

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»  
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ  
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

**ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ**

завідувачка кафедри ПП та М

**Юлія ГЕРАСИМЕНКО**

(підпис)

« 11 »

травня

2025 р.

(дата)

**«ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ ДО ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ  
ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ»**

**Кваліфікаційна робота  
на здобуття освітнього ступеня «магістр»**

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 053 Психологія

Освітньо-професійна програма «Психологія»

Здобувачка вищої освіти  
групи ПС-23-12-ЗМ

**ДОБРІВСЬКА Аліна Володимирівна**

(підпис)

Науковий керівник:  
доктор педагогічних наук,  
професорка

**КУЧЕРЕНКО Ірина Анатоліївна**

(підпис)

Біла Церква 2025

### Протокол аналізу звіту подібності

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання щодо роботи:

**Автор:** Добрівська Аліна Володимирівна, група ПС-23-12-ЗМ

**Назва:** Психологічна готовність педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми організації навчання

**Керівник:** Кучеренко Ірина Анатоліївна

**Підрозділ:** кафедра педагогіки, психології та менеджменту

**Коефіцієнт подібності 1:** 12.7%

**Мікропробіли:** 165

**Заміна букв:** 2

**Інтервали:** 0

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

☒ Запозичення, виявлені в роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимої межі. Таким чином робота незалежна і приймається.

☐ Запозичення не є плагіатом, але перевищено граничне значення рівня подібностей. Таким чином робота повертається на доопрацювання.

☐ Виявлено запозичення і плагіат або навмисні текстові спотворення (маніпуляції), як передбачувані спроби укриття плагіату, які роблять роботу невідповідною вимогам законодавства (Ст. 26. ЗУ Про фахову передвищу освіту, пункт 3.1, Ст. 42. ЗУ Про освіту) та вимог НАЗЯВО (Критерій 5), а також кодексу етики і процедур. Таким чином робота не приймається.

**Висновок:**

*Кваліфікаційна робота Добрівської А.В. має високий рівень оригінальності актуального тексту, що результатує високим рейтингом викривленості, незумовленим і текстів інших авторів мають пошукати на відповідні джерела.*

Дата 08.05.2025р.

Відповідальний за антиплагіатну технічну експертизу у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України:

*Тар*

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ**  
**ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»**  
**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту  
Рівень вищої освіти магістр  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітня програма Психологія

  
ЗАТВЕРДЖУЮ  
Завідувач кафедри  
д.е.н., доц. Герасименко Ю.С.  
«03» січня 2025 року

**ЗАВДАННЯ**  
**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

Добрівській Аліні Володимирівні

1. Тема роботи Психологічна готовність педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми організації навчання керівник роботи Кучеренко І.А., д.пед.н., професор  
затверджені наказом БІНПО від «03»січня 2025 року року №01-06/03
2. Строк подання студентом роботи «02» травня 2025 р.
3. Вихідні дані до роботи наукові праці, публікації в актуальних періодичних виданнях та веб ресурсах, монографії вітчизняних та зарубіжних вчених з досліджуваних питань, власні матеріали щодо психологічних засад розвитку комунікативних здібностей педагогічних працівників.
4. Перелік питань, які потрібно розробити:
  1. Здійснити теоретико-психологічний аналіз поняття психологічної готовності педагогічних працівників до дистанційного навчання.
  2. Визначити психологічні чинники та бар'єри, що впливають на готовність педагогів до дистанційного навчання.
  3. Провести емпіричне дослідження факторів та рівнів психологічної готовності педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційного навчання.
  4. Розробити та апробувати програму заходів із підвищення рівня психологічної готовності до дистанційного навчання, надати практичні рекомендації щодо ефективної організації дистанційного навчання з урахуванням рівня психологічної готовності педагогів.

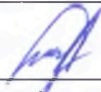
## 5. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата   |                  |
|--------|-------------------------------------------|----------------|------------------|
|        |                                           | завдання видав | завдання прийняв |
| 1      | Кучеренко І.А., д.пед.н., професор        | 03.01.2025     | 03.01.2025       |
| 2      | Кучеренко І.А., д.пед.н., професор        | 20.01.2025     | 20.01.2025       |
| 3      | Кучеренко І.А., д.пед.н., професор        | 10.02.2025     | 10.02.2025       |

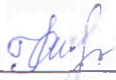
6. Дата видачі завдання 03.01.2025 р.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи              | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|--------------------------------------------------|-------------------------------|----------|
| 1.    | Узгодження теми, складання змісту                | січень                        | Виконано |
| 2.    | Вивчення літературних джерел                     | січень                        | Виконано |
| 3.    | Збирання матеріалу на підприємстві               | листопад-грудень              | Виконано |
| 4.    | Обробка матеріалу                                | листопад-грудень              | Виконано |
| 5.    | Виконання розділу 1                              | січень                        | Виконано |
| 6.    | Виконання розділу 2                              | лютий                         | Виконано |
| 7.    | Виконання розділу 3                              | березень                      | Виконано |
| 8.    | Формулювання висновків                           | квітень                       | Виконано |
| 9.    | Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії | квітень                       | Виконано |
| 10.   | Подання роботи на кафедру                        | квітень                       | Виконано |

Студент  Аліна ДОБРІВСЬКА

( підпис )

Керівник роботи  Ірина КУЧЕРЕНКО

( підпис )



ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ  
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ  
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

**В І Д Г У К**

**керівника на кваліфікаційну роботу магістра  
ДОБРІВСЬКОЇ Алли Володимирівни**

**Тема кваліфікаційної роботи: «Психологічна готовність педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми навчання»**

**Загальна характеристика кваліфікаційної роботи магістра.** Сучасні соціально-політичні реалії і тенденції розвитку освіти в Україні зумовлюють необхідність дослідження проблеми психологічної готовності педагогів до підготовки, проєктування і реалізації дистанційного навчання в закладах освіти. Функціонування цифрових технологій навчання, їх інтеграція у навчальний процес зумовлюють потребу розвитку в педагогічних працівників стійкої психологічної готовності до використання дистанційних інструментів. З урахування означеного, тема магістерської роботи Добрівської А.В. є актуальною і своєчасною, адже нині важливим є дослідження специфіки психологічної готовності педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми навчання.

Магістерська робота Добрівської А.В. виконана в повному обсязі у встановлений термін. У кваліфікаційній роботі авторка адекватно визначила мету, завдання, об'єкт, предмет дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є теоретичне обґрунтування, емпіричне дослідження, розроблення та апробація програми заходів із підвищення рівня психологічної готовності педагогічних працівників до дистанційного навчання. Структура роботи повною мірою відповідає завданню з підготовки магістерського наукового дослідження.

Авторка опрацювала значну кількість наукової літератури в аспекті порушеної проблеми, результати аналізу наукових джерел стали теоретичною базою дослідження. У кваліфікаційній роботі Добрівської А.В. доведено актуальність дослідження, обґрунтовано новизну досліджуваної проблеми, визначено теоретичне і науково-практичне значення дослідження. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. У роботі теоретично обґрунтовано та експериментально доведено особливості психологічної готовності педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми організації навчання; узагальнено психологічні аспекти дистанційного навчання,

досліджено особливості виявів стресу та психологічних бар'єрів у педагогів під час переходу до дистанційного формату навчання; розроблено та апробовано тренінгову програму та робочий зошит «Педагог в цифровому середовищі: психологічна готовність та підтримка». Надійність та вірогідність отриманих результатів дослідження забезпечено методологічною обґрунтованістю вихідних положень; комплексом взаємодоповнюючих методів, адекватних меті, завданням, об'єкту та предмету дослідження.

Магістерська робота викладена відповідно до наукового стилю української літературної мови, логічно і послідовно відображає мету та поставлені завдання, які магістрантка розв'язує у процесі дослідження. Оформлення кваліфікаційної роботи відповідає встановленим вимогам.

**Висновки, оцінка кваліфікаційної роботи магістра та пропозиції.**

Загалом проведене дослідження Добрівської А.В. достатньо повно розкриває поставлені завдання. Робота має належний науково-теоретичний та методичний рівень і відповідає вимогам щодо наукових робіт такого рівня.

Теоретична і практична значущість роботи, обґрунтування висновків переконують, що за умови успішного захисту кваліфікаційна робота Добрівської А.В. на тему «Психологічна готовність педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми навчання» заслуговує на оцінку «добре» (85 б., за шкалою ЄКТС – В).

07.05.2025 р.

**Науковий керівник –**

доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри технологій навчання,  
охорони праці та інклюзивної освіти  
Білоцерківського інституту неперервної  
професійної освіти ДЗВО «Університет  
менеджменту освіти»  
НАПН України



**Ірина КУЧЕРЕНКО**

## РЕФЕРАТ

Магістерська робота: 138 стор, 19 рисунків, 14 таблиць, 7 додатків, 51 літературних джерел.

Мета дослідження:: теоретичне обґрунтування, емпіричне дослідження, розроблення та апробація програми заходів із підвищення рівня психологічної готовності педагогічних працівників до дистанційного навчання.

Об'єктом дослідження є психологічна готовність педагогічних працівників до дистанційного навчання.

Предметом дослідження є чинники та особливості підвищення рівня психологічної готовності педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми навчання.

Основні методи дослідження. Теоретичні – аналіз наукових джерел, класифікація чинників психологічної готовності, систематизація підходів до адаптації педагогів у цифровому середовищі; емпіричні – психодіагностичне тестування (методика Т. Елерса, Г. Айзенка, Роджерса-Даймонд), авторське опитування, педагогічний експеримент, спостереження за педагогами в умовах дистанційної взаємодії; статистичні – обробка результатів за допомогою Microsoft Excel із використанням методів математичної статистики.

Актуальність теми зумовлена викликами цифровізації освіти, пандемії та воєнного стану, що значно змінили формат педагогічної діяльності. Від педагогів очікується не лише володіння технічними навичками, а й психологічна стійкість, гнучкість, мотивація до змін і здатність ефективно взаємодіяти в онлайн-середовищі.

У роботі представлено теоретичне обґрунтування поняття психологічної готовності, виявлено її компоненти (мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий та поведінковий), визначено основні чинники та бар'єри, що впливають на готовність педагогів до дистанційної форми роботи. Проведено емпіричне дослідження рівнів готовності педагогів фахової передвищої освіти, проаналізовано результати та інтерпретовано вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на готовність до змін.

На основі результатів дослідження розроблено й апробовано у Білоцерківському фаховому коледжі сервісу та дизайну тренінгову програму «Педагог у цифровому середовищі: психологічна готовність та підтримка», що включає психопрофілактичні заходи, техніки емоційного розвантаження, саморегуляції та розвитку цифрової впевненості.

Основні положення, найважливіші висновки і результати магістерської роботи викладено у 1 науковій праці.

Ключові слова: психологічна готовність, дистанційне навчання, педагогічні працівники, цифрова трансформація, фахова передвища освіта, психологічна готовність, професійна діяльність.



## ABSTRACT

Master's thesis: 138 pages, 19 figures, 14 tables, 7 appendices, 51 references.  
Purpose of the study: theoretical justification, empirical research, development and testing of a program of measures to increase the level of psychological readiness of pedagogical workers for distance learning.

The object of the study is the psychological readiness of pedagogical workers for distance learning.

The subject of the study is the factors and features of increasing the level of psychological readiness of pedagogical workers of professional pre-higher education for distance learning.

The main research methods. Theoretical - analysis of scientific sources, classification of psychological readiness factors, systematization of approaches to the adaptation of teachers in the digital environment; empirical - psychodiagnostic testing (methodology of T. Ehlers, G. Eysenck, Rogers-Diamond), author's survey, pedagogical experiment, observation of teachers in conditions of distance interaction; statistical - processing of results using Microsoft Excel using methods of mathematical statistics.

The relevance of the topic is due to the challenges of digitalization of education, pandemic and martial law, which have significantly changed the format of pedagogical activity. Teachers are expected not only to possess technical skills, but also psychological resilience, flexibility, motivation for change and the ability to interact effectively in an online environment.

The paper presents a theoretical justification for the concept of psychological readiness, identifies its components (motivational, cognitive, emotional-volitional and behavioral), identifies the main factors and barriers that affect the readiness of teachers for a remote form of work. An empirical study of the levels of readiness of teachers of professional pre-higher education was conducted, the results were analyzed and the influence of external and internal factors on readiness for change was interpreted.

Based on the results of the study, a training program “Teacher in the Digital Environment: Psychological Readiness and Support” was developed and tested at the Bila Tserkva Vocational College of Service and Design, which includes psychoprophylactic measures, techniques for emotional relief, self-regulation, and the development of digital confidence.

