

Література:

1. Геродот. Історії. Кн. VI, розд. 105 / пер. з давньогрец. Київ : Наукова думка, 2003. 512 с.
2. Кириченко А. В. Модель психологічної готовності військово-службовця Десантно-штурмових військ до діяльності в бойових умовах. *Науковий журнал "Габітус"*. Одеса : Видавничий дім "Гельветика", 38, 2022 р. С. 59–63. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2022/38-2022/10.pdf>
3. Стасюк В. В. Страх і паніка на війні: монографія. Київ : НУОУ, 2013. 290 с.
4. Сунь Цзи. Мистецтво війни / пер. з кит. О. Сєрова. Харків : Фоліо, 2019. 192 с.
5. Тарасенко, О. А., Григорович, В. М. Тактика сучасних бойових дій. Одеса : ОДУВС, 2020. 250 с.
6. Brehm A. Life of Animals. Publisher: Forgotten Books, 2018, 639 p.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-522-1-120>

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПЕДАГОГА ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ІНКЛЮЗИВНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Стьопіна К. А.

здобувач вищої освіти (магістерського рівня)

за спеціальністю 053 – Психологія

Міжнародний гуманітарний університет

Науковий керівник: Бедан В. Б.

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри педагогіки та психології

Міжнародний гуманітарний університет

м. Одеса, Україна

Сучасна українська освіта активно впроваджує принципи інклюзії, орієнтуючись на права кожної дитини на якісну освіту незалежно від індивідуальних особливостей розвитку. Законодавчі зміни, зокрема ухвалення Закону України «Про освіту» (2017) та «Про повну загальну середню освіту» (2020), підкреслюють необхідність створення безбар'єрного освітнього середовища та забезпечення індивідуалізованого підходу до учнів з особливими освітніми потребами [1, с. 54].

Таким чином, можна зазначити, що «інклюзія» (від латинського «inclusio» – включення) передбачає створення таких умов навчання,

де кожна дитина, незалежно від її індивідуальних особливостей, має можливість повною мірою реалізувати свої потенційні можливості [2, с. 32].

На основі аналізу теоретико-методологічних робіт вчених маємо змогу визначити основні підходи вивчення поняття «психологічна готовність педагога до діяльності в інклюзивному середовищі»:

1. Інтегральний підхід, що розглядає психологічну готовність педагога як цілісну систему особистісних і професійних якостей, які забезпечують ефективну діяльність в інклюзивному середовищі.

2. Процесуальний підхід в якому готовність трактується як динамічний процес становлення особистості вчителя через професійне навчання, практику, рефлексію над власним досвідом. Формування готовності триває протягом усього професійного шляху [1, с. 136].

3. Результативний підхід розглядає психологічну готовність як результат спеціально організованої підготовки в закладах освіти: засвоєння знань, оволодіння методами роботи з дітьми з особливими освітніми проблемами, набуття практичних навичок.

4. Адаптаційний підхід. У цьому підході акцент робиться на здатності педагога адаптуватися до різних ситуацій, бути гнучким, відкритим до змін і готовим реагувати на потреби кожного учня.

5. Багаторівневий підхід визначає психологічну готовність як структуру, що складається з кількох компонентів: мотиваційного, когнітивного, операційного, рефлексивного [1, с. 137].

Метою статті є аналіз особливостей психологічної готовності педагога до діяльності в інклюзивному середовищі та надання практичних рекомендацій щодо шляхів підвищення психологічної готовності педагогів до роботи із різними категоріями дітей з ООП, як за рівнями підтримки так і за категоріями труднощів.

Аналіз наукових досліджень та конкретних практичних ситуацій дає змогу виділити наступні практичні рекомендації щодо шляхів підвищення психологічної готовності педагогів до створення та роботи в інклюзивному середовищі під час навчання:

1. Мотиваційна готовність є основою внутрішнього прийняття педагогом ідеї інклюзії та визначає рівень його залученості в роботу з дітьми з особливими освітніми потребами. Необхідно формувати гуманістичну парадигму свідомості педагога, де різноманіття не розглядається як проблема, а як норма. Це можливо реалізувати через: ознайомлення з концепцією прав дитини та міжнародними актами про інклюзивну освіту; аналіз історичних помилок ізоляції та сегрегації в освіті; залучення до етичних дискусій на тему "рівність vs. справедливість".

Підвищити мотивацію до роботи в інклюзивному середовищі під час навчального процесу можна шляхом представлення успішних практик,

а саме: відеореєстри з уроків у інклюзивному класі; візити до шкіл, де інклюзія впроваджена системно; історії успіху дітей з особливими освітніми потребами та педагогів, що з ними працювали.

Ефективним інструментом є особисте залучення педагогів до спілкування з батьками дітей з особливими освітніми потребами. Також, рекомендовано впроваджувати практичні тренінги з розвитку професійної мотивації, які б включали: вправи на виявлення особистих установок щодо інклюзії; аналіз внутрішніх бар'єрів; створення «професійного портрету вчителя інклюзивного класу»; планування особистої освітньої траєкторії в контексті інклюзивної практики.

Окремим аспектом являється адміністративна підтримка й визнання внеску педагога в інклюзивне навчання. Такою підтримкою може бути: моральне заохочення; залучення до проєктів, конференцій, обміну досвідом; пріоритетне право на підвищення кваліфікації або стажування.

2. Емоційно-вольова готовність важлива складова психологічної готовності педагога, яка забезпечує здатність ефективно діяти в умовах підвищеного емоційного навантаження, зберігати професійну витримку у складних та непередбачуваних ситуаціях. В цьому напрямку рекомендується проводити: семінари про психологічні наслідки тривалої роботи в емоційно складному середовищі; консультації з психологом; діагностичні опитування на виявлення рівня емоційного вигорання.

