

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТИ Й НАУКИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Випуск 13



Український державний університет імені Михайла Драгоманова
Факультет технологій та дизайну, кафедра технологічної освіти
ВСП «Львівський навчально-науковий центр професійної освіти»
Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького
ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»
Львівський медичний університет
Міжнародна благодійна організація «Лідер Якості»
Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти» МОН України
Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży (Польща)

Ukrainian State Pedagogical Mykhaylo Drahomanov University
Faculty of technology and design, Department of technological education
Subdivision “Lviv Educational and Scientific Center for Professional Education”
Danylo Halytsky Lviv National Medical University
SS of NULES of Ukraine “Berezhany Agrotechnical Institute”
Lviv Medical University
International charity organization “Leader of the Quality”
State scientific institution “Institute of Modernization of the Content of Education”
of the Ministry of Education and Culture of Ukraine
Lomza International Academy of Applied Sciences

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТИ Й НАУКИ:
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Випуск 13

**MODERN TRENDS IN DEVELOPMENT OF EDUCATION
AND SCIENCE: PROBLEMS AND PERSPECTIVES**

COLLECTION OF SCIENTIFIC WORKS

Issue 13

Київ – Львів – Бережани – Ломжа

2023

Kyiv– Lviv – Berezhany – Łomża

2023

УДК: 37. 01 : 001

ISSN 2663-9718

Сучасні тенденції розвитку освіти й науки : проблеми та перспективи: зб. наук. праць / [гол.ред. Ю.І. Колісник-Гуменюк].
Київ – Львів – Бережани – Ломжа, 2023. Вип. 13. 283 с.

Головний редактор:

Колісник-Гуменюк Ю.І., доктор педагогічних наук, доцент (м. Львів, Україна)

Редакційна колегія:

Кільдеров Д.Е., доктор педагогічних наук, професор (м.Київ, Україна)

Харламенко В.Б., кандидат педагогічних наук, професор (м.Київ, Україна)

Литвин А.В., доктор педагогічних наук, професор (м. Львів, Україна)

Руденко Л.А., доктор педагогічних наук, професор (м. Львів, Україна)

Жибак М.М., доктор економічних наук, професор (м. Бережани, Україна)

Олійник П.В., доктор фармацевтичних наук, професор (м. Львів, Україна)

Голіяд І.С., кандидат педагогічних наук, професор (м.Київ, Україна)

Шарлович З., кандидат педагогічних наук (м. Ломжа, Польща)

Копельчак М.П., кандидат педагогічних наук, доцент (м. Львів, Україна)

Чаплик В.В., кандидат медичних наук, доцент (м. Львів, Україна)

Гуменюк О.М., кандидат педагогічних наук, доцент (м. Львів, Україна)

Гуменюк В.В., доктор педагогічних наук, доцент (м. Львів, Україна)

Гурська І.С., кандидат економічних наук, доцент (м. Бережани, Україна)

Технічна верстка:

Гуменюк В.В., доктор педагогічних наук (м. Львів, Україна)

Переклад англійською мовою:

Гуменюк В.В., Дубовик О.В. (м. Львів, Україна)

У збірнику наукових праць відомі дослідники, педагоги-практики середніх загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, працівники закладів вищої освіти I-II і III-IV рівнів акредитації висвітлюють теоретичні й прикладні аспекти впровадження сучасних інформаційних технологій та інноваційних методів навчання у підготовці кваліфікованих робітників, молодших спеціалістів, бакалаврів, спеціалістів і магістрів.

Статті збірника подано в авторській редакції. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники, їх наукові керівники та рецензенти.

Видання розраховане на науковців і педагогів-практиків загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та вищих навчальних закладів, працівників інститутів післядипломної педагогічної освіти.

© Український державний університет імені Михайла Драгоманова, 2023

© ВСП «Львівський навчально-науковий центр професійної освіти», 2023

© Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького, 2023

© ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут», 2023

© Львівський медичний університет, 2023

© Міжнародна благодійна організація «Лідер Якості», 2023

© Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти» МОН України, 2023

© Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży, 2023

© Автори статей, 2023

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ

УДК 159.922

Матійків Ірина

к. психол. н, ст. н. сп., доцент

Якимович Тетяна

к. пед. н, ст. н. сп., доцент

Львівський навчально-науковий центр

професійної освіти УДУ імені Михайла Драгоманова,

Львів, Україна

МОТИВАЦІЙНИЙ ТРЕНІНГ: СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ

Анотація. У статті коротко викладено структуру та зміст авторського тренінгу, який спрямований на розвиток самомотивації для успішного виконання педагогічної діяльності.