The main provisions, most important conclusions, and results of the master's thesis are presented in 1 scientific paper.

Keywords: psychological readiness, distance learning, teachers, digital transformation, professional pre-higher education, psychological readiness, professional activity.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                     |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>ВСТУП.....</b>                                                                                                   | <b>11</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІВ ДО ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ..</b>                    | <b>17</b>  |
| 1.1 Поняття психологічної готовності та її значення у педагогічній діяльності.....                                  | 17         |
| 1.2 Особливості професійної діяльності педагогічних працівників при дистанційній формі навчання .....               | 23         |
| 1.3 Психологічні чинники впливу на готовність педагогів до дистанційного навчання.....                              | 34         |
| Висновки до першого розділу .....                                                                                   | 39         |
| <b>РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІВ ДО ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ</b>                  | <b>41</b>  |
| 2.1 Методика та планування дослідження рівня психологічної готовності педагогічних працівників.....                 | 41         |
| 2.2 Дослідно-експериментальна оцінка рівнів та факторів, що впливають на готовність до дистанційного навчання ..... | 52         |
| 2.3 Аналіз отриманих результатів та їх інтерпретація .....                                                          | 59         |
| Висновки до другого розділу .....                                                                                   | 74         |
| <b>РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ .....</b>  | <b>78</b>  |
| 3.1 Основні методи психологічної підтримки педагогів в процесі дистанційного навчання .....                         | 78         |
| 3.2 Алгоритм реалізації заходів із підвищення рівня психологічної готовності .....                                  | 83         |
| 3.3 Практичні рекомендації щодо ефективної організації дистанційного навчання .....                                 | 92         |
| Висновки до третього розділу .....                                                                                  | 95         |
| <b>ВИСНОВКИ .....</b>                                                                                               | <b>97</b>  |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>                                                                             | <b>100</b> |
| <b>ДОДАТКИ .....</b>                                                                                                | <b>106</b> |

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** У сучасних умовах трансформації освітнього середовища, спричиненої глобальними викликами, зокрема пандемією COVID-19, а згодом і воєнними діями на території України, активним розвитком цифрових технологій та зміною запитів суспільства, дистанційна форма навчання набула особливої ваги. Фахова передвища освіта, яка покликана забезпечити практичну підготовку майбутніх спеціалістів, змушена адаптуватися до нових реалій. Це вимагає не лише технічного забезпечення та зміни організаційних підходів, але й високого рівня психологічної готовності педагогічних працівників до нових умов професійної діяльності.

Психологічна готовність педагога до дистанційного навчання – це багатокомпонентне утворення, що охоплює мотиваційну, емоційно-вольову, когнітивну та діяльнісну сфери. Без належної готовності педагоги можуть відчувати професійне вигорання, стрес, тривожність, а також втрату ефективності освітнього процесу.

Зміна формату навчання вимагає перегляду ролі викладача: із джерела знань педагог трансформується у фасилітатора, консультанта, ментора. Така трансформація неможлива без сформованої психологічної готовності до інновацій, відкритості до змін, гнучкості мислення та високого рівня саморефлексії.

Питання психологічної готовності педагогічних працівників до професійної діяльності знаходяться у полі зору як українських, так і зарубіжних учених. У сучасній психолого-педагогічній науці сформувався комплексний підхід до розуміння психологічної готовності педагогів до професійної діяльності, зокрема в умовах дистанційного навчання.

Особливості професійної діяльності педагогів у дистанційній формі навчання досліджували Н. Морзе, В. Кухаренко, В. Олійник, О. Рибалко, які

акцентували увагу на нормативно-правових, організаційних та технічних змінах, що супроводжують цифрову трансформацію освіти.

Широка палітра поглядів на психологічну готовність викладача до реалізації дистанційного навчання представлена працями, закордонних вчених, зокрема, Т. Anderson та R. Garrison запропонували модель «Community of Inquiry», яка підкреслює важливість когнітивної, соціальної та викладацької присутності у дистанційному середовищі; Р. Mishra та М. Koehler, у свою чергу, розробили модель Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) – технологічне, педагогічне й змістове знання, як основа для ефективного викладання в онлайн-форматі.

Фундаментальні дослідження, спрямовані на вивчення психологічних основ ефективності дистанційного навчання були здійснені співробітниками лабораторії нових інформаційних технологій навчання Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України Ю. Машбицем, М. Жалдаком, Ю. Ільїною, та ін. під керівництвом М. Смульсон. Основна увага приділялася розробленню теоретичних підходів і технологій проектування дистанційного освітнього процесу, виявленню ключових психологічних чинників, що впливають на його результативність, а також створенню та експериментальній перевірці моделі дистанційного курсу, спрямованого на формування психологічних компетентностей.

Тему адаптації викладачів до дистанційного формату досліджували Я. Катюк, Н. Павлик, С. Бурчак, О. П'ятниця, які акцентували на необхідності розвитку саморегуляції, творчого мислення, внутрішньої професійної ідентичності та рефлексії. І. Дорожко, О. Малихіна, Л. Туріщева підкреслювали значення таких якостей, як віртуальна комунікабельність, гнучкість мислення, винахідливість, інформаційна грамотність.

Аналіз поглядів вітчизняних та зарубіжних науковців дає змогу стверджувати, що психологічна готовність педагога до дистанційного навчання – це складне багатоаспектне утворення, яке потребує цілеспрямованого розвитку через формування мотивації, цифрової компетентності, емоційної



стабільності та професійної адаптивності. Ця готовність є ключовим чинником успішної реалізації освітнього процесу в умовах цифрової трансформації.

Отже, актуальність дослідження, що зумовило вибір теми кваліфікаційної роботи **«Психологічна готовність педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми організації навчання»**, є цілком на часі та зумовлена необхідністю адаптації освітньої системи до нових цифрових реалій; зростанням психологічного навантаження на педагогів у зв'язку зі змінами умов праці; потребою забезпечення якості підготовки фахівців у дистанційному форматі.

Проте недостатнє вивчення зазначеного питання в контексті фахової передвищої освіти, з урахуванням її специфіки, актуалізує необхідність проведення комплексного дослідження, спрямованого на виявлення рівнів психологічної готовності педагогічних працівників, чинників, що її визначають, а також розроблення практичних рекомендацій щодо підвищення рівня психологічної готовності педагогічних працівників до дистанційного навчання.

**Мета роботи** – теоретичне обґрунтування, емпіричне дослідження, розроблення та апробація програми заходів із підвищення рівня психологічної готовності педагогічних працівників до дистанційного навчання.

Відповідно до об'єкта, предмета та мети було визначено такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретико-психологічний аналіз поняття психологічної готовності педагогічних працівників до дистанційного навчання.
2. Визначити психологічні чинники та бар'єри, що впливають на готовність педагогів до дистанційного навчання.
3. Провести емпіричне дослідження факторів та рівнів психологічної готовності педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційного навчання.
4. Розробити та апробувати програму заходів із підвищення рівня психологічної готовності до дистанційного навчання, надати практичні

рекомендації щодо ефективної організації дистанційного навчання з урахуванням рівня психологічної готовності педагогів.

**Об’єкт дослідження** – психологічна готовність педагогічних працівників до дистанційного навчання.

**Предмет дослідження** – чинники та особливості підвищення рівня психологічної готовності педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми навчання.

**Методологічна основа дослідження.** У процесі дослідження психологічної готовності педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми організації навчання було використано комплекс взаємопов’язаних методів. **Теоретичні методи** включали аналіз наукових джерел з проблеми психологічної готовності до професійної діяльності в умовах цифровізації, систематизацію та класифікацію психологічних чинників, що впливають на ефективність дистанційного навчання, а також узагальнення підходів до формування адаптивних та мотиваційних компонентів готовності педагога до змін. **Емпіричні методи** охоплювали: педагогічний експеримент, спрямований на вивчення особливостей впровадження дистанційного навчання у практику викладання; опитування з елементами самооцінювання, яке дозволило виявити рівень психологічної готовності педагогів до роботи в дистанційному форматі; спостереження за діяльністю педагогів у процесі онлайн-взаємодії зі студентами та колегами з метою виявлення емоційних реакцій, стилів комунікації та рівня впевненості у використанні цифрових технологій; психодіагностичне тестування, орієнтоване на визначення таких параметрів, як мотивація до успіху, емоційна стабільність, гнучкість мислення, здатність до саморегуляції та адаптації до нових умов. **Статистичні методи** включали застосування методів математичної статистики для обробки результатів дослідження, їхнього статистичного групування, аналізу динаміки змін, а також узагальнення отриманих даних із використанням програмного забезпечення Microsoft Excel.

Для вирішення поставлених завдань були використані методики: Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса; Тест «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка; Методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса-Р. Даймонд; Опитувальник «Психологічна готовність педагогів до дистанційного навчання» (авторська розробка).

**Експериментальне дослідження** проводилось на базі Білоцерківського фахового коледжу сервісу та дизайну. В опитуванні взяли участь педагогічні працівники віком від 25 до 65 років. До експериментальної групи було відібрано 45 викладачів, з них 42 жінки та 3 чоловіки.

**Наукова новизна** дослідження полягає в тому, що: теоретично обґрунтовано та експериментально доведено особливості психологічної готовності педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми організації навчання; узагальнено психологічні аспекти дистанційного навчання, досліджено особливості проявів стресу та психологічних бар'єрів у педагогів під час переходу до дистанційного формату навчання; розроблено та апробовано тренінгову програму та робочий зошит «Педагог в цифровому середовищі: психологічна готовність та підтримка», що включає методи емоційного розвантаження, техніки саморегуляції та стратегії підтримки психологічного благополуччя; удосконалено: систему роботи щодо підвищення психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання, інтеграції цифрових технологій і психологічної підтримки в освітній процес; подальшого розвитку набули аспекти підвищення здатності педагогів до емоційної гнучкості та саморегуляції в умовах онлайн-взаємодії, освоєння методів управління стресом та ефективного реагування на виклики, пов'язані з дистанційною освітою; розроблено алгоритм впровадження корекційно-профілактичних заходів для підвищення рівня психологічної готовності педагогічних працівників до дистанційної форми організації навчання.

**Практичне значення** одержаних результатів полягає у розробленні тренінгової програми та робочого зошиту «Педагог в цифровому середовищі: психологічна готовність та підтримка» та практичних рекомендацій щодо

підвищення психологічної готовності педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми навчання, що сприяють покращенню взаємодії між педагогами та здобувачами освіти в онлайн-форматі, підвищенню ефективності та забезпеченню емоційного благополуччя учасників освітнього процесу. Результати дослідження можуть бути використані для розробки та впровадження програм підготовки педагогічних працівників до дистанційного навчання, що включають психологічні аспекти адаптації до онлайн-форматів у закладах фахової передвищої освіти; під час курсів підвищення кваліфікації для педагогів, спрямованих на розвиток психологічної готовності до нових умов навчання, зокрема в умовах дистанційної освіти; результати можуть бути використані для організації тренінгів для організацій, що проводять навчання в онлайн-форматі, з метою покращення психологічної підготовки співробітників до роботи в умовах стресу та невизначеності. Результати дослідження можуть бути корисними для широкого кола практиків, освітян, психологів, науковців.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення, висновки, практичні результати магістерської роботи обговорювалися під час проведення засідань педагогічних рад, засіданнях циклових та методичних комісій в Білоцерківському фаховому коледжі сервісу та дизайну упродовж 2024-2025 навчального року. Поряд з цим, апробацію результатів дослідження було здійснено в межах IV-ї Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції «Соціально-освітні доміанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця» (м. Біла Церква, БІНПО, 15 травня 2025 р.)

**Структура і обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота магістра складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (51 найменування), 7 додатків на 32 сторінках. Робота містить 14 таблиць, 19 рисунків. Загальний обсяг роботи становить 139 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІВ ДО ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

### 1.1 Поняття психологічної готовності та її значення у педагогічній діяльності

Поняття готовності до певного виду діяльності не є новим для психологічної науки. Попри глибоке та різностороннє його вивчення, нині відсутнє єдине, загальноприйняте визначення цього терміна. Аналіз наукової літератури свідчить, що кожен дослідник трактує поняття «готовність» по-своєму та обґрунтовує його відповідно до власного підходу. У зв'язку з цим доцільно розглянути деякі з наявних тлумачень.

Так, у Великому тлумачному словнику сучасної мови готовність тлумачиться «як бажання зробити що-небудь»[5]. У довідково-аналітичній праці «Енциклопедія освіти», готовність характеризується, як «стан мобілізації психологічних і психофізіологічних систем людини, які забезпечують виконання певної діяльності» [15].

