що надихає та сповнює радістю;
- захист і підтримка від **«ресурсних»** дорослих.

Взаємодія вчителів, учнів та батьків сьогодні часто передбачає формат онлайн-взаємодії. Тож у наступному відео я пропоную поговорити про виклики та можливості дистанційного навчання.

5.2. Можливості та виклики дистанційного навчання в умовах війни

Вітаю! На минулій лекції ми розглянули основні умови збереження психологічного здоров'я дітей у системі «школа–сім'я». Наступна тема – дистанційне навчання як одна з реалій цієї парадигми. Звісно, вибір оптимальних форм навчання в мирний час зумовлюють різні фактори. Проте в умовах військової агресії росії на території України не всі українські діти мають доступ до повноцінного очного навчання, тому «дистанційка» є альтернативною формою постійної комунікації та зворотного зв'язку між дітьми та педагогами. Утім, доступною також не всім. Про виклики дистанційного навчання в контексті його можливостей і поговоримо сьогодні.

«Концепція розвитку дистанційної освіти в Україні» визначає **дистанційне навчання** як систему технологій, що гарантують інтерактивну взаємодію вчителів та учнів в освітньому процесі. Тож які можливості цієї форми комунікації?

Зосередьмося **на трьох основних викликах дистанційного навчання** та спробуймо знайти їхні потенційні можливості!

Виклик № 1. Технічні труднощі в учасників освітнього процесу

- Відсутність умов і техніки (гаджета, світла, інтернет-зв'язку), недостатні цифрові навички.

Можливості: опанувати самонавчанням та вмінням учитися впродовж життя

- Технології перевернутого класу та змішаного навчання, робота з освітніми онлайн-платформами тощо – розвиток умінь учитися, самостійно ухвалювати рішення, контролювати розподіл часу на засвоєння матеріалу.
- Особистісно зорієнтоване навчання - можливість опрацьовувати й засвоювати матеріал у власному темпі, з огляду на свої особливості, темперамент, рівень знань.
- Індивідуальне затишне робоче місце і зменшення фонового шуму.
- Еконавчання для інтровертів чи для сором'язливих дітей.
- Індивідуальний доступ до електронних навчальних матеріалів.
- Навички роботи із сучасними освітніми платформами, ресурсами, форматами освітнього контенту; системне поглиблення цифрових компетенцій.

Виклик № 2. Фізична неактивність та швидка втомлюваність учнів

- *За даними досліджень лабораторії соціальних детермінант здоров'я дітей Національної академії медичних наук України, 2020 року тривалість так званого екранного часу перевищувала 2 години в понад 66% учнів, знижуючи загальний показник працездатності українських дітей на 45%. У процесі онлайн-навчання дитина швидше втомлюється та втрачає концентрацію.*
- Фізичній втомі також сприяє малорухливий спосіб життя й тривале сидіння. Це призводить до зниження рівня фізичної активності, яка має важливе значення для збереження психічного та фізичного здоров'я учнів.

Можливості: практика тайм-менеджменту

- Самостійне планування в навчальному графіку часу для прогулянок і фізичних активностей.
- Вибір ефективних технік керування часом на взірць “Помідоро” (чергувати навчання й відпочинок за допомогою рівних проміжків часу – 25 хв інтенсивної праці, 5 хв паузи) чи “З’їсти жабу” (робити найперше всі найважливіші завдання) тощо.

- Економія часу на дорогу й загальна мобільність, можливість навчатися з будь-якого місця й у зручний час.

Виклик № 3. Зниження ресурсності дорослих – батьків, учителів

- Батьки часто виконують роль контролерів у процесі навчання дитини, а під час дистанційки – ще й роль учителя. Оскільки доступ до спілкування з педагогами може бути обмеженим, нерідко саме мама й тато розтлумачують незрозуміле. Це втомлює батьків, приводить до емоційного вигорання, стимулює непорозуміння й конфлікти як у дитячо-батьківських стосунках, так і у стосунках батьки-вчителі.
- Водночас онлайн-формат освітнього процесу, що потребує значних часових, інтелектуальних, фізичних зусиль від освітян, може призводити до стресових станів і професійного вигорання.