Ключові слова: педагогічна діяльність, самомотивація, тренінг, навчальний заклад.

Matiyukiv Iryna PhD (Psychology), Research Prof., Assoc. Prof.,

Yakymovych Tetyana, Ph.D. (Pedagogy), senior researche

Lviv educational and scientific center of professional education

of Ukrainian Mykhailo Drahomanov State University,

Lviv, Ukraine

MOTIVATION TRAINING: STRUCTURE AND CONTENT

Abstract. The article briefly describes the structure and content of the author's training, which is aimed at the development of self-motivation for the successful implementation of pedagogical activities.

Keywords: pedagogical activity, self-motivation, training, educational institution

Підвищення якості особистісної та професійної підготовки майбутніх педагогів потребує розвитку їх мотиваційної сфери. Рушійною силою розвитку і саморозвитку, важливою характеристикою, що впливає на пізнавальну активність, успішність навчання та професійної діяльності майбутніх фахівців є самомотивація.

Дослідження мотиваційної сфери особистості виступає об'єктом підвищеної уваги як вітчизняних, так і зарубіжних учених (Д. Аткинсон, В. Вілюнас, В. Давидов, В. Климчук, В. Ковальов, Г. Костюк, Д. Мак-Клеланд, А. Маслоу, Є. Павлютенков, Х. Хекзаузен, П. Якобсон та ін.). Аналіз психолого-педагогічних джерел дозволяє зробити висновок, що, незважаючи на значну кількість теоретичних досліджень з означеної проблеми, окремої уваги потребує розробка психолого-педагогічних технологій, які б сприяли успішному функціонуванню майбутніх фахівців в професійному середовищі й суспільстві

шляхом формування їхньої внутрішньої мотивації. На наш погляд, основою такої технології є соціально–психологічний тренінг (СПТ). СПТ надає можливості забезпечити високу пізнавальну активність учнів; розвивати рефлексивне мислення, комунікативні навички, а також дозволяє за порівняно короткий час вирішити завдання інтенсивного формування та розвитку професійно значущих навичок і умінь.

Включення тренінгу у навчальний процес має важливе значення для підвищення якості професійної підготовки, проте, слід констатувати, що масштаби і форми впровадження СПТ у систему освіти сьогодні далеко не відповідають його психолого-педагогічному потенціалу.

Цій проблемі й присвячена стаття, мета якої полягає у висвітленні змісту та структури авторського мотиваційного тренінгу. Метою самого тренінгу є усвідомлення важливості самомотивації для виконання педагогічної діяльності, вдосконалення пізнавальних процесів, розвиток рефлексивних здібностей, формування творчого ставлення до життя.

У реалізації тренінгу застосовуються такі інтерактивні техніки: експрес-розминки, «мозкові штурми», мінілекції, мінідискусії, перегляд відеофрагментів, ролеві й ситуаційні ігри, творча праця, самооцінювання та ін. Пропонуємо скорочений варіант змісту мотиваційного тренінгу.

I. ВСТУПНА ЧАСТИНА

Мета: знайомство учасників тренінгу, створення невимушеної і доброзичливої атмосфери спілкування, погодження домовленостей, усвідомлення і вербалізація сподівань учасників тренінгу.

Пріоритетним завданням вступної частини є створення «простору розвитку» або «коуч-середовища» – умов, які налаштовують учасників рухатися в напрямку досягнення запланованих результатів; спонукають їх якісно засвоювати навчальний матеріал і сприяють позитивним змінам на рівнях умінь, стратегій мислення, емоційних реакцій, поведінки, переконань щодо довкілля, себе та інших.

1. Вступне слово. Притча «Невикористаний шматок глини».

Бог зліпив людину з глини, і залишився у нього невикористаний шматок.

– Що ще тобі зліпити ? — запитав Бог людину.

– Зліпи мені щастя, — попросила вона.

Нічого Бог не відповів, лише поклав людині в долоню шматочок глини, що залишився.

Обговорення. *У чому полягає смисл цієї притчі? Як притча пов'язана з темою тренінгу?*

Кожній людині від народження дається «шматочок глини», з якого вона може виліпити своє щастя, вибудувати життя. Яким буде це життя, залежить, передусім, від самої людини. Практично щодня стикаємося з ситуаціями, що вимагають самомотивації – вміння налаштувати себе на виконання різних завдань, долаття перешкод, досягнення цілей. Сьогодні у фокусі нашої уваги – самомотивація. Цьому мистецтву можна навчитися.

2. Знайомство «П'ять пальців».

Мета: більш глибоке знайомство учасників групи, створення комфортної атмосфери для подальшої роботи.