«Готовність – цілеспрямоване вираження особистості, що містить її переконання, погляди, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, навички, вміння, установки» [37].

В. Плющ вказує, що «готовність – це інтегрована якість особистості, для якої характерні постійне прагнення самовдосконалення» [32].

У Психологічному словнику за ред. Н. Побірченко готовність визначається як «активно-дійовий стан особистості, установка на певну поведінку, мобілізованість сил на виконання завдання.

Для готовності до дій потрібні знання, уміння, навички, наполегливість і рішучість здійснити ці дії. Готовність до певного виду діяльності передбачає певні мотиви і здібності.

Психологічними передумовами виникнення готовності до виконання конкретної діяльності є її розуміння, усвідомлення відповідальності, бажання досягти успіху, визначення послідовності дій і способів роботи. Утруднюють відчуття готовності пасивне відношення до завдання, безтурботність, байдужість, відсутність плану дій і наміру максимально використати свій досвід. Недостатність готовності призводить до неадекватних реакцій, помилок, невідповідності функціонування психічних процесів тим вимогам, що ставляться ситуацією» [34].

Готовність особистості до професійної діяльності представлена структурними компонентами (рис. 1.1.): мотиваційний, орієнтаційний, операційний, вольовий, оціночний.

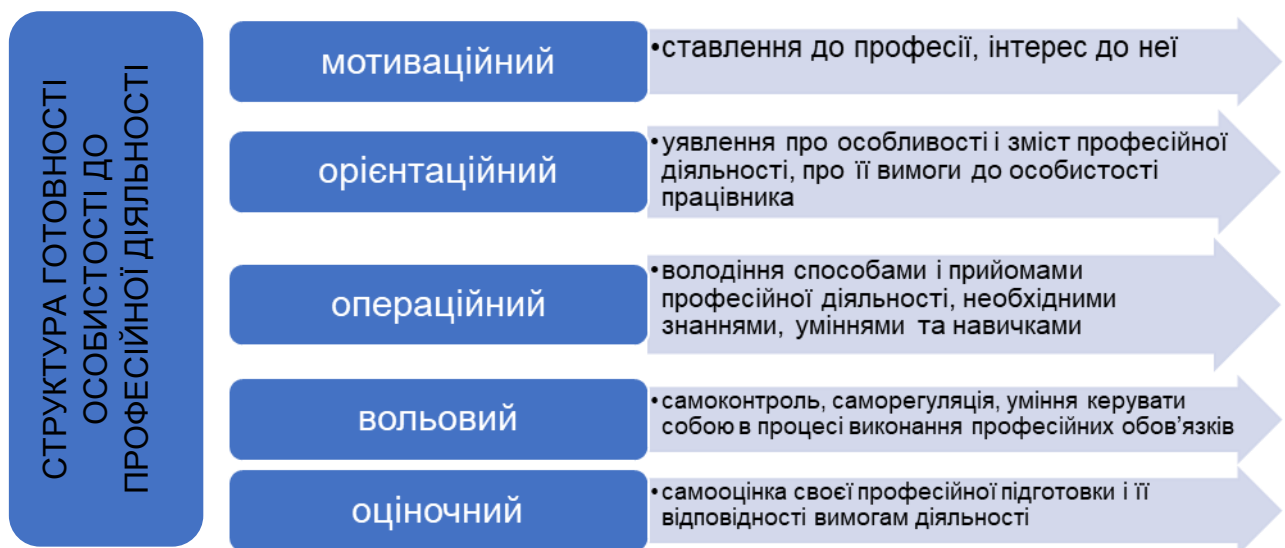


Рис. 1.1. Структура готовності особистості до професійної діяльності

Отже, формування та подальший розвиток готовності особистості до професійної діяльності відбувається поступово та охоплює п'ять взаємопов'язаних ключових компонентів.

Першим етапом є мотиваційний компонент, що передбачає позитивне ставлення до обраної професії та інтерес до неї. Саме мотивація є рушієм усього подальшого розвитку професійних якостей. Далі слідує орієнтаційний компонент, в межах якого відбувається усвідомлення особливостей і змісту професійної діяльності, а також вимог, що висувуються до особистості

працівника. Це дозволяє сформувати реалістичне уявлення про професію та вимоги до неї.

Наступним є операційний компонент, що охоплює оволодіння способами і прийомами професійної діяльності, а також необхідними знаннями, вміннями та навичками. Саме на цьому етапі закладається практична база для ефективного виконання професійних обов'язків. Вольовий компонент передбачає розвиток самоконтролю, саморегуляції та здатності керувати собою у процесі професійної діяльності. Цей етап є важливим для забезпечення відповідальності, цілеспрямованості та здатності долати труднощі.

Завершальним є оціночний компонент, який полягає у здатності до самооцінки власної професійної підготовки та визначення рівня її відповідності вимогам професійної діяльності. На цьому етапі особистість оцінює свої досягнення, виявляє потребу у подальшому розвитку та вдосконаленні. У сукупності ці компоненти забезпечують цілісний процес формування професійної готовності, яка є запорукою успішної реалізації в обраній сфері.

Грунтовний аналіз наукової психолого-педагогічної літератури також доводить багатоаспектність та складність поняття «психологічна готовність».

За узагальненнями М. Буйняк виокремлено два основні підходи до розуміння сутності поняття «психологічна готовність» – функціональний та особистісний.

Функціональний підхід витлумачує психологічну готовність «як певний психічний стан, що є умовою високих результатів виконання того чи іншого виду діяльності, тобто розуміється як прояв готовності до діяльності в конкретній ситуації. У межах особистісного підходу психологічна готовність розглядається як стійкий набір індивідуально-особистісних якостей особистості, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності» [2].

Як зазначають С. Кучеренко та Н. Кучеренко, «визначити психологічну готовність особистості до професійної діяльності – це значить мати уявлення про рівень розвитку основних підструктур особистості: професійної



спрямованості; досвіду, що містить у собі знання, вміння і навички по обраному фаху; психічних процесів – волі, почуттів, сприйняття, пам'яті, мислення; біопсихічних властивостей – темпераменту, статевих і вікових властивостей» [22].

Ми вважаємо, що успішне здійснення будь-якої професійної діяльності неможливе без наявності сформованої психологічної готовності. Особливо це стосується педагогічної професії, яка належить до найскладніших видів діяльності та висуває високі вимоги до особистості, що її обирає.

Психологічна готовність передбачає не лише знання та професійні навички, а й внутрішню зрілість, вміння керувати своїм емоційним станом, справлятися зі стресами, самостійно приймати рішення та відповідати за них. Педагог щоденно працює з людьми, впливає на формування світогляду здобувачів освіти, тому він має бути здатним до рефлексії, самоконтролю та емоційної стабільності. Його психологічний стан безпосередньо впливає на атмосферу в навчальному середовищі, ефективність освітнього процесу та взаєморозуміння з вихованцями. Без внутрішньої мотивації, відповідального ставлення до професії та готовності до міжособистісних викликів педагог ризикує втратити ефективність, незалежно від рівня своєї фахової підготовки. Емоційна вразливість, невідмінна долати труднощі або конфліктні ситуації можуть призвести до професійного вигорання. Натомість наявність психологічної стійкості, усвідомлення власної місії та вміння зберігати позитивне налаштування навіть у складних обставинах є запорукою стабільності й успіху у професійній діяльності.

Педагог має не тільки навчати, а й підтримувати, надихати, бути прикладом – а це можливо лише тоді, коли він сам внутрішньо врівноважений і готовий до подолання викликів. Саме тому здійснення педагогічної діяльності має передбачати розвиток не лише професійних, а й психологічних якостей. Цей процес вимагає тривалої та цілеспрямованої праці над собою, саморозвитку та постійного вдосконалення. Таким чином, внутрішня

психологічна готовність є основою успішної реалізації себе в педагогічній сфері й важливою умовою досягнення професійного успіху загалом.

Академік О. Кокун пропонує визначати психологічну готовність до педагогічної діяльності як «інтегративне утворення, яке складається із трьох взаємозумовлених і взаємозалежних підструктур: функціональна, емоційна, особистісна» [35] (рис. 1.2).

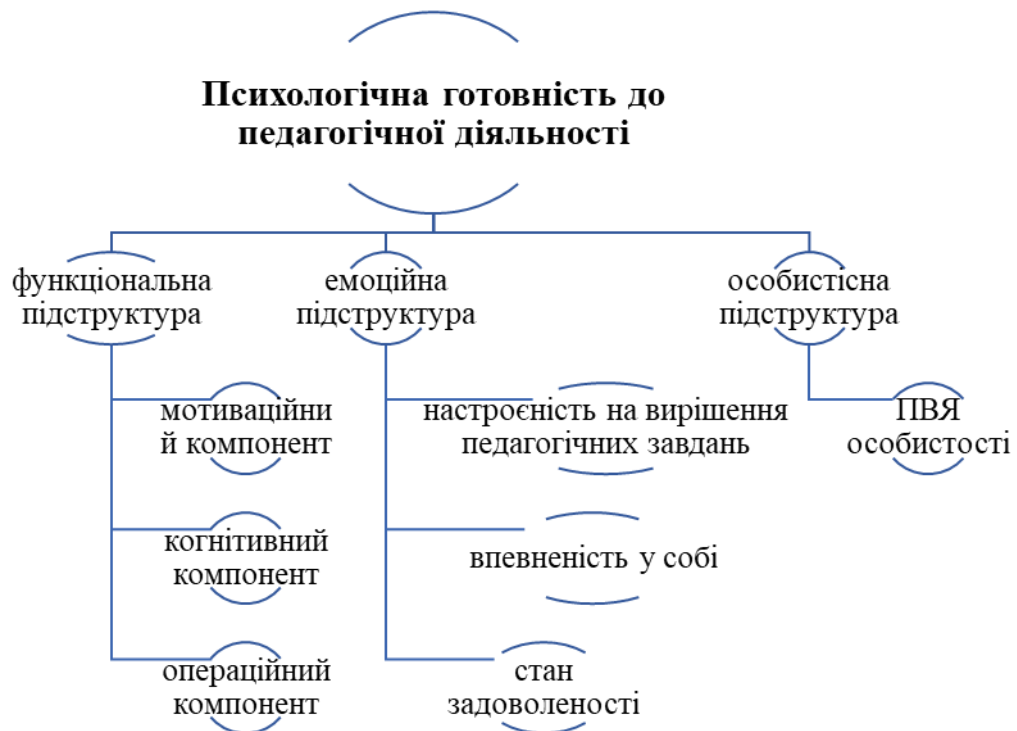


Рис. 1.2. Психологічна готовність до педагогічної діяльності

Розглянемо більш ґрунтовно кожну з означених підструктур, які відіграють важливу роль у формуванні ефективного педагога й взаємопов'язані з іншими компонентами професійної діяльності.

Так, функціональна підструктура психологічної готовності до педагогічної діяльності включає в себе три ключові компоненти: мотиваційний, когнітивний та операційний. Мотиваційний компонент охоплює мотиви вибору професії педагога, наприклад, щире бажання працювати з дітьми, прагнення допомагати іншим, або орієнтацію на соціально значущу діяльність. Важливою частиною тут є орієнтація на цінності педагогічної професії, такі як людяність, відповідальність, терпіння, турбота про розвиток особистості здобувача освіти.

Когнітивний компонент передбачає наявність знань зі спеціальних дисциплін, психолого-педагогічної теорії та методики викладання. Наприклад,

викладач математики повинен не тільки добре знати предмет, а й розуміти вікові особливості дітей, вміти застосовувати ефективні методи навчання.

Операційний компонент виявляється у здатності моделювати власну педагогічну діяльність, планувати заняття, добирати методи та форми навчання відповідно до конкретних ситуацій, швидко реагувати на зміни поведінки здобувачів освіти.

Емоційна підструктура відображає внутрішнє ставлення особистості до педагогічної діяльності. Вона включає налаштованість на вирішення професійних завдань, впевненість у своїх силах, емоційне задоволення від роботи. Позитивна емоційна налаштованість дозволяє педагогу зберігати ентузіазм і доброзичливість навіть у складних умовах. Наприклад, педагог, який отримує радість від спілкування з дітьми, буде легше долати щоденні труднощі, підтримувати здобувачів освіти і створювати сприятливу атмосферу. Впевненість у собі як у фахівці допомагає вчителю приймати рішення, діяти ініціативно та самостійно. Задоволеність професією також є важливим фактором професійної стабільності та бажання розвиватися.