Можливості: налагодження екологічної комунікації та конструктивного діалогу

- Спонування учнів до самоконтролю й відповідальності за процес свого навчання.
- Обмеження навчальної інформації (переліку домашніх завдань, опису проєктів тощо) на майданчиках для комунікації з батьками.
- Розмежування навчального/робочого часу й відпочинку для всіх учасників освітнього процесу.
- Спілкування на «звичайні» теми та (взаємо)підтримка.

Наприкінці поділюся історією. На початку повномасштабного вторгнення один хлопець розповів, що навчається, не вмикаючи камеру й мікрофон, оскільки дуже важко переживає події навколо. Але його вчитель, незважаючи на це, звертався до нього під час уроку, мотивував навчатися, усміхався до чорного квадрата іменем. Учень підсумував: *«Мій учитель навіть не уявляє, як багато робить для мене. Наші щоденні зустрічі допомагають хоч на кілька годин повернутися до відчуття мирного довоєнного життя та підтримують віру в нашу перемогу»*.

У контексті дистанційної форми навчання можна перелічити як чимало викликів, так і вдосталь можливостей. Однак вибір другого шляху дає змогу конструктивно використовувати внутрішні й зовнішні ресурси для покращення системи освіти, мотивації українських учнів, їхніх батьків і педагогів та для популяризації корисних меседжів.

Усміхаймося до учнів, заохочуймо листування та комунікацію в чатах, разом долаймо хибне переконання, що прокрастинація сильніша за нас, учімося навчатися онлайн! А з наступного й останнього відео нашого онлайн-курсу ви дізнаєтеся, коли дитяча агресія є нормальною базовою реакцією на стрес, чому варто запобігати причинам і як екологічно й конструктивно долати наслідки.

5.3. Агресивна поведінка дітей як базовий механізм захисту

Вітаю! На минулих лекціях ми порушили питання умов збереження дитячого психічного здоров'я, а також – можливостей у контексті викликів дистанційного навчання. У цьому відео продовжуємо говорити про дитинство та війну й зупинимося на проблемі, що особливо турбує батьків та педагогів – дитяча агресія.

Найперше дорослим важливо усвідомлювати, що агресія – це не погана поведінка дитини, а спосіб боротьби маленької людини з чимось для неї неприємним чи загрозливим. Відтак прохання й накази *«припинити сердитися», «негайно заспокоїтися»* тощо звучать як пропозиція опустити щит у момент, коли, здається, в тебе летять тисячі стріл. Погодьтеся: така взаємодія тільки загострює відчуття страху й посилює бажання захищатися!

Однак розуміючи «корені проблеми» й чітко розмежовуючи поняття *«особистість дитини»* та *«поведінка дитини»*, ми зуміємо впливати на дитячі слова та дії за допомогою батьківського чи вчительського авторитету, а не авторитарності.

Отож агресія зазвичай виникає як наслідок сильного страху, болю і по-суті є базовим механізмом захисту. Розгляньмо **найпоширеніші причини дитячої агресії!**

Переживання складних почуттів

Кожен і кожна з нас має величезну потребу в безпеці. Війна – це суцільна небезпека: зміна звичного місця проживання, адаптація до нової школи, розлука з рідними й друзями чи їх втрата. І злість як захисна реакція психіки – це реакція в межах норми. Окрім цього, появу агресивної поведінки спричиняє емоційний чи фізичний біль, страх, розмивання особистих кордонів. Таким способом агресивна поведінка дитини стає сигналом про допомогу!

Наслідкування поведінки дорослих

Агресивна поведінка дитини може бути як «віддзеркаленням» агресивної поведінки мами й тата, так і навпаки – батьківським «гromовідводом». У ситуації, коли дорослі не проявляють своїх непростих емоцій, тримають їх у собі, агресію виявляє дитина. Викликавши гнів у батьків і «розрядивши» їхню напруженість, дитина почуватиметься в більшій безпеці, адже вона залежить від безпеки дорослих.

Я не такий / не така

Дитина, яка постійно відчуває осуд від дорослих, стикається з невдоволенням собою, засудженням нормальності її почуттів і потреб, також проявлятиме агресивну поведінку.