Також, важливим практичним інструментом є тренінги з розвитку навичок саморегуляції, які мають включати: методи глибокого дихання, тілесної релаксації; техніки усвідомленої присутності; візуалізації й аутотренінги; техніку «емоційної паузи».

Емоційна стійкість педагога багато в чому залежить від загальної атмосфери в педагогічному колективі. Для сприятливої атмосфери рекомендується створювати культури взаємопідтримки, практикувати інтервізії, впроваджувати «емоційні хвилинки» на педагогічних нарадах (практики заземлення, дихання, саморефлексії).

3. Когнітивна складова психологічної готовності охоплює обсяг знань, уявлень і професійних навичок, необхідних для ефективної діяльності педагога в інклюзивному освітньому середовищі.

У програми підготовки та підвищення кваліфікації мають бути включені модулі, які охоплюють: типологію порушень розвитку у дітей; психолого-педагогічні особливості дітей з особливими освітніми потребами; законодавчу базу інклюзивної освіти в Україні та ЄС; приклади організації адаптованого освітнього середовища.

Варто зазначити, що недостатньо лише знати про інклюзію – педагог повинен володіти інструментами її реалізації на уроці. Доцільно проводити семінари та воркшопи з питань розробки індивідуальних освітніх програм (ІОП), використання адаптивних і модифікованих навчальних матеріалів,

диференційованого оцінювання, застосування візуальної та мультимедійної підтримки.

Важливо надати педагогам реальні інструменти, які можна швидко застосувати, а саме: напрями адаптованих чи модифікованих завдань; візуальні підказки; щоденники спостереження за дитиною; добірки вправ з розвитку мовлення, сенсорної інтеграції тощо.

Когнітивний розвиток ефективно відбувається через обмін досвідом між педагогами. Таким обміном можуть бути: зустрічі методичних об'єднань із презентаціями власних кейсів; педагогічні майстерні, де вчитель показує, як проводить адаптований урок; мікрогрупові консультації щодо конкретних випадків.

Підвищення когнітивної готовності неможливе без системної співпраці з фахівцями команди супроводу: психологами, логопедами, корекційними педагогами, реабілітологами. Доцільно проводити спільні супервізії, розбір складних випадків у консиліумах, тренінги в тандемі «вчитель + спеціаліст».

4. Рефлексія як усвідомлення педагогом власних дій, емоцій, помилок і досягнень відіграє ключову роль у професійному зростанні та формуванні психологічної готовності до роботи з різними категоріями учнів.

Насамперед варто допомогти педагогам усвідомити важливість регулярного самоаналізу. Це досягається через включення в програми підвищення кваліфікації окремих тем, присвячених рефлексії, або моделювання ситуацій з подальшим обговоренням.

Рекомендується впроваджувати в роботу педагогів структуровані інструменти рефлексії, наприклад: щоденники педагогічної рефлексії – з щоденними короткими записами; рефлексивні мапи уроку, які дають змогу оцінити емоційний стан учнів, власні дії, реакції класу; методи “професійного дзеркала”.

Надзвичайно ефективним є створення простору для колективного рефлексивного аналізу, де колеги разом аналізують складні ситуації з практики, обговорюють, що можна вдосконалити, діляться емоційним станом і шукають підтримку.

Педагоги навчаються розглядати власні ситуації як кейси для професійного розвитку. Методика включає: короткий опис конкретної проблеми (дитина не реагує, уникає контакту, не включається); опис дій вчителя; колективне обговорення альтернативних варіантів; вибудовування нового підходу на основі аналізу.

Література:

1. Засєкіна В. В., Кузнєцова О. О. Психологічна готовність педагога до інклюзивної освіти: теоретико-методичний аспект : монографія. Київ : Логос, 2021. 224 с.

2. Кравченко О. В. Психологічна компетентність вчителя в умовах інклюзії : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2020. 180 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-522-1-121>

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ СТИЛЕМ ЛІДЕРСТВА І ПРОДУКТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ

Тімонова К. О.

здобувач вищої освіти заочної форми навчання (рівня магістр)

за спеціальністю 053 – Психологія

Міжнародний гуманітарний університет

Науковий керівник: Мельнічук Н. І.

Міжнародний гуманітарний університет

м. Одеса, Україна

Проблема ефективності управління персоналом завжди була в центрі уваги психологічної та управлінської науки. Одним із ключових чинників, що впливає на продуктивність працівників, є стиль лідерства, який реалізується керівником. Змістовне розуміння стилю лідерства як соціально-психологічного явища дозволяє виявити механізми, за допомогою яких лідер здатен не лише організовувати діяльність, але й впливати на мотивацію, ставлення до роботи та рівень досягнень підлеглих.

У сучасній науці стиль лідерства трактується як система стабільних поведінкових проявів керівника в процесі управління групою або організацією. У роботі О. Антонюк підкреслюється, що саме позитивна психологія та емпатійне лідерство сприяють формуванню довірчих відносин у колективі, що підвищує загальний рівень залученості персоналу до робочих процесів [1, с. 122].

Детальне вивчення стилів лідерства знайшло відображення у праці О. Демченко, яка подає типологію стилів: авторитарний, демократичний, ліберальний, а також трансформаційний, харизматичний, транзакційний та інші [7, с. 153–178]. Ці стилі характеризуються різними рівнями участі підлеглих у прийнятті рішень, методами мотивації та підходами до контролю.

У свою чергу, В. Вербовицька та В. Липчанський наголошують на тому, що ефективне лідерство ґрунтується не лише на знаннях та організаційних здібностях, а й на глибокому розумінні соціально-