Ресурси: папір А4 та маркери (або кольорові олівці) для кожного учасника.

Завдання для учасників. Покладіть свою долоню на аркуш А4 і обведіть її маркером або олівцем. На п'яти пальчиках намальованої долоні напишіть свої сильні якості (наприклад, інтерес, привітність, порядність, делікатність, вміння слухати, керувати собою), а в центрі девіз, яким керуєтеся в житті або якість, яку хочете розвинути в собі. Можна запропонувати учасникам ще розфарбувати їхні долоні. Усі учасники сідають у коло. Ведучий, зібравши «долоні», почергово демонструє їх і зачитує написані характеристики. Група має відгадати, чия це долоня. Ведучий віддає «долоньки» їхнім власникам. Або, якщо група згодна, можна почепити їх на фліпчарт або тренінгову тканину, влаштувавши своєрідну ресурсну галерею групи.

Обговорення. Поділіться своїми враженнями. *Для чого нам потрібно знати свої переваги? Як змінюється емоційний стан, коли згадуємо про свої сильні сторони?*

3. Погодження домовленостей. Для злагодженої роботи групи пропонується запровадити певні норми, які створюють атмосферу довіри, доброзичливості та творчої співпраці, й дотримуватись їх. Основні норми пропонує ведучий і записує їх на фліпчарті після обговорення та погодження з групою.

Рекомендовані домовленості та приклади назв до них (оптимальна кількість домовленостей від 5 до 7)

- Цінувати час. *«Час – це можливості!», «Не забігай уперед!».*
- Присутність. *«Тут і тепер!».*
- Уважність. *«В ефірі лише один!».*
- Додавання. *«Вислухай із розумінням – потім просто додай свою думку!».*
- Позитивне налаштування. *«Я – окей, ти – окей!».*
- Персоніфікація висловлювань. *«А я думаю так...».*

- Зворотний зв'язок. «Замість критики – запропонуй!», «Я – висловлювання».

- Дослідницька позиція. «Дозволь собі помилятися», «Помилки – добрі вчителі!»

- «Паркінг». Це питання є важливим в контексті тренінгу, розглянемо його згодом.

- Конфіденційність. «Особиста інформація – це наш секрет!»

Один із варіантів проведення вправи, коли ведучий пропонує базові домовленості, обговорює їх із групою, потім пропонує придумати магнетичні назви до них.

Домовленості слугують інструментом управління групою, зосереджують на тематиці тренінгу та прискорюють досягнення запланованих результатів, створюють «простір розвитку», психологічну та фізичну безпеку. Також ведучий повертається до домовленостей, якщо їх було порушено.

4. Планування результатів тренінгу «Пісочний годинник» [3]. Корисною й необхідною процедурою на тренінгу є виявлення, для чого учасники прийшли, які знання вже мають і чого прагнуть навчитися, на які запитання хочуть знайти відповіді. Так ведучий дізнається про досвід та потреби групи, що дасть йому змогу обрати найкоротший шлях досягнення цілей тренінгу, врахувавши побажання учасників.

Мета: планування результатів тренінгу, визначення кола питань для розгляду на тренінгу.

Ресурси: фліпчарт, аркуш паперу з намальованим на ньому пісочним годинником, жовті стікери (їх утричі більше, ніж учасників), ручки.

Опис. На жовтих стікерах, що символізують піщинки, учасники записують, які результати від участі в тренінгу вони планують отримати. «На які запитання хочете знайти відповіді, чого плануєте навчитися, які компетенції хочете засвоїти на цьому тренінгу?», «Які професійні /особистісні завдання хотіли б вирішити впродовж тренінгу?». Один стікер – один запланований результат! Після цього по чергово виходять до фліпчарта, зачитують написане й наклеюють у верхній частині пісочного годинника.

Наприкінці тренінгу всі пригадують свої плани. Якщо вдалося досягти заплановане, тоді «Піщинки» переклеюють з верхньої частини пісочного годинника в нижню. В іншому випадку піщинки залишаються на місці.

Обговорення (запитання на вибір ведучого). *Для чого потрібно визначали результати участі в тренінгу? Для чого визначати мету й візуалізувати результат, починаючи будь-яку нову справу? Що символізує «пісочний*

годинник»? Які асоціації викликає у вас? Що робити, щоб досягти запланованих результатів? Від кого залежить, наскільки швидко досягнемо якісних результатів тренінгу? Наскільки ви готові взяти участь у тренінгу (за 10-бальною шкалою). Від вашої готовності залежить результат.

II. ОСНОВНА ЧАСТИНА

5. Сила самомотивації.