Отож як допомогти дитині **перетворювати агресивну поведінку на конструктивну?**

- Навчіть дитину технікам контролю неприємних і непростих емоційних станів, а також – розвитку саморегуляції. Дієва техніка – озвучувати свої почуття, давати їм імена (злість, роздратування, гнів, тривога, образа, лють), а також шукати й приймати потреби, що стоять за цими почуттями (потреба в безпеці, увазі, підтримці тощо).
- У роботі із сім'єю варто дбати про налагодження емоційного контакту між батьками й дітьми. Спонукайте дорослих змінити агресивну модель поведінки й усунути в спілкуванні з дітьми накази, погрози, вербальні образи чи ігнорування почуттів і потреб.
- Розділяйте дитину та її поведінку: Андрійко – чудовий хлопчик, але його поведінка може бути руйнівною, нестерпною, недоречною, її потрібно й можна змінювати. Але в жодному разі Андрійко не лінивий, не злий, не агресивний тощо.

- Не оцінюйте, а цінуйте дитину, її внутрішній світ, прислухайтеся до її переконань та роздумів. Установлюйте адекватні правила, обмеження й заборони. Дитина має відчувати й святкувати маленькі перемоги щодня, а не зневажити себе через завищені вимоги дорослих.
- Розвивайте в дитини емпатію та емоційний інтелект. Розповідайте про свої почуття в різних життєвих ситуаціях і про те, як ви з ними справляєтеся. Учíte розглядати будь-яку життєву ситуацію з різних ракурсів.
- Даруйте багато любові й розуміння, а для цього найперше – дбайте про власний ресурс дорослого, про який ми детально говорили в першій лекції модуля.
- Заохочуйте дитину помічати найменший успіх, розвивайте її самоцінність. Будьте поруч і демонструйте підтримку: *«Ти справляєшся!»*, *«Ти можеш!»*, *«У тебе чудово виходить!»*.
- Дозволяйте помилятися й виправляти помилки!
- Підвищуйте рівень дитячої фізичної активності (про це ми говорили в попередній лекції).
- Грайте в ігри, що допомагають екологічно й поступово змінювати агресивну поведінку на спокійну. У корисних матеріалах до курсу ви знайдете описи ефективних ігор для екологічного вивільнення агресії, а також перелік антиагресивних фраз, які варто використовувати під час спілкування з дітьми.

Підсумовуючи, хочу нагадати, що агресія завжди свідчить про наявність певної потреби, яку треба за можливості задовольнити, а не заборонити. Проте це комплексний і системний підхід.

За легендою, в одному африканському племені дерев не рубали у звичний спосіб. Натомість уся община збиралася навколо вибраного дерева й починала голосно його лаяти. Цей ритуал повторювався, доки дерево не починало всихати, а згодом і не падало на землю.

Лише отримуючи підтримку й повагу у відповідь на свою агресивну поведінку дитина зможе її змінювати, переймаючи реакції люблячого авторитетного дорослого. Будьмо тими дорослими, з якими навіть у час суцільної небезпеки дитина зможе почуватися в безпеці й спокійно зростатиме сильним деревом, не страждаючи від безсилля й агресії у відповідь.

Запрошую вас до висновків!

Фінальне

Авторка:

Анна

Кілас

Шановні слухачі та слухачки! Вітаю вас із завершенням курсу «Стрес-менеджмент для освітян»!

Ви опанували необхідні знання та здобули практичні навички для зміцнення психологічного здоров'я, регуляції психоемоційних станів і профілактики емоційного вигорання в щоденній педагогічній діяльності.

Тепер ви здатні надавати базову психосоціальну підтримку собі, учням, батькам та колегам. І хоч нам не вдасться уникнути стресу ні в професійній діяльності, ані в повсякденному житті, проходження цього курсу підвищує вашу здатність долати виклики й протистояти стресу, зберігаючи баланс і відновлюючи власні ресурси.

Діліться отриманими знаннями з вашими колегами, друзями та рідними, щоб створювати позитивну атмосферу в сім'ї, колективі та громаді. У важкі часи ми повинні ще дужче підтримувати одне одного та спільно йти до перемоги!

Курс «Стрес-менеджмент для освітян» створено об'єднаними зусиллями працівників та волонтерів Міжнародного благодійного фонду «Карітас України» та командою Prometheus у межах проєкту "Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного часу в Україні", який реалізовує Благодійний міжнародний фонд "Карітас України за підтримки "Карітасу Кореї".