

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТИ Й НАУКИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Випуск 14



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)

Dragomanov Ukrainian State 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 14

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

COLLECTION OF SCIENTIFIC WORKS

Issue 14

Київ – Львів – Бережани – Ломжа

2024

Kyiv– Lviv – Berezhany – Łomża

2024

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, 2024. Вип. 14. 240 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, 2024

© ВСП «Львівський навчально-науковий центр професійної освіти», 2024

© Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького, 2024

© ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут», 2024

© Львівський медичний університет, 2024

© Міжнародна благодійна організація «Лідер Якості», 2024

© Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти» МОН України, 2024

© Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży, 2024

© Автори статей, 2024

9. Матвієнко В. Соціальні технології: навч. посіб. Київ : Українські пропілеї, 2001. 446 с.
10. Ферт О. Стратегії поведінкової корекції для дітей з гіперактивним розладом з дефіцитом уваги в умовах освітнього середовища *Вісник Львівського університету. Серія педагогічна*. 2017. Випуск № 32. С. 520-531.
11. Яценко Т. С. Основи глибинної психокорекції: феноменологія, теорія і практика: навч. посіб. Київ: Вища школа, 2006. 382 с.
12. Barker R. L. *The Social Work Dictionary*. 6th Edition. Washington NASW Press, 2013. 528 p.
13. Goldstein H. *Social Work Practice. A Unitary Approach*. Columbia: Unty of South Carolina Press, 1973. 420 p.
14. Olweus D. *Bullying at School: What We Know and What We Can Do*. Oxford: Blackwell Publishers, 1993. 140 s.
15. Zastrow C. *Social Work with Groups: Using the Class as Group Leadership Laboratory*. 5th Edition. University of Wisconsin-Whitewater: Brooks Cole, 2001. 573 p.

УДК 159.922.6

Матійків Ірина,
канд. психол. наук, ст. н. сп., доцент
Львівський навчально-науковий центр професійної освіти
УДУ імені Михайла Драгоманова,
м. Львів, Україна

ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ НАВЧАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ У ПРОЦЕСІ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

У статті коротко висвітлено концептуальні основи навчальної мотивації; наведено структуру авторського тренінгу, який спрямований на розвиток мотивації та самомотивації учнів у процесі технологічної підготовки.

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

Matykiv Iryna,
PhD (Psychology), Research Prof., Asst. Prof.,
Lviv Educational and Scientific Center of Vocational Education
Ukrainian State Mykhaylo Dragomanov University
Lviv, Ukraine

TRAINING AS A MEANS OF DEVELOPING EDUCATIONAL MOTIVATION IN THE PROCESS OF TECHNOLOGICAL TRAINING

The article considers the results of theoretical analysis, briefly describes the structure of the author's training. The training is aimed at the development students' motivation and self-motivation in the process of technological education.

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

Формування технічно, технологічно і комп'ютерно освіченої особистості в умовах сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства вимагає підвищення рівня технологічної підготовки молодого покоління. Технологічно підготувати учня означає мотивувати його до оволодіння технологічною культурою, допомогти у професійному самовизначенні, сформувати упродовж навчання життєво важливі загальнотрудові компетенції та якості особистості, такі як цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість, працьовитість та ін.

Вивчення технологій сприяє не тільки підготовці молоді до комфортного життя в умовах інформатизації суспільства, а й є елементом загальної культури сучасної людини. При розв'язанні завдань мотивації центральним є питання, що сприяє розвитку, досягненням й добрим результатам учнів, а що заважає. Варто зазначити, що на навчальну мотивацію впливають зовнішні і внутрішні чинники, такі як: характер освітньої системи; організація педагогічного процесу в навчальному закладі; особливості здобувачів освіти (стать, вік, рівень інтелектуального розвитку і здібностей, рівень домагань, самооцінка, особливості взаємодії з іншими учнями тощо); якості й компетентність викладача; специфіка навчального предмета.

Підвищення якості технологічної підготовки учнів професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) потребує розвитку їх мотиваційної сфери. Рушійною силою розвитку і саморозвитку, важливою характеристикою, що впливає на пізнавальну активність, успішність навчання та майбутньої професійної діяльності є внутрішня мотивація. Під внутрішніми чинниками (або особистісними) розуміють мотиваційні диспозиції особи (потреби, мотиви, настанови, інтереси, цінності, що зумовлюють прагнення до самовдосконалення і самореалізації у навчальній діяльності). «Внутрішньо мотивована діяльність не має заохочень, окрім самої активності. Люди залучаються до цієї діяльності заради неї самої, а не для досягнення зовнішніх нагород» [6, с. 23]. Е. Дісі та Р. Раян називають внутрішньо мотивованою таку діяльність, яка характеризується інтересом та задоволенням від її виконання.