Особистісна підструктура охоплює професійно важливі якості особистості, зокрема вольові, моральні та комунікативні. До вольових якостей належать витримка, цілеспрямованість, рішучість, які дозволяють педагогу долати труднощі, діяти послідовно та не втрачати контроль в стресових ситуаціях. Наприклад, педагог, що стикається з проблемними здобувачами освіти, має виявляти терпіння і послідовність у виховному впливі. Моральні якості, такі як доброта, справедливість, чесність, толерантність, формують етичну основу педагогічної взаємодії, створюють довіру з боку усіх учасників освітнього процесу. Водночас, комунікативні якості – відкритість, уважність до співрозмовника, здатність вести діалог – особливо важливі в роботі, адже саме через спілкування викладач впливає на здобувачів освіти, мотивує їх до навчання, формує їхню поведінку та мислення.

Таким чином, кожна з підструктур психологічної готовності – функціональна, емоційна та особистісна (за О. Кокуном) – є необхідною

умовою ефективної педагогічної діяльності. Їхнє поєднання формує цілісну, стійку і професійно компетентну особистість педагога, здатну відповідально та результативно виконувати свою місію.

Таким чином, у педагогічній діяльності психологічна готовність особливо важлива, оскільки педагог має справу з людьми, впливає на їхній розвиток і формує особистісні якості здобувачів освіти. Відсутність психологічної стійкості чи самоконтролю може призвести до професійного вигорання, зниження якості освіти та конфліктів у колективі. Функціональна, емоційна та особистісна підструктури, які виділяють науковці, дають змогу більш глибоко розуміти природу готовності. Особливої уваги заслуговує емоційна налаштованість педагога, що забезпечує позитивний вплив на освітнє середовище. Таким чином, психологічна готовність не лише забезпечує якісну професійну реалізацію, а й є запорукою внутрішньої гармонії та життєстійкості педагога.

## **1.2 Особливості професійної діяльності педагогічних працівників при дистанційній формі навчання**

Пандемія COVID-19, а також введення воєнного стану в Україні після повномасштабного вторгнення росії, стали причиною значних змін у діяльності закладів фахової передвищої освіти. У відповідь на глобальну пандемію, університети та коледжі по всьому світу були змушені закрити свої кампуси, що призвело до кардинальних змін в умовах праці персоналу. Зокрема, це стосувалося організації освітнього процесу, режиму роботи педагогів та керівників закладів. Перехід до цифрової ери змінив обличчя освіти, сприявши широкому упровадженню дистанційних технологій.

Однією з причин швидкого розвитку дистанційного навчання в Україні є його інтеграційна здатність, а саме, здатність ефективно вписуватися в сучасну освітню систему та забезпечувати взаємодію з іншими елементами цієї системи,

такими як традиційні форми навчання, сучасні технології, а також зміни в нормативно-правовому регулюванні, тощо. Означене робить цей формат навчання невід’ємною частиною освітнього процесу та охоплює кілька важливих аспектів, по-перше, дистанційне навчання дозволяє закладам освіти швидко адаптувати свої навчальні програми до змін у зовнішньому середовищі, забезпечує безперервність освіти в умовах обмеженого фізичного контакту, що є важливим аспектом для забезпечення доступу до освіти в складних умовах.

По-друге, інтеграційна здатність дистанційного навчання полягає в тому, що воно може бути ефективно поєднане з традиційними формами навчання. Це означає, що здобувачі освіти можуть отримувати освітні послуги в різних форматах, у тому числі у змішаному: частково в класичних аудиторіях, частково – онлайн. Такий підхід дозволяє зберігати баланс між особистим спілкуванням та гнучкістю, яку дають цифрові технології. Важливим аспектом є також здатність дистанційного навчання адаптуватися до різних потреб студентів, зокрема в частині доступності матеріалів, можливості навчання з будь-якої точки світу та у зручний для студента час.

Крім того, інтеграційна здатність дистанційного навчання включає в себе і його взаємодію з технологічними інноваціями, які швидко розвиваються. Завдяки цьому, дистанційне навчання стає не лише альтернативною формою отримання освіти, а й важливим елементом цифровізації освіти в цілому, що підвищує її ефективність і доступність. Така гнучкість дозволяє забезпечити різноманітність методів навчання та можливості для саморозвитку здобувачів освіти.

Нормативним підґрунтям дистанційної освіти в Україні є низка законів та правових актів, а саме: Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», розпорядження та накази МОН України, зокрема, Стратегічний план діяльності Міністерства освіти і науки України до 2027 року, Наказ МОН України від 08.09.2020 року № 1115 «Деякі питання організації дистанційного навчання», тощо.

Так, у Законі України «Про освіту» дистанційна форма здобуття освіти розглядається, як «індивідуалізований процес здобуття освіти, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій» [33].

У наказі МОН України «Деякі питання організації дистанційного навчання» наводиться близьке за значенням тлумачення поняття дистанційне навчання, а саме: «організація освітнього процесу (за дистанційною формою здобуття освіти або шляхом використання технологій дистанційного навчання в різних формах здобуття освіти) в умовах віддаленості один від одного його учасників та їх як правило опосередкованої взаємодії в освітньому середовищі, яке функціонує на базі сучасних освітніх, інформаційно-комунікаційних (цифрових) технологій» [10].

В одній з найбільших та визнаних енциклопедій світу Britannica також підкреслено, що основними ознаками дистанційної форми навчання є фізичне розділення викладачів і студентів під час навчання та використання різних технологій для полегшення спілкування студент-викладач і студент-студент [49].

Традиційно дистанційне навчання було зосереджено на таких цільових групах, як працівники, які оновлюють професійні навички, особи з обмеженими можливостями та діючий військовий персонал, нерезиденти чи особи у віддалених регіонах, які не можуть відвідувати аудиторні заняття. До початку ХХІ століття більше половини всіх вищих закладів освіти у Сполучених Штатах Америки пропонували курси дистанційної освіти, головним чином через Інтернет. Маючи на вибір понад 100000 різних онлайн-курсів, приблизно чверть американських студентів проходили принаймні один такий курс кожного семестру.

Викладання та стосунки здобувач освіти-педагог були докорінно змінені. Поява масових відкритих онлайн-курсів (МООС) у першому та другому

десятиліттях XXI століття стала серйозною зміною в напрямку дистанційного навчання. MOOCs характеризуються надзвичайно великою кількістю учасників – десятки тисяч – використанням коротких відеолекцій і експертним оцінюванням. Формат відкритого онлайн-курсу спочатку використовувався деякими університетами, але він не став широко популярним до появи таких провайдерів MOOC, як Coursera, edX, Khan Academy та Udacity. Хоча первісною метою MOOCs було надання можливостей для неформального навчання, проводилися експерименти з використанням цього формату для отримання дипломів і сертифікатів від університетів.

Сучасні курси дистанційного навчання використовують веб-системи керування курсами, які включають цифрові матеріали для читання, подкасти (записані сеанси для електронного прослуховування або перегляду студентом у вільний час), електронну пошту, дискусійні форуми (за посиланнями), чати та функціональні можливості складання тестів у віртуальних (змодельованих комп'ютером) класах. Поширені як пропрієтарні системи, так і системи з відкритим кодом. Хоча більшість систем, як правило, є асинхронними, що дозволяє студентам отримати доступ до більшості функцій, у будь-який час, також використовуються синхронні технології, що включають живе відео, аудіо та спільний доступ до електронних документів у запланований час. Спільні соціальні простори у формі блогів, вікі (веб-сайтів, які можуть змінювати всі учасники класу) та спільно редагованих документів також використовуються в закладах освіти, але меншою мірою, ніж подібні простори, доступні в Інтернеті для спілкування.

Дистанційне навчання стало усталеною частиною освітнього світу, і тенденції вказують на постійне зростання. За даними Peck Academy:

- у всьому світі 49% студентів закінчили певний вид онлайн-навчання;
- онлайн-навчання є найшвидше зростаючим ринком освітньої індустрії
- з моменту створення в 2000 році він зріс на 900%;
- 70% студентів зазначають, що онлайн-навчання краще, ніж традиційне навчання в аудиторії;

- очікується, що кількість користувачів онлайн-навчання зросте до 57 мільйонів до 2027 року;
- 63% студентів у США щодня навчаються онлайн;
- онлайн-навчання може збільшити утримання кількості студентів і співробітників до 50%;
- онлайн-навчання може скоротити час, необхідний для вивчення предмету, на 40–60%;
- за прогнозами, до 2026 року індустрія онлайн-навчання становитиме понад 370 мільярдів доларів;
- онлайн-навчання та тренінги можуть підвищити продуктивність співробітників на 15-25% [50].

Загалом, дослідження у сфері дистанційного навчання охоплюють не лише уточнення самого поняття, а й аналізують його з різних точок зору. Зокрема, теоретичні засади дистанційного навчання були предметом вивчення таких науковців, як Н. Морзе, В. Кухаренко, В. Олійник, Є. Полат, О. Рибалко. Питання впровадження дистанційної освіти у закладах вищої освіти досліджували В. Биков, В. Гриценко, Р. Горбатюк, В. Олійник, Л. Романишена, П. Стефаненко, С. Кудрявцева, В. Колос та інші.

Європейські дослідники E. Georgiadou, K. Siakas, Joan D. R. Robert [46; 47] виокремлюють ключові риси дистанційної освіти, серед яких:

1) навчання у зручному місці (Learning at Own Place/Location): дистанційне навчання дозволяє опановувати матеріал у будь-якому зручному місці – як на місцевому, так і на міжнародному рівнях. Завдяки мобільним пристроям, студенти можуть навчатися навіть під час подорожей;

2) індивідуальний темп навчання (Learning at Own Pace): студенти мають можливість самостійно обирати темп навчання відповідно до власних потреб – як інтенсивний, так і більш повільний. Часто це поєднується з іншими зобов'язаннями, наприклад, роботою;

3) навчання у зручний час (Learning at Own Time): на відміну від традиційної освіти, де є чіткий графік занять, дистанційна форма дозволяє



студентам навчатися у зручний для них час, зважаючи на особисті обставини – роботу, сімейні обов’язки чи фізичні обмеження;

4) гнучка педагогічна модель (Flexible Teaching Framework): цей підхід до викладання орієнтований на адаптацію до змін і потреб студентів. Він передбачає активну участь здобувачів освіти, враховує їхній досвід, інтереси, стилі навчання та рівень підготовки. Такий формат стимулює викладачів до пошуку креативних і сучасних методів навчання, що відповідають сучасним стандартам якості. Гнучке навчання надає студентам більше можливостей щодо організації освітнього процесу – коли, де і як саме вони хочуть здобувати знання, а також сприяє розвитку їхньої автономії у навчанні за допомогою різноманітних інструментів і форм взаємодії.

На основі дослідження та узагальнення розвідок науковців З. Курлянд [42], Н. Маятіної, Т. Лисенко, О. Дмитрієнко [24], М. Горбатюк [8] нами зроблено порівняльний аналіз (табл. 1.1), який відображає характерні риси дистанційного навчання у зіставленні з традиційною формою навчання.

Таблиця 1.1

Порівняльний аналіз дистанційного та традиційного навчання

| № з/п | Характерна риса     | Дистанційне навчання                                             | Традиційне навчання                                                   |
|-------|---------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1     | Гнучкість           | Гнучкий графік, можливість навчатися у власному темпі            | Фіксований розклад занять                                             |
| 2     | Нерегламентованість | Кількість часу на засвоєння матеріалу визначається індивідуально | Визначені часові рамки для вивчення матеріалу                         |
| 3     | Модульність         | Навчання за модулями, чітко окреслений обсяг тем                 | Послідовне вивчення предметів за загальним планом                     |
| 4     | Паралельність       | Можливість навчання без відриву від роботи                       | Переважно очна форма, складно поєднувати з повноцінною зайнятістю     |
| 5     | Всеосяжність        | Доступ до великої кількості джерел завдяки Інтернету             | Обмежений доступ до джерел, часто локальний                           |
| 6     | Економічність       | Відсутність витрат на приміщення, переїзди тощо                  | Потребує фінансування для утримання аудиторій, гуртожитків, логістики |
| 7     | Технологічність     | Активне використання ІКТ, інтерактивні інструменти               | Менш технологізоване, акцент на традиційних методах викладання        |

| № з/п | Характерна риса          | Дистанційне навчання                                                                    | Традиційне навчання                                                       |
|-------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 8     | Соціальна рівноправність | Рівний доступ незалежно від місця проживання, стану здоров'я чи матеріального становища | Доступ може бути ускладненим через територіальну або соціальну нерівність |
| 9     | Інтернаціональність      | Можливість здобувати освіту з будь-якої точки світу                                     | Обмежений доступ для іноземних студентів, потреба у фізичній присутності  |
| 10    | Роль викладача           | Координатор, ментор, модератор освітнього процесу                                       | Традиційно – джерело знань, лектор                                        |

Як зауважує В. Олійник, «задня забезпечення ефективності дистанційної форми навчання в закладах вищої освіти необхідно створити відповідні умови. Автор пропонує детальний опис різних видів забезпечення дистанційного навчання, яке містить організаційну, інформаційну, матеріально- технічну складові, а всі вони, у свою чергу, потребують фінансового впорядкування (рис. 1.3.)» [27].