Мета: структурування знань про самомотивацію.

Почнімо спілкування із запитань: *Що думаєте, як себе відчуваєте, коли Треба щось зробити, а не Хочеться? Чим відрізняється виконання діяльності, яка подобається і ви хочете нею займатися, від тої, яка не приваблює? У чому полягають ці відмінності?*

Очевидно, що приємніше займатися тим, що подобається. Проте реальність є такою, що не завжди доводиться займатися улюбленими справами. Самомотивація потрібна тоді, коли Треба, а ви не Хочете щось зробити і знаходите десяток відмовок. Самомотивація – це такий вплив на себе, результатом якого є натхнення якісно й творчо виконати завдання. Існує багато способів домовитися з собою. А тепер подумаємо над способами самомотивації, звернувшись до власного досвіду.

6. Вправа «Мотивуй іншого».

Мета: усвідомлення чинників, що впливають на мотивацію іншої людини, та ознайомлення зі способами мотивації.

Учасники тренінгу об'єднуються в пари. Перший учасник придумує якесь нескладне завдання і мотивує другого це завдання виконати. Обмін ролями.

Обговорення. *Кому вдалося мотивувати співрозмовника виконати завдання? Які способи використовували для мотивації іншого? Наведіть аргументи, за допомогою яких вдалося переконати іншу людину виконати завдання?*

Тим, хто вміє наснажувати себе, легко навчитися переконувати й мотивувати інших.

7. Мотиваційні сили. «Що мене наснажує до діяльності?».

Мета: усвідомлення власних чинників мотивації до діяльності; пошук внутрішніх ресурсів, джерел сили.

Ведучий пропонує учасникам подумки перенестися у той час, коли були захоплені улюбленою справою. З'ясуємо, що тоді вас спонукало до діяльності, що відчували в ті моменти? Ведучий на фліпчарті записує джерела наснаги і названі учасниками почуття, після чого разом з групою аналізує ці джерела і формулює ознаки внутрішньо мотивованої діяльності.

Дослідник М. Чікзентміхалі проводив дослідження з обдарованими людьми і встановив, що для внутрішньо мотивованої діяльності характерний певний комплекс почуттів, названим ним «Потік» [1, с. 52]: *відчуття повної залученості (розумової та фізичної) у діяльність; повна концентрація уваги, думок, почуттів на справі; ясне усвідомлення мети діяльності; чітке усвідомлення того, наскільки вдало виконуєш свою роботу; відсутність тривоги з приводу можливої невдачі, помилки; відчуття суб'єктивної зупинки часу; втрата звичного відчуття чіткого усвідомлення себе і свого оточення.*

8. Як робити те, що не Хочеться, а Треба?

Мета: творче розроблення способів самомотивації.

Ведучий об'єднує учасників у три команди, кожна з яких складає поради на тему «Як робити те, що не Хочеться, а Треба?».

Першою презентує результати спільної роботи та команда, яка має найменшу кількість порад. Друга за кількістю порад команда доповнює першу, потім третя команда повідомляє поради, які ще не були висловлені. Ведучий фіксує інформацію на фліпчарті.

Самомотивації можна навчитися лише у тому випадку, якщо отримані поради і рекомендації застосовувати на практиці.

9. Вправа «Треба – Хочу».

Мета: усвідомлення мовлення як чинника самомотивації.

Використовуючи психологічні методики, можна навчитися ніби зсередини приводити в дію механізм самомотивації. Ставлення до роботи (зацікавлене, байдуже, негативне) визначає позицію: самостимулювання «Хочу» чи самопримушення «Повинен». Цей вибір впливає на самомотивацію. Від того, які слова виникають у ваших думках «Хочу» чи «Повинен» залежить кількість витраченої енергії на досягнення результату. «Хочу» додає сили, а «Повинен» – примушує докладати зусилля. Проведемо невеличке дослідження в парах.

Дивлячись в очі партнеру, скажіть фразу, яка починається словами «Я повинен/на...» і перерахуйте те, що ви повинні робити. Далі замініть конструкцію «Я повинен/на...» на конструкцію «Я хотів/ла би...» і повторіть сказане. А тепер використайте конструкцію «Я обираю...». Виберіть мовні структури, які найбільше спонукають вас до діяльності.

У бесіді бажано замінювати фрази на зразок «я повинен» фразами «я хочу», «я обираю». Щоб мотивувати себе до виконання діяльності, шукайте в ній позитивні моменти.

Зміна структури мови, перетворення «Повинен», «Треба» в «Хочу» сприяє не тільки підвищенню самомотивації, а й упевненості в собі, відповідальності, і, як результат, самоефективності.

10. Вправа «Подивися інакше».

Мета: активізація розумової діяльності, творчого мислення.

За останні три десятиріччя людство дізналося дуже багато про діяльність мозку і механізми мислення. На основі цих знань розроблені різні прийоми, техніки, що спрямовані на розвиток пам'яті, уваги, творчого та логічного мислення, спостережливості, емоційної стійкості тощо. Упродовж тренінгу будемо застосовувати на практиці різні ігри для розуму.

Задача. Перед вами арифметичне рівняння, написане римськими цифрами (або викладене десятками сірниками). Це рівняння неправильне. Чи можете його виправити, не торкаючись аркуша?

$$XI + I = X$$

Відповідь. Аби вирішити це завдання, потрібно відмовитися від звичного погляду на речі, тобто подивитися інакше. Переверніть зображення догори ногами, і тоді рівняння буде правильним. Є ще один спосіб. Можна обійти аркуш паперу і глянути на нього з іншого боку. Завдяки вмінню «дивитися з різних позицій» можна побачити те, чого раніше не помічали, відшукати нові ідеї, розширити свої можливості.

11. Мотивуючий контроль «Вірю – не вірю».

Мета: сприяти кращому запам'ятовуванню та структуруванню набутого під час заняття досвіду, виявити рівень засвоєння знань.

Учасники стають посередині кімнати. З одного боку від них на стіні знаходиться табличка «Так», з іншого – «Ні». Ведучий читає запитання, які починаються із слів «Чи вірите ви, що...». Після цього учасники підходять до табличок «Так» або «Ні», залежно від своєї думки.

Чи вірите ви, що...

1. Мистецтвом самомотивації можна оволодіти, якщо захотіти.
2. Вміння забувати деяку інформацію допомагає людині зберігати здоров'я.
3. Пам'ять про минулі невдачі допомагає мотивувати себе у теперішній момент.
4. Якщо людина щось робить, значить їй це потрібно.
5. Техніка трансформації полягає у перетворенні «хочу» в «треба».

III. ЗАВЕРШАЛЬНА ЧАСТИНА

Мета: структурування набутого під час заняття досвіду, зворотний зв'язок, рефлексія наприкінці заняття

12. «Пісочний годинник» [3]. Порівняння з запланованими результатами. Порівняння отриманого досвіду з запланованими результатами, рефлексія,

підведення підсумків, позитивний та яскравий ритуал прощання. Наприкінці тренінгу всі пригадують свої плани. Якщо вдалося досягти заплановане, тоді «Піщинки» переклеюють з верхньої частини пісочного годинника в нижню. В іншому випадку піщинки залишаються на місці. Наприкінці тренінгу можна обговорити питання: *Наскільки ефективно використано тренінговий час? Що було для вас найбільш новим, цікавим, важливим? Що впровадите в своє життя після тренінгу?*

Змістове наповнення занять може видозмінюватися залежно від особистості й рівня професійної підготовки ведучого, складу групи, від кількості годин.

Втілення тренінгу у навчальну практику сприятиме формуванню внутрішньої мотивації здобувачів освіти до оволодіння педагогічною діяльністю, а також поліпшить якість підготовки майбутніх педагогів.

Список використаних джерел

1. Климчук В.О. Тренінг внутрішньої мотивації / В. О. Климчук // *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 10. С. 52—59.
2. Лозниця В. С. *Психологія менеджменту : навч. посіб. К. : ТОВ УВПК «ЕксОб», 2000. 512 с.*
3. Матійків І.М. *Тренерська майстерність: теорія і практика. Технологія проведення тренінгів: [метод. посіб.]. Львів : СПОЛОМ, 2021. 280 с.*
4. *Технології роботи організаційних психологів: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / [Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. В. Винославська та ін.]; за наук. ред. Л. М. Карамушки. К. : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.*

УДК 614.841

Чаплик Віктор, канд. мед. наук, доцент, завідувач кафедри медицини катастроф та військової медицини
Олійник Петро, д.фарм.наук, професор кафедри медицини катастроф та військової медицини
Львівський національний медичний університет ім. Данила Галицького, Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ НАСЕЛЕННЯ ПРИ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

Анотація. В надзвичайних ситуаціях людині постійно доводиться долати небезпеки, що загрожують її життю, що породжує страх. Страх - це сигнал до індивідуального чи колективного захисту, оскільки головна мета, яка стоїть перед людиною, - це залишитись живою. Системних підходів до вивчення поведінки населення в надзвичайних ситуаціях та подолання наслідків таких ситуацій не напрацьовано.

Ключові слова: поведінка населення, психологія, надзвичайна ситуація