Згідно з нашим припущенням, формування внутрішньої мотивації за сприятливих зовнішніх умов покращить якість технологічної підготовки. Зазначимо, що багатьма ученими висловлюється думка про важливість внутрішніх мотивів у процесі діяльності. Ці спостереження підтверджуються результатами експериментальних досліджень, які засвідчують, що внутрішня мотивація сприяє креативності [5], отриманню задоволення від діяльності, викликає емоції інтересу й радості, підвищує самоповагу, забезпечує більш успішне засвоєння навчальної програми, зростання успішності, сприяє

психологічному комфорту [6, с. 13–32]. У зв'язку з цим завдання педагогічних працівників полягає в тому, щоб сприяти перетворенню зовнішніх стимулів у внутрішні мотиви. Внутрішній тип мотивації пояснюється, зокрема, в таких теоріях: самодетермінації [6, с. 13–32], мотивації досягнень Д. Аткинсона, Х. Хекхаузена [3, с. 393–397], самоефективності А. Бандури [4, с. 376–392] та ін.

На наш погляд, основою психолого-педагогічної технології формування внутрішньої навчальної мотивації є соціально-психологічний тренінг (СПТ). СПТ надає можливості за порівняно короткий час вирішити завдання інтенсивного формування й розвитку професійно значущих компетенцій, закласти стратегії мислення щодо досягнення бажаних цілей поза межами навчальної аудиторії, забезпечує високу пізнавальну активність учнів; розвиває рефлексивне мислення, комунікативні навички та інші якості особистості. Тренінг є оригінальною й ефективною формою набуття учасниками досвіду, що передбачає їхню активну роботу замість пасивного сприйняття інформації. Найбільш важливі істини, «піднесені на тарілочці», не торкнуться життєвих настанов і цінностей, не зможуть змінити особистих переконань і поглядів учасників. Коли ж учасник, щоб набути досвіду, докладає певних зусиль і «переживає» тренінгову ситуацію, тоді краще розуміє, запам'ятовує та засвоює щось суб'єктивно нове для себе.

У цій статті висвітлена структура авторського мотиваційного тренінгу, метою якої є підвищення внутрішньої (пізнавальної) мотивації учнів шляхом поглиблення інтересу до предмету «Технології», вдосконалення пізнавальних процесів, творчих здібностей, а також тих індивідуально-психологічних якостей, які сприяють розвитку мотивації.

В основу концепції мотиваційного тренінгу покладені теорії мотивації досягнення успіхів у різних видах діяльності Д. Аткинсона, Д. Мак-Клеланда, Х. Хекхаузена, а також учіння про самоефективність А. Бандури та особистісну причинність Р. Чармса, про самодетермінацію Е. Дісі та ін.

Методика проведення мотиваційного тренінгу ґрунтується на принципі поетапності розвитку групи і наступності у самопізнанні та самовдосконаленні. Кожне наступне заняття є логічним продовженням попереднього, а у змістовному плані підґрунтям наступного. Навчання відбувається в атмосфері розкутості та свободи спілкування учасників, у психологічно безпечній атмосфері. Це дає змогу поступово поглиблювати інтерес до здобуття знань, розвивати інтелектуальні здібності та індивідуально-психологічні якості. Усвідомлення власних переваг мотивує учнів використовувати ці ресурси в різних сферах життя: навчанні, майбутній професійній діяльності, у спілкуванні з людьми тощо. Структура мотиваційного тренінгу охоплює компоненти:

· *мотиваційно-ціннісний* – формування потреби у пізнанні світу й самопізнанні, інтересу до власного внутрішнього світу, зокрема, до мотиваційної сфери; усвідомлення екзистенціальної цінності життя «тут і тепер» і важливості творчого ставлення до нього; усвідомлення своїх емоційних переживань як цінностей – важливого джерела інформації про себе та інших;

· *емоційно-чуттєвий* – самопізнання та самоаналіз можливостей й обмежень мотиваційної сфери та її розвиток; виконання вправ на формування мотивації досягнення, самоефективності (переконаність у своїх силах і здібностях), адекватної самооцінки (самоповаги), рівня суб'єктивності контролю, вольових якостей, готовності до кооперації і співтворчості; толерантності до інших;

· *пізнавально-творчий* – виконання здобувачами освіти спеціальних вправ, спрямованих на розвиток пізнавальних процесів (увага, сприймання, пам'ять, мислення, уява), здібностей та компетенцій, а також уміння вступати у конкурентне змагання, долати труднощі та вчитися на помилках;

· *рефлексивний* – здатність до самоспостереження, самоусвідомлення і аналізу актуального психоемоційного стану, власних думок, бажань, потреб, особливостей емоційного реагування, поведінки.

Заняття мають чітку структуру і містять такі елементи: розвивальний (система тренінгових вправ), інформаційний (інформаційні та роздаткові матеріали для учасників, бланки до виконання вправ), діагностичний (анкети, діагностичні методики та ін.). Перед початком і після тренінгу проводиться до- і післятренінгова діагностика (анкетування, опитування) для оцінки ефективності тренінгової програми. Після тренінгу учні отримують домашнє завдання для закріплення набутих знань, вмінь й навичок у реальних життєвих ситуаціях. Як відомо, інформація тільки тоді стає внутрішнім надбанням особистості, коли вона випробувана, відпрацьована в реальних ситуаціях, хоч і навчальних. Для організації тренінгових занять використовуються активні та інтерактивні методи навчання, при цьому їх вибір мотивується метою і завданнями тренінгу, специфікою й потребами аудиторії. Інтерактивні (від англ. interaction – взаємодія) – це техніки, які забезпечують активну взаємодію ведучого і учасників в умовах навчальних тренінгів. Їх використання сприяє обміну думками, позиціями, цінностями, досвідом, дає змогу ознайомитися з різними, часто протилежними думками, сформуванати толерантне ставлення, відстояти власну позицію з тих чи інших питань, ухвалити рішення, актуальні для професійного становлення. У цій статті наводимо структуру авторського мотиваційного тренінгу.

Структура мотиваційного тренінгу

Зміст діяльності		Час хв.
Вступна частина		
1.	Вступне слово. Притча «Невикористаний шматок глини» [1, с. 53].	10
2.	Знайомство «П'ять пальців» [1, с. 63].	15
3.	Погодження норм взаємодії в групі [1, с. 81-88].	15
4.	Планування результатів тренінгу «Пісочний годинник» [1, с. 70].	15
Основна частина		
5.	Розтисни кулак [1, с. 151-152].	15
6.	Самооцінка вмінь мотивувати себе та інших до дій.	10
7.	Портрет супермотиватора.	25
7.	«Сотвори себе». Проект самовдосконалення.	25
8.	Джерела самомотивації. Перегляд відеофрагменту.	15
9.	Сила аргументів.	20
10.	Творення скульптури «Мотивація» [1, с. 184-185].	20
11.	«Як робити те, що не Хочеться, а Треба?» [2].	20
12.	Траєкторія руху.	15
13.	Чарівна крамниця [1, с. 174].	25
14.	Виконай завдання [1, с. 199-200].	10
15.	Подивись інакше.	10
16.	Нестандартне застосування предметів [2].	15
17.	Японський менеджер [1, с. 190].	20
18.	Гармонізація півкуль.	10
19.	Дух конкуренції.	15
Завершальна частина		
20.	Запитання та відповіді.	10
21.	«За результатами тренінгу я планую...». Домашнє завдання.	10
22.	Пісочний годинник (друга частина).	10
23.	Вправа на завершення «Оплески» [1, с. 237].	5
Усього: 360 хв (8 акад. год.)		8 год.

У реалізації мотиваційного тренінгу застосовуються такі інтерактивні техніки: криголами руханки, ресурсні вправи, «мозкові штурми», модерація, мінілекції, дискусії, перегляд відеофрагментів та їх аналіз, заповнення робочих листків, творення скульптур, творча праця, самодіагностика, а також технології організації груп: робота в колі, в малих групах (або парами), індивідуальна робота та ін. Наводимо короткий опис, методів та інструментів, що застосовуються на тренінгу [1, с. 22-39; 2].

«Криголами», руханки, ресурсні вправи допомагають подолати відчуження, зняти напруження, сприяють налагодженню «емоційних містків» під час занять. Вони задовольняють природну потребу в русі, покращують самопочуття, активізують увагу, сприяють створенню невимушеної атмосфери, заохочують до участі та взаємної підтримки..

Мозковий штурм – це метод генерації ідей, який заохочує до вільних висловлювань, допомагає швидко зібрати максимальну кількість думок і поглядів щодо визначеної теми чи проблеми. Мозковий штурм проводиться в три етапи: на першому етапі генерування ідей, на другому – їхній аналіз і оцінка, на третьому – застосування ідеї до конкретної ситуації.

Модерація – це універсальний метод систематизації і класифікації тематичного матеріалу. Ведучий пропонує учасникам чи малим групам завдання, які передбачають систематизацію і класифікацію. Ведучий як модератор керує процесом: спостерігає за регламентом; активізує групу за допомогою запитань; систематизує матеріали; робить робочі висновки і загальний підсумок.

Мінілекція – повідомлення нової інформації (5–15 хв), що дасть змогу присутнім глибше зрозуміти ситуацію чи проблему, зробити висновки. Ефективність мінілекцій підсилюється, якщо тренер виконує роль фасилітатора або модератора, демонструє слайди або відеофрагменти, залучає учасників до короткого обміну думками тощо. Мінілекція завершується колективним обговоренням чи вправою, яка дає змогу практично застосувати набуті знання.

Дискусія (лат. discussio – розгляд, дослідження, обговорення спірного питання, проблеми; суперечка). Дискусія – цілеспрямований та впорядкований обмін ідеями, судженнями, точками зору в групі. Мета дискусії – виробити можливе розв'язання проблеми чи обговорити протилежні точки зору щодо спірних питань. Застосовується на тренінгу для закріплення знань, творчого осмислення тренінгового матеріалу і формування ціннісних настанов.

Перегляд відеофрагментів та їхній аналіз – це метод роботи на тренінгу, який передбачає обговорення та аналіз заздалегідь підготовлених відеороликів. Дає змогу зрозуміти і пропрацювати життєві ситуації в легкій і цікавій формі; вчить дивитися на життя «крізь ситуацію». Перед переглядом можна наголосити учасникам, на що звернути увагу, а після перегляду – обговорити побачене, дати відповіді на запитання тренера.

Творча діяльність, наприклад: малювання, моделювання, складання композиції, придумування казок, створення колажів, побудова «живих» скульптур, пантоміма. Творча діяльність знімає «зашореність» поглядів і установок, формує оригінальний підхід до вирішення життєвих завдань, активізує праву півкулю, яка відповідає за емоції, що позитивно впливає на емоційний стан і мотивацію.

Рефлексія (від лат. reflexio – відображення, звернення назад) – роздуми про себе, осмислення власних дій та їх закономірностей, аналіз власних думок і переживань; усвідомлення того, як мене сприймають інші. Вміння рефлексувати є важливим для особистісного і професійного розвитку, набуття знань і досвіду.

Тому після виконання деяких вправ, наприкінці кожного заняття тренер використовує рефлексивні запитання.

Змістове наповнення занять може видозмінюватися залежно від особистості й рівня професійної підготовки психолога, складу групи (старшокласники, студенти коледжу, училища або вищого навчального закладу), від кількості академічних годин. Наукова інформація і практичні розробки, запропоновані автором методики, можуть комбінуватися залежно від мети, завдань і умов. Втілення тренінгу у навчальну практику сприятиме формуванню внутрішньої навчальної мотивації здобувачів освіти і підвищенню якості технологічної підготовки.

Список використаних джерел

1. Матійків І. М. Математична культура як ресурс життєтворчості особистості: мотиваційний тренінг : [метод. посіб.]. Львів : Компанія «Манускрипт», 2010. 272 с.
2. Матійків І.М. Тренерська майстерність: теорія і практика. Технологія проведення тренінгів: [метод. посіб.]. Львів : СПОЛОМ, 2021. 280 с.
3. Психологія : підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка та ін. / [за ред. Ю. Л. Трофімова]. 4-те вид., стереотип. К. : Либідь, 2003. 560 с.
4. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. 3-е изд. СПб. : Питер, 2013. 608 с.
5. Koestner R., Otis N., Powers T., Pelletier L., Gagnon H. Autonomous motivation, controlled motivation and goal progress. *Journal of Personality*, 2008. 76 p.
6. The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation and Self-determination Theory. Oxford University Press. 2014. 433 p.

УДК 159.9

*Відлацький Михайло, студент,
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
Львів, Україна*

СТРЕС ТА ПРИНЯТТЯ РІШЕНЬ УКРИТИЧНИХ СИТУАЦІЯХ

У даній статті проаналізовано теоретичні засади стресу. Розглядаються фактори, які сприяють сприйняттю критичних ситуацій. Визначено, як саме фактори сприйняття критичних ситуацій впливають на формування стресу. Розкрито особливості зв'язку прийняття рішень та стресу в порівнянні з критичною ситуацією.

Ключові слова: *стрес, дистрес, еустрес, прийняття рішень, рішення, критична ситуація, соціальне середовище, спілкування.*

*Vidlatskyi Mykhailo, student,
Lviv state university of life safety
Lviv, Ukraine*

STRESS AND DECISION-MAKING IN CRITICAL SITUATIONS