Таким чином, організаційна складова передбачає:

1. Нормативно- правове забезпечення, а саме: наявність державних стандартів, наказів, постанов, положень тощо.

2. Кадрове забезпечення, зокрема: адміністрація: ректорат, директори інститутів, декани факультетів, завідувачі кафедр, науково- педагогічні та педагогічні працівники: професори, доценти, старші викладачі, асистенти; обслуговуючий персонал: методисти, завідувачі лабораторіями, ст. лаборанти, лаборанти тощо.

Інформаційна складова містить:

1. Науково- методичне забезпечення, зокрема: електронні підручники, посібники, практикуми, збірники задач; методичні рекомендації, розробки; інструктивні матеріали тощо.

2. Інформаційне забезпечення, як от: електронні бібліотечні фонди, електронні ресурси до лекційних, семінарських і практичних занять тощо.

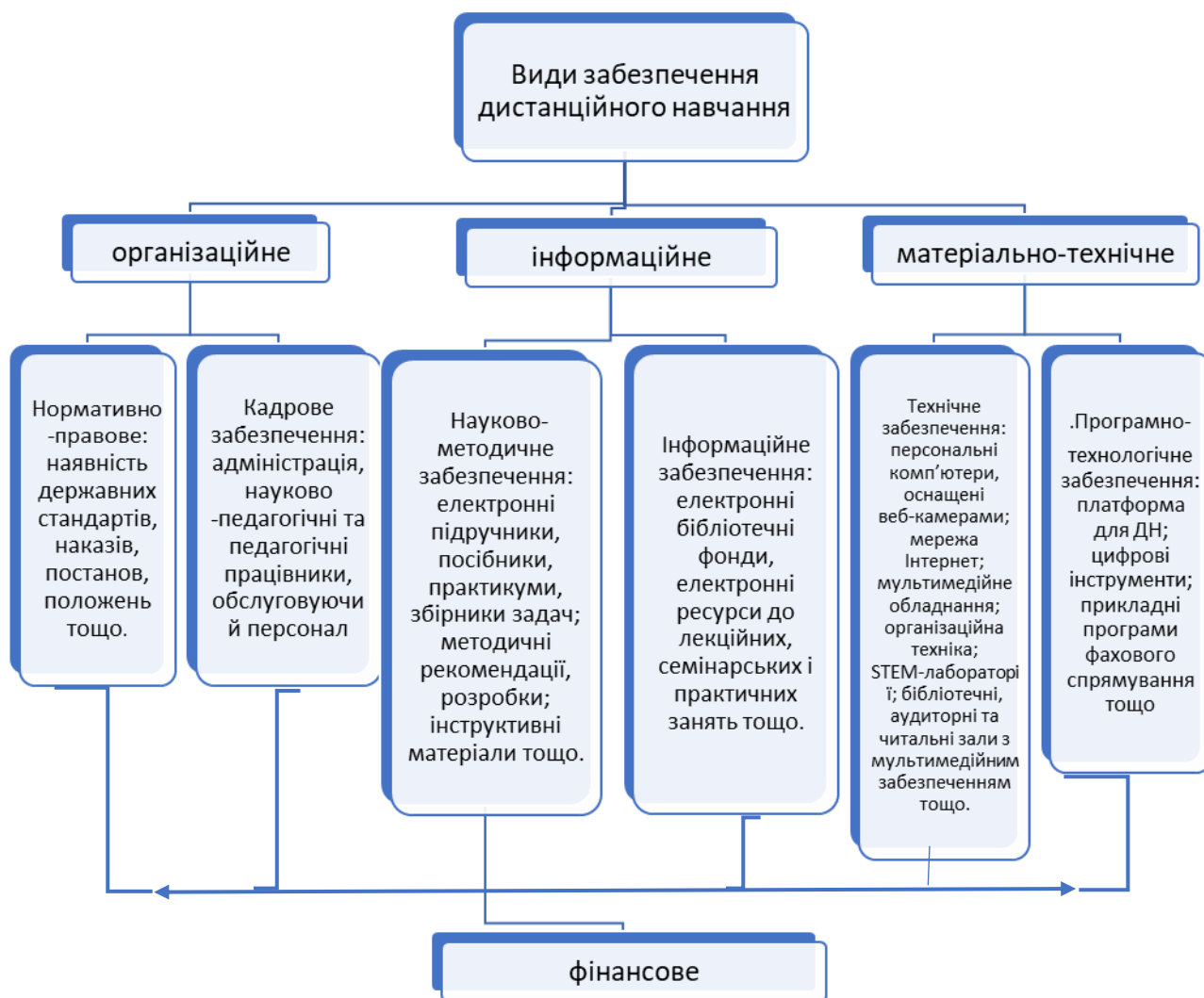


Рис. 1.3. Види забезпечення дистанційного навчання

Матеріально- технічна складова передбачає:

1. Технічне забезпечення, а саме: персональні комп'ютери, оснащені веб- камерами; мережа Інтернет; мультимедійне обладнання; організаційна техніка; STEM- лабораторії; бібліотечні, аудиторні та читальні зали з мультимедійним забезпеченням тощо.

2. Програмно- технологічне забезпечення, зокрема: платформа для ДН; цифрові інструменти; прикладні програми фахового спрямування тощо» [27].

Особливої актуальності у контексті дистанційної освіти, набуває питання педагогічної взаємодії, яка набуває нових форм і викликів у цифровому середовищі.

Серед основних аспектів зазначимо: по-перше, зміну формату комунікації, адже, традиційна жива взаємодія між педагогом і здобувачем

освіти переходить у віртуальну площину – через чати, відеозустрічі, форуми, платформи. Це ускладнює передачу емоцій, інтонацій, невербальних сигналів, які є важливою частиною спілкування між представниками різних субкультур – педагогічної та студентської. По-друге, поглиблення розриву між субкультурами, так, здобувачі освіти – особливо підлітки та молодь – активно використовують сучасні цифрові платформи, сленг, візуальну комунікацію (меми, гіфки, емодзі). Педагоги ж часто дотримуються більш традиційного стилю взаємодії. Це може створити нерозуміння, відчуження або бар'єри в освітньому процесі. По-третє, потреба у нових формах взаєморозуміння, адже, щоб зберегти ефективність педагогічної взаємодії, викладачі мають адаптуватися до нових умов: бути гнучкими, виявляти цифрову грамотність, а також краще розуміти студентську субкультуру, щоб створити довірливу, партнерську атмосферу навчання. По-четверте, формування мотивації та дисципліни, оскільки, у дистанційній освіті набагато складніше впливати на мотивацію й поведінку здобувачі освіти без безпосередньої присутності, проте, успішна взаємодія між субкультурами допомагає зберігати емоційний зв'язок, підтримувати інтерес і дисципліну студентів.

Отже, розуміння педагогічної взаємодії як діалогу двох субкультур є критично важливим у дистанційному навчанні, адже воно дозволяє будувати ефективну комунікацію, засновану на взаємній повазі, адаптації та розумінні.

Особливу увагу режимам взаємодії в дистанційній освіті приділяли Т. Андерсон і Д. Гаррісон та представили «модель дистанційного навчання на основі взаємодії. Така теорія взаємодії змушує нас розглядати освіту як результат створення можливостей, щоб кожен із трьох основних учасників взаємодіяв один з одним. Ця взаємодія змодельована на рис. 1.4. Модель ілюструє двох основних учасників – здобувачів освіти і педагогів, а також їх взаємодію одні з одними та зі змістом» [20].

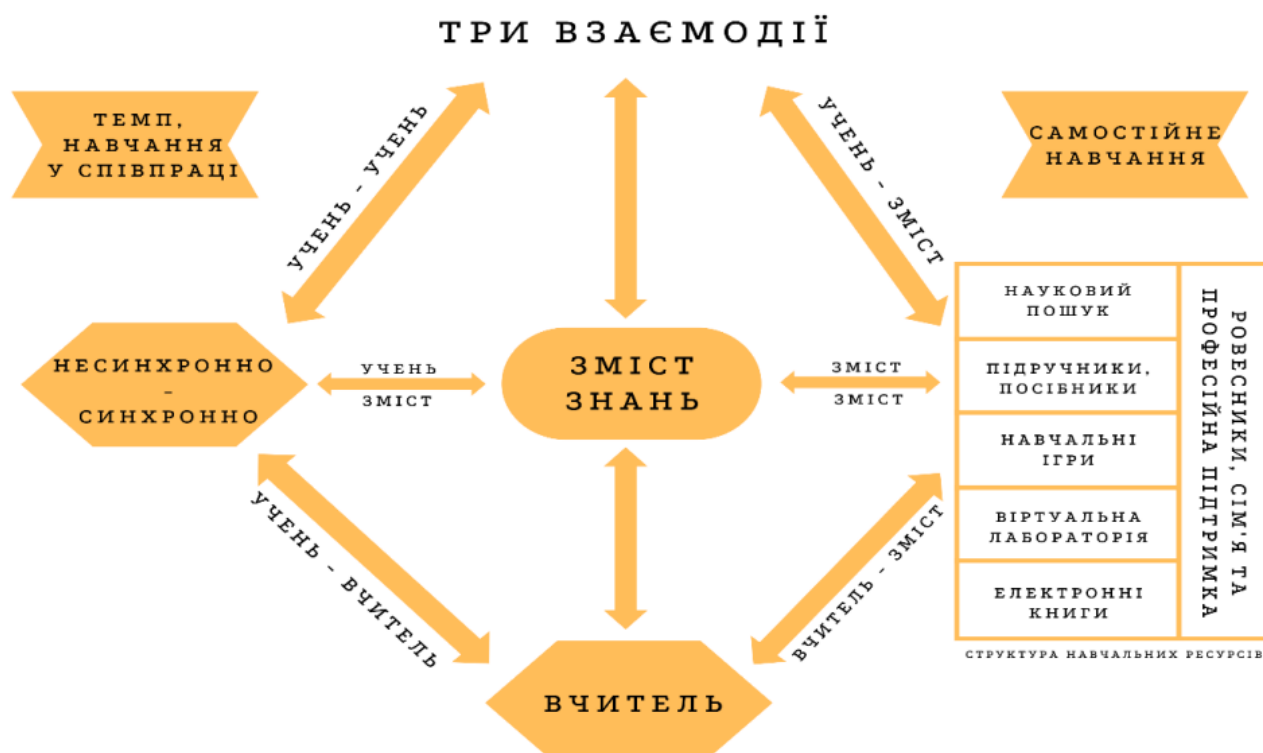


Рис. 1.4. Модель онлайн-навчання ( за Т. Андерсон і Д. Гаррісон)

У цьому контексті важливо звернути увагу на модель інформаційно-комунікаційної компетентності педагога – TRACK (Technological Pedagogical And Content Knowledge, Mishra P., Koehler M.J.). Вона структурує основні компоненти, які формують здатність педагога ефективно впроваджувати інформаційно-комунікаційні технології в освітній процес та охоплює три ключові сфери знань: педагогічні знання (pedagogical knowledge), знання змісту (content knowledge), технологічні знання (technological knowledge) (рис. 1.5) [48].

При цьому термін «знання» слід розуміти ширше – як поєднання знань, умінь, навичок, досвіду та ставлення. Педагогічна та змістова складові є основою професійної майстерності педагога – важливо не лише знати свій предмет, а й розуміти, як і навіщо його викладати. Технологічна компонента передбачає володіння сучасними цифровими інструментами: вміння користуватись платформами дистанційного навчання, розуміти специфіку застосування чатів, цифрових ресурсів, а також ефективно інтегрувати ІКТ для покращення освітнього процесу.

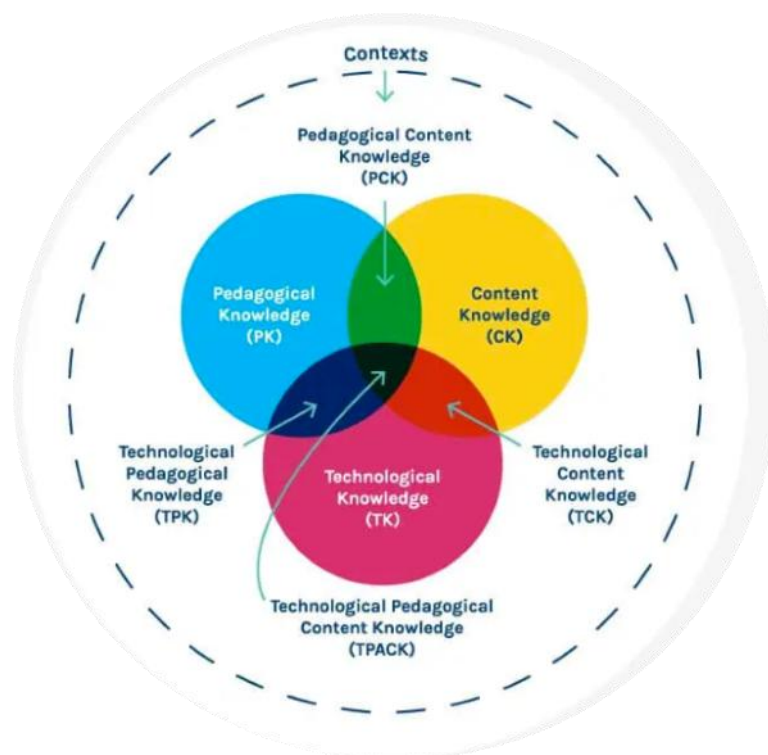


Рис. 1.5. Модель ТРАСК (Mishra P., Koehler M.J.)

Графічна модель ТРАСК показує, як ці три сфери перетинаються. З таких перетинів виникають додаткові зони компетентності: Technological Content Knowledge (ТСК) – технологічно-змістове знання; Technological Pedagogical Knowledge (ТПК) – технологічно-педагогічне знання; Pedagogical Content Knowledge (ПКЗ) – педагогічно-змістове знання.

У центрі, де всі три складові об'єднуються, утворюється комплексне знання – ТРАСК, яке й уособлює здатність інтегрувати педагогіку, предметний зміст і технології у цілісний, ефективний освітній процес.

Отже, підсумовуючи вищезазначене підкреслимо, що дистанційна форма навчання розширила можливості освітньої системи, дозволяючи поєднувати традиційне навчання з цифровими інструментами. Водночас роль викладача змінилася – з джерела знань він перетворився на ментора й координатора освітнього процесу, відтак, професійна діяльність педагогів у дистанційних умовах вимагає не лише нових знань, а й зміни підходів до організації роботи, міжособистісної взаємодії та професійної самореалізації.

### **1.3 Психологічні чинники впливу на готовність педагогів до дистанційного навчання**

Психологічна готовність до педагогічної діяльності в умовах дистанційного навчання стала предметом численних досліджень, особливо в контексті викликів, спричинених пандемією COVID-19 та воєнними діями в Україні. Нижче наведено порівняльний аналіз ключових наукових джерел, що розкривають різні аспекти цієї проблематики.

С. Бурчак, О. П'ятниця, досліджуючи готовність до інноваційної педагогічної діяльності з використанням інформаційних технологій, описують її (готовність), як «систему ціннісних орієнтацій, мотивів, знань, умінь, навичок і особистісних якостей педагога, що забезпечує ефективність поєднання інноваційних педагогічних технологій з ІКТ для підвищення якості навчально-виховного процесу» [3].

У монографії «Дистанційне навчання: психологічні засади» за ред. М. Смульсон доведено, що «у структурі готовності можливо виокремити два компоненти: перший, що формується протягом довгого часу та пов'язаний з особистісними рисами, та другий, на який можна впливати в короткочасному періоді. В ситуації дистанційного навчання, з точки зору формування готовності до нього, цілеспрямований вплив буде доцільно здійснювати лише на другий компонент» [12].

На думку колективу дослідників Ю. Машбица, М. Жалдака, Ю. Ільїної, та ін., «готовність до дистанційного навчання – це готовність до здійснення цілком конкретної діяльності, тому її доцільно розглядати з позиції діяльнісного підходу. Діяльнісний підхід до готовності вимагає насамперед визначення змісту діяльності. На підставі цього змісту діяльність висуває перед суб'єктом певні вимоги. Суб'єкт може відповідати або не відповідати цим вимогам, й тоді мова може йти про його готовність або неготовність до діяльності» [12].

Я. Катюк акцентує увагу на важливості адаптації до нових умов навчання, зокрема дистанційного формату, та необхідність розвитку відповідних компетентностей. Особливу увагу приділено формуванню професійної ідентичності та саморегуляції в умовах зміненої освітньої реальності. Авторка зазначає, що «підвищення рівня готовності науково-педагогічних працівників ВНЗ до дистанційного навчання може бути досягнуто шляхом надання можливостей: працювати в умовах групи чи команди, що дасть змогу глибше осмислити нові ідеї; брати на себе роль експериментатора; застосовувати набуті знання в подальшому житті на практиці, моделювати реальні ситуації; гнучко використовувати ІКТ-ресурси та ін.» [18].

Н. Павлик пропонує двовимірну модель психологічної готовності педагога, що включає особистісний та професійний виміри. У дослідженні підкреслюється важливість творчого підходу до педагогічної діяльності та адаптації до нових освітніх стандартів, зокрема в умовах дистанційного навчання. Характеризуючи модель, дослідниця відносить до компонентів особистісного виміру ціннісно-мотиваційний, креативно-когнітивний, морально-комунікативний та емоційно-вольовий (поведінковий) компоненти. Другий (професійний) вимір психологічної готовності до творчої професійно-педагогічної діяльності складають основні педагогічні функції педагога: вихователь, тьютор, коуч-фасилітатор, модератор [29].

До найбільш важливих професійно значущих якостей викладача дистанційного навчання вчені І. Дорожко, О. Малихіна, Л. Туріщева відносять: «віртуальну комунікабельність як готовність і вміння завдяки ІКТ і мережі Internet вести раціональну і відповідальну дискусію; гнучкість мислення - вміння знаходити нестандартні рішення навчальних завдань; доброзичливість; інформаційну та комп'ютерну грамотність; винахідливість» [27].

Т. Кравчиною виокремлено низку умов, що сприяють формуванню готовності викладача до реалізації дистанційного навчання, до яких належать:

- «формування мотивації до реалізації дистанційного навчання;



- включення в дистанційну освітню діяльність як здобувача для розуміння й усвідомлення можливих складнощів, що виникають за умов навчання на відстані;
- підготовка до реалізації дистанційного навчання педагогом передбачає кілька етапів: планування, вибір, підготовка засобів реалізації ДН, прогнозування результату;
- оцінка результату, яка містить внутрішню оцінку отриманого результату діяльності з реалізації дистанційного навчання і зовнішню (складається з відповідей здобувачів);
- коригування діяльності з реалізації викладачем дистанційного навчання згідно з отриманими результатами аналізу проведеного курсу» [21].

У дослідженнях, проведених лабораторією сучасних інформаційних технологій навчання Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України під керівництвом М. Смульсон, було теоретично й експериментально обґрунтовано ключові психологічні передумови успішної реалізації дистанційного навчання. До таких чинників належать: високий рівень володіння комп'ютерними технологіями, ефективна взаємодія між здобувачами освіти та викладачами, яка передбачає різні рівні автономності студентів, а також висока мотивація та зацікавленість усіх учасників освітнього процесу. Водночас, важливим є позитивне ставлення викладачів і студентів до інструментів дистанційного навчання. Значну роль відіграє якісно підготовлений навчальний матеріал, що враховує індивідуальні потреби здобувачів освіти й забезпечує психологічний комфорт у процесі навчання [39].

Підкреслимо, що умови роботи педагогічних працівників у дистанційному форматі стали більш гнучкими, однак, одночасно, потребують високої адаптивності, технологічної підготовки та психологічної стійкості, високого рівня самоорганізації, самодисципліни й умінь ефективно комунікувати у віртуальному просторі.

Дослідниці Т. Афанасьєва, Є. Гревцева зазначають, що «в процесі дистанційної роботи в команді виникає низка складнощів: зниження рівня

продуктивного конфлікту, приховування помилок, психологічна небезпека, незрозумілість педагогічними працівниками загальної мети, відчуття ненадійності колег, невпевненість у важливості своєї роботи і цінності свого внеску у загальну справу» [1].

Авторки, аналізуючи дослідження іноземних та вітчизняних вчених щодо ефективної командної взаємодії під час дистанційної роботи, наводять низку рекомендацій для педагогічних працівників і керівників закладів освіти, а саме:

- створення зручних віддалених робочих місць, оскільки тривалість дистанційної роботи може бути непередбачуваною, важливо не зволікати з облаштуванням робочого простору, що сприятиме зосередженості та стабільній продуктивності;

- дотримання чіткого робочого графіка: встановлення часу початку й завершення роботи, перерв на обід і відпочинок. Важливо щогодини робити короткі паузи, а кожні 2–3 години – виконувати легкі фізичні вправи, уникати хаотичного перемикання між завданнями, концентруючись на кожному з них окремо;

- підтримка соціальної взаємодії з колегами, планування неформальні розмови, виділення часу для дружнього спілкування на початку або в кінці онлайн-зустрічей, тощо;

- оцінювання результатів дня, адже, відчуття низької продуктивності – частий супутник дистанційного режиму. Щоб цього уникнути, визначайте щоденні цілі та аналізуйте наприкінці дня, наскільки ефективно їх вдалося реалізувати;

- фокусування на перевагах дистанційної роботи, наприклад, замість акценту на тимчасових труднощах, зверніть увагу на позитивні сторони, зокрема на можливість раціональніше розпоряджатися часом, заощадженим на дорогу, і використовувати його для особистого розвитку та відпочинку;

- дотримання принципів інформаційної безпеки і порад спеціалістів із кібербезпеки;

– професійна рефлексія: на поточному рівні – контролюйте власні дії у конкретній ситуації; на ретроспективному – аналізуйте вже здійснену професійну діяльність; а на перспективному – плануйте майбутні кроки та очікувані результати.

Загалом, аналіз літературних джерел свідчить про те, що психологічна готовність педагогів до професійної діяльності в умовах дистанційного навчання є багатокомпонентним утворенням, яке формується під впливом низки психологічних чинників, що зумовлюють внутрішню налаштованість і здатність ефективно діяти в нових умовах освітнього середовища, особливо під час пандемії COVID-19 та воєнного стану в Україні.

Вважаємо, що одним із ключових чинників є мотивація до професійної діяльності. Педагог, який має внутрішнє прагнення до розвитку, оновлення знань і методів викладання, легше адаптується до змін та сприймає дистанційне навчання як можливість для самореалізації. Не менш важливим є рівень цифрової компетентності. Впевнене володіння інформаційно-комунікаційними технологіями знижує рівень тривожності й дозволяє зосередитися на змісті навчання, а не на технічних складнощах. Це, в свою чергу, підвищує якість комунікації зі здобувачами освіти та сприяє кращій організації освітнього процесу.

Значний вплив також має емоційна стійкість: уміння контролювати власні емоції, зберігати спокій у стресових ситуаціях, долати труднощі без втрати працездатності є важливою передумовою професійної ефективності педагога в умовах дистанційного навчання. Адаптивність і гнучкість мислення дають змогу викладачу оперативно реагувати на зміни в освітньому процесі, знаходити нові форми взаємодії зі студентами, перебудовувати структуру занять відповідно до ситуації.

Рефлексивність, як здатність аналізувати власну діяльність, усвідомлювати свої сильні та слабкі сторони, дозволяє педагогу постійно вдосконалювати свої підходи, методи та взаємодію в онлайн-середовищі.

Особливої уваги потребує також позитивне ставлення до інновацій. Відкритість до нового, готовність до освоєння сучасних технологій, прагнення бути в тренді цифрової трансформації освіти – це ті риси, які визначають сучасного успішного педагога.

Таким чином, психологічна готовність до дистанційного навчання формується як результат взаємодії мотиваційних, когнітивних, емоційних і поведінкових чинників, які разом створюють основу для ефективної, стабільної й гнучкої професійної діяльності в умовах цифрової трансформації освіти.

### **Висновки до першого розділу**

Аналіз теоретичних засад дослідження проблеми психологічної готовності педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми організації навчання дав змогу дійти таких висновків.

Доведено, що психологічна готовність у педагогічній діяльності є складним інтегративним утворенням, що охоплює різні аспекти особистості – мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий та оціночний. Готовність до педагогічної діяльності формується поступово, через досвід, навчання, рефлексію та саморозвиток. Успішний педагог повинен мати чітку професійну мотивацію, розуміти свою роль у розвитку здобувачів освіти й бути налаштованим на постійне вдосконалення.

Згідно з сучасними підходами, психологічна готовність є умовою продуктивної та стійкої професійної діяльності, особливо в умовах змін і невизначеності. Функціональна, емоційна та особистісна підструктури готовності дозволяють педагогові бути не лише викладачем, а й наставником, лідером, підтримкою для здобувачів. Без сформованої готовності неможливо говорити про ефективне педагогічне спілкування, конструктивне вирішення конфліктів або реалізацію нових освітніх стратегій. Отже, психологічна

готовність є основою успішної педагогічної діяльності й необхідною умовою для реалізації професійного потенціалу в умовах сучасної освіти.

Сучасні виклики, зокрема пандемія та воєнний стан, змінили освітню парадигму та стали поштовхом до масштабного впровадження дистанційної форми навчання. Професійна діяльність педагогів у цих умовах зазнала суттєвих змін як у змісті, так і в організації. Дистанційне навчання потребує гнучкості в підходах, вміння адаптуватися до нових платформ і технологій, а також здатності утримувати увагу студентів без фізичної присутності.

Водночас, дистанційне навчання відкриває широкі можливості для особистої професійної реалізації, самонавчання, використання сучасних освітніх платформ. Серед переваг – гнучкий графік, доступність ресурсів, можливість навчання з будь-якої точки. Проте ефективність дистанційного навчання значною мірою залежить від технічного забезпечення, рівня підготовки викладача та його психологічної готовності.

Таким чином, дистанційна форма навчання змінює зміст професійної діяльності педагогів і вимагає від них нових знань, умінь та особистісних якостей, що забезпечують ефективність освітнього процесу в цифровому середовищі.

Готовність педагогів до дистанційної форми навчання залежить від комплексу психологічних чинників, які визначають як здатність до адаптації, так і якість професійної діяльності в нових умовах, а саме: професійна мотивація, цифрова компетентність, емоційна стабільність, гнучкість мислення, рефлексивність, позитивне ставлення до змін та інновацій, здатність до самоорганізації, тощо. Психологічний комфорт, підтримка з боку колег і керівництва також впливають на рівень готовності до дистанційного навчання.

Відтак, готовність до дистанційного викладання формується під впливом як особистісних, так і соціально-професійних факторів, які вимагають комплексного розвитку педагогічної особистості.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІВ ДО ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

#### 2.1 Методика та план дослідження рівня психологічної готовності педагогічних працівників

У сучасних умовах цифрової трансформації освіти надзвичайно важливою стає роль наукових психологічних досліджень, спрямованих на вивчення готовності педагогів до дистанційного навчання. Такі дослідження є не лише теоретично значущими, а й мають практичну цінність, оскільки сприяють глибшому розумінню психологічних аспектів професійної діяльності викладача в нових, нестандартних умовах.

Психологічна готовність педагога до дистанційної форми викладання охоплює кілька ключових компонентів:

- мотиваційну складову (внутрішня готовність до змін, професійна зацікавленість);
- когнітивну (наявність необхідних знань і навичок, цифрова компетентність);
- емоційно-вольову (здатність до саморегуляції, подолання стресу);
- комунікативну (уміння ефективно взаємодіяти зі студентами в цифровому середовищі).

Наукові дослідження дозволяють системно оцінити сформованість цих компонентів у педагогічних працівників, виявити типові труднощі, зони психологічного ризику та внутрішні ресурси особистості. Завдяки цим даним можна не лише діагностувати рівень готовності, а й розробляти психолого-педагогічні програми підтримки, тренінги, заходи з профілактики професійного вигорання та стресостійкості.

Крім того, наукові дослідження сприяють: формуванню сучасних освітніх політик, які враховують психологічне благополуччя педагогів; адаптації підходів до підвищення кваліфікації, орієнтованих на реальні потреби викладачів; побудові ефективних моделей дистанційної взаємодії, заснованих на принципах психологічного комфорту і підтримки.

Особливо важливою є роль психологічної науки у забезпеченні усвідомленого та стійкого переходу педагогів до нових освітніх форматів, з урахуванням індивідуальних особливостей, особистісних ресурсів та професійного досвіду.

Перевірка наукових гіпотез, адаптація та впровадження розроблених методик, технологій і систем заходів у нових умовах відбуваються шляхом проведення експериментального дослідження. Саме експеримент дає змогу емпірично підтвердити або спростувати теоретичні припущення. Він дозволяє дослідити ефективність запропонованих рішень на практиці, порівняти результати до і після їх застосування.

У Словнику-довіднику з професійної педагогіки наводиться таке визначення експерименту (від лат. *experimentum* – проба, досвід) – «дослідна робота в закладі освіти з тієї чи іншої проблеми; метод пізнання, за допомогою якого в природних чи спеціально створених, контрольованих і керованих умовах досліджується явище, відшукується новий спосіб розв’язання завдання, проблеми» [38].

У процесі експерименту здобувається цінний досвід, який має наукове обґрунтування та може бути використаний у подальшій педагогічній діяльності. Таким чином, експеримент виступає ключовим інструментом для перевірки результативності інновацій у сфері освіти та психології.

В свою чергу, «психологічний експеримент (від лат. *experimentum* – проба, дослід) – метод психологічного дослідження, що ставить на меті встановлення каузальних (причинно-наслідкових) залежностей між явищами» [9].

Варто підкреслити, що «специфіка експериментального дослідження в психології дає підстави відокремити його від експериментальних досліджень в інших науках. Це зумовлено кількома обставинами.

Психіку як конструкт неможливо об'єктивно спостерігати, і про її діяльність можна дізнатися лише ґрунтуючись на її проявах, наприклад у вигляді певної поведінки. При вивченні психічних процесів вважають неможливим виділити якийсь один із них, і дія завжди відбувається на психіку загалом (або, за сучасними поглядами, на організм як єдину цілісну систему).

В експериментах із людьми (а також із деякими приматами) спостерігається активна взаємодія між експериментатором і досліджуваним, як а потребує наявності інструкції для досліджуваного, що нехарактерно для природничо-наукових експериментів).

Психологічний експеримент – проведений у спеціальних умовах дослід для отримання нових наукових знань за допомогою цілеспрямованого втручання дослідника в життєдіяльність досліджуваного» [7].

Важливу роль в організації експериментальних психологічних досліджень відіграє експериментальна база як сукупність умов, ресурсів, установ і учасників, на основі яких проводиться експериментальне дослідження з метою перевірки наукових гіпотез, впровадження методик або оцінювання ефективності педагогічних і психологічних впливів. Експериментальна база психолого-педагогічних досліджень забезпечує достовірність і практичну спрямованість дослідження, дозволяє оцінити результати у реальному освітньому середовищі та може включати конкретний або кілька навчальних закладів, де здійснюється експеримент, а також опис контингенту учасників – педагогів, студентів, адміністрації тощо.

До складу експериментальної бази входять:

- навчальні, організаційні та технічні умови для реалізації дослідження;
- характеристики цільової вибірки (вік, стаж, спеціальність, рівень підготовки тощо);



– інституційна підтримка (дозвіл керівництва закладу, залучення методистів, психологів тощо).

Дослідниці Г. Лаврентьєва та М. Шишкіна [23] акцентують увагу на низці суттєвих моментів при виборі експериментальної бази, представлених на рис. 2.1.

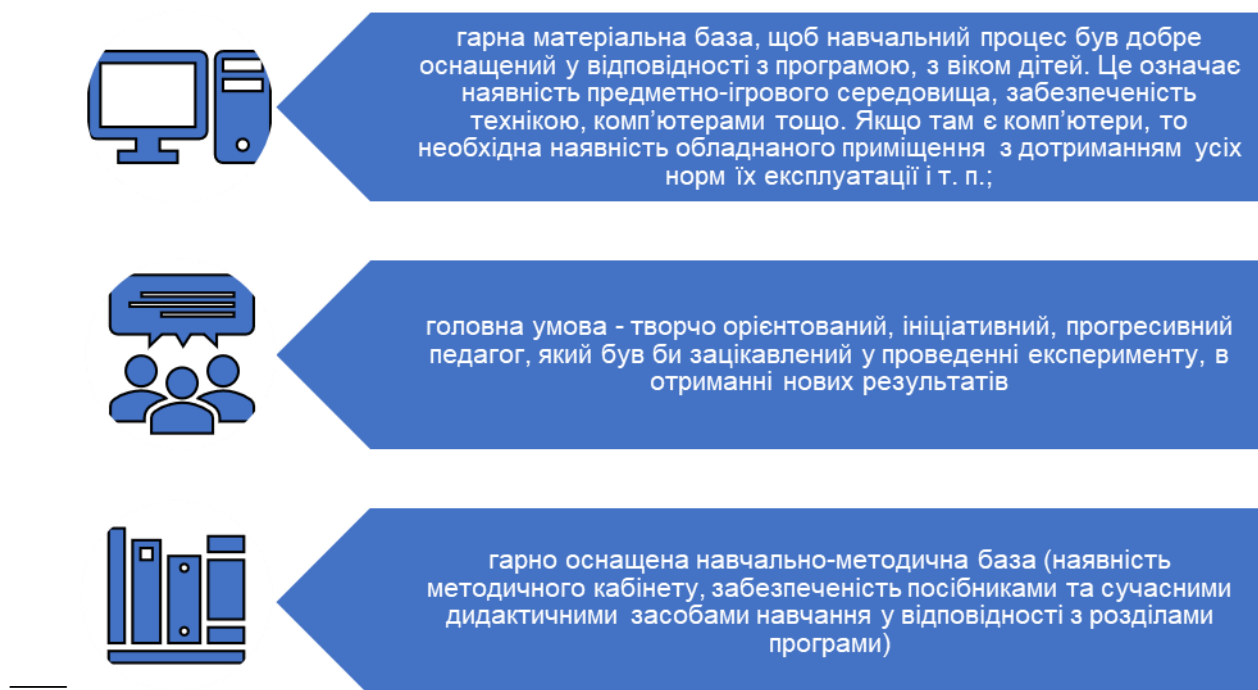


Рис. 2.1. Фактори вибору експериментальної бази

Експериментальне дослідження здійснювалося нами упродовж 2024-2025 навчального року на базі Білоцерківського фахового коледжу сервісу та дизайну.

Білоцерківський фаховий коледж сервісу та дизайну пропонує широкий спектр освітніх програм на різних рівнях: від підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник» до отримання ступеня фахового молодшого бакалавра та освіти дорослих, а саме: за спеціальностями освітньо-професійного ступеня фахового молодшого бакалавра: «Технології легкої промисловості, ОПП Моделювання та конструювання промислових виробів»; «Видавництво та поліграфія, ОПП Комп'ютерна обробка текстової, графічної та образної інформації»; «Інформаційна, бібліотечна та архівна

справа, ОПП Діловодство»; «Дизайн, ОПП Перукарське мистецтво та декоративна косметика»; за професіями освітньо-кваліфікаційного рівня кваліфікованого робітника: «Кравець»; «Закрійник»; «Перукар (перукар-модельєр), манікюрник»; «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення»; «Оператор комп'ютерної верстки», забезпечуючи здобувачам освіти міцний фундамент для побудови успішної кар'єри. Щорічно загальний контингент становить у середньому 600 здобувачів освіти, а курсовою підготовкою охоплено понад 50 слухачів.

Відповідно до Стратегії цифрової трансформації Білоцерківського фахового коледжу сервісу та дизайну візією цифрової трансформації коледжу визначено «створення сучасної, інноваційної та цифро орієнтованої освітньої екосистеми, яке підтримує академічний та особистісний розвиток усіх учасників освітнього процесу, сприяє їхньому успіху та реалізації потенціалу, а також відповідає потребам сучасного ринку праці» [40].

Місія полягає у наданні якісної освіти, базованої на цифрових технологіях та інноваціях, які забезпечують опанування здобувачами освіти ключових, спеціальних та трансверсальних компетентностей, необхідних для досягнення успіху в сучасному світі; підтримці педагогічних працівників у розвитку професійних навичок та інтеграції цифрових інструментів в освітній процес; створенні сприятливого середовища для творчої, дослідницької діяльності та інновацій, спрямованих на розвиток галузей та впровадження нових технологій.

Серед завдань визначено:

- 1) інтеграцію цифрових технологій в усі аспекти освітнього процесу;
- 2) розвиток цифрової інфраструктури;
- 3) підвищення цифрової компетентності здобувачів освіти та педагогічних працівників, підтримку їхньої активної участі в цифрових проєктах та ініціативах;
- 4) співпрацю з промисловістю та бізнес-середовищем;
- 5) моніторинг та оцінку результативності.

«У Коледжі створено єдину освітню екосистему, яка забезпечує постійний доступ до якісного цифрового контенту здобувачам освіти та педагогічним працівникам, сприяє розвитку й опановуванню цифрових компетентностей, широкому впровадженню інноваційних практик викладання та навчання. Діяльність з цифровізації забезпечують відповідні структурні підрозділи, у тому числі: лабораторія інформаційної діяльності, інформаційно-ресурсний центр, циклова комісія «Документознавство та комп'ютерні технології», тощо» [40].

У Білоцерківському фаховому коледжі сервісу та дизайну функціонує п'ять комп'ютерних аудиторій та інформаційно-ресурсний центр, оснащені сучасною технікою. Наявні 10 ноутбуків для педагогів, аудиторія з 10 планшетами для лабораторних робіт природничого напрямку, а також комп'ютеризовані робочі місця педагогів із мультимедійними засобами (проектори, телевізори, сенсорні панелі). У більшості навчальних аудиторій також встановлено техніку для демонстрації навчальних матеріалів. Комп'ютерне обладнання відповідає типовим вимогам для закладів фахової передвищої освіти. У кабінетах природничих наук використовуються 40 планшетів для електронних підручників, віртуальних лабораторій, онлайн-курсів і контролю знань. На перукарському відділенні організовано два комп'ютеризованих робочих місця педагога з доступом до Інтернету, інші кабінети забезпечені телевізорами з можливістю підключення ноутбуків.

Коледж забезпечений безлімітним доступом до мережі Інтернет, а локальна мережа охоплює всіх здобувачів освіти, працівників закладу та мешканців гуртожитку, надаючи їм вільний доступ до Інтернету.

Для підвищення ефективності освітнього процесу в умовах змішаного та дистанційного навчання в коледжі впроваджено вебсервіс Google Workspace for Education. Ця платформа об'єднує безпечні й зручні інструменти для навчання, зокрема Gmail, Google Документи, Клас, Презентації, Диск тощо. Доступ до корпоративного акаунта можливий лише через логін і пароль, які надає адміністратор системи.

Окрему роль відіграє Google Classroom, створений для організації безпаперового навчання, обміну завданнями та матеріалами між викладачами й здобувачами освіти. Кожна група має власний віртуальний простір, де зібрані всі освітні матеріали, налагоджено зворотний зв'язок і комунікацію. Завдяки мобільним застосункам для iOS та Android користувачі можуть прикріплювати фото до завдань, надсилати файли та мати доступ до даних навіть офлайн, а педагогічні працівники мають змогу відстежувати виконання завдань, оцінювати роботи й залишати коментарі для кожного здобувача освіти (рис. 2.2.).

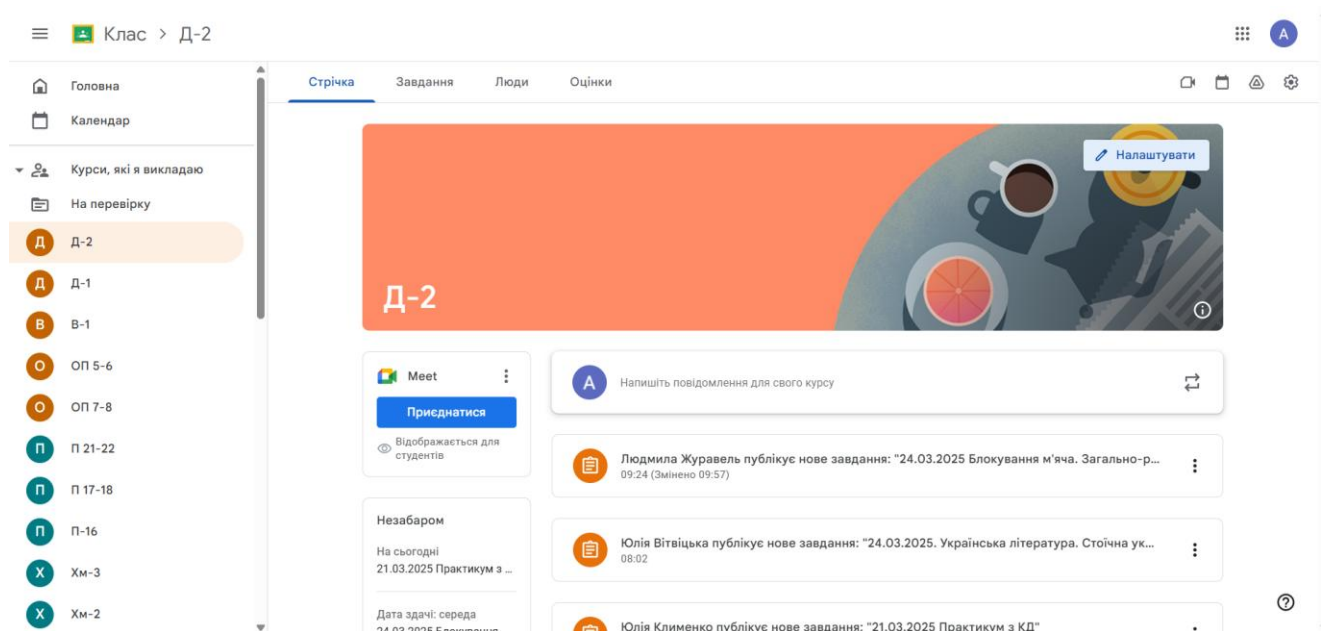


Рис. 2.2. Віртуальне освітнє середовище коледжу у Google Classroom

Для організації відеоконференцій використовуються програми Google Meet та Zoom.

У коледжі наявна електронна бібліотека (рис. 2.3.), яка функціонує як єдиний інформаційний портал, що забезпечує всіх учасників освітнього процесу вільним доступом до сучасних електронних навчальних ресурсів. Авторизований вхід до системи можливий лише за допомогою логіна та пароля, які надає адміністратор платформи.

## Електронна бібліотека

Електронна бібліотека Білоцерківського фахового коледжу сервісу та дизайну створена як єдиний інформаційний портал, що надає усім учасників освітнього процесу можливість роботи із сучасними електронними освітніми ресурсами в режимі вільного доступу.

Навігаційна система забезпечує комфортне користування, швидкий та безкоштовний доступ до контенту електронної бібліотеки, адже, за допомогою зручного каталогу можна ефективно використовувати інформацію, швидко знаходити необхідні підручники, посібники, методичні рекомендації з різних галузей знань і скачувати електронні варіанти методичних матеріалів, книг чи статей; знайомитися з результатами наукових досліджень та досвідом практичного упровадження інновацій.

### Здобувачу освіти

Електронна бібліотека є засобом інформаційної підтримки освітнього процесу, уможливорює мобільність інформаційно-предметного пошуку, сприяє самоосвіті й саморозвитку здобувачів освіти; ресурси електронної бібліотеки відповідають тематичній спрямованості навчальних планів та програм.

**ПЕРЕЙТИ**

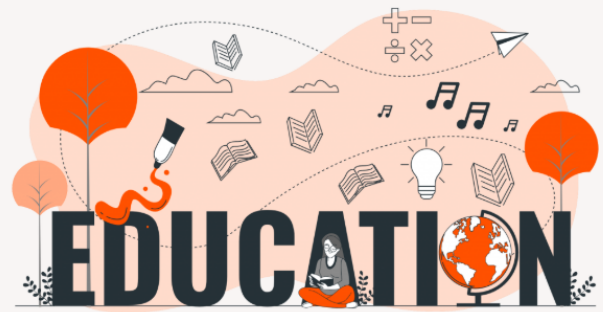


Рис.2.3. Електронна бібліотека Білоцерківського фахового коледжу сервісу та дизайну

Серед інших віртуальних ресурсів коледжу виокремимо вебсайт, спеціалізовані віртуальні ресурси (бібліотечний онлайн-сервіс, віртуальний науково-методичний простір, тощо), сайти педагогів, ютуб-канал та сторінки коледжу в соціальних мережах.

У межах загальнодержавної стратегії цифровізації освіти та з метою забезпечення розміщення навчально-методичних матеріалів на єдиній платформі, а також для ефективного управління розкладом занять, портфоліо викладача, електронним журналом, даними про здобувачів освіти та їх рейтингами, у коледжі було проведено практичне тестування та впроваджено сучасну CRM-систему «LCloud» (рис. 2.4.).

Крім того, атестаційний процес викладачів підтримується за допомогою цифрової платформи Єдина атестаційна система (ЄАС), що сприяє прозорості та зручності ведення відповідної документації й моніторингу результатів.

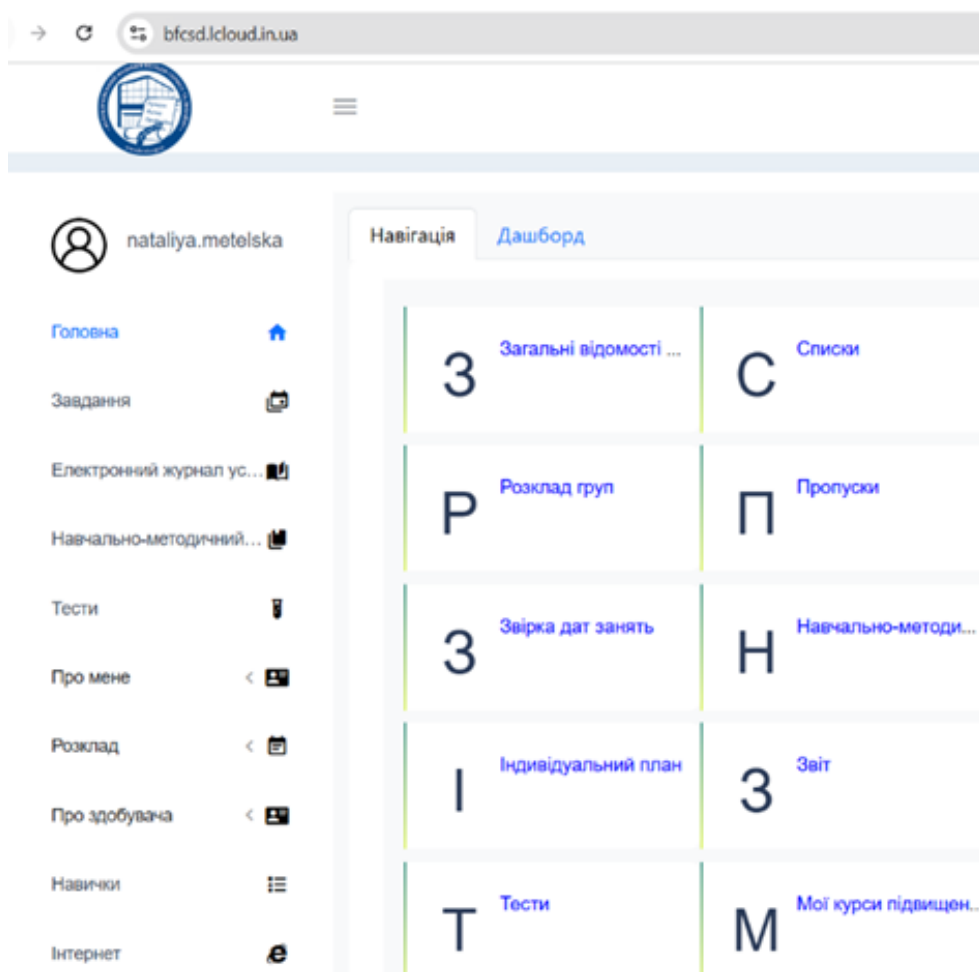


Рис. 2.4. CRM-система «LCloud»

Наукові психологічні дослідження є основою для комплексного підходу до забезпечення якості дистанційної освіти та професійного розвитку педагогів. Вони допомагають не лише ідентифікувати проблеми, але й пропонувати дієві рішення, спрямовані на гармонізацію професійної діяльності викладача в умовах цифрових змін.

Надзвичайно важливим є детальне планування наукового психологічного дослідження з низки факторів, а саме: по-перше, забезпечення наукової обґрунтованості, адже, планування дає змогу чітко визначити мету, об'єкт, предмет і гіпотезу дослідження, що є основою науковості та логічної послідовності; по-друге, вибір надійних і валідних методик, які відповідають поставленим завданням та дозволяють отримати об'єктивні та достовірні результати; по-третє, чітке структурування етапів (констатувальний,

формувальний, контрольний) та розподіл ресурсів, часу і зусиль, що мінімізує хаотичність і ризики; по-четверте, сприяння повторюваності та верифікації, оскільки наукове дослідження має бути відтворюваним, чітке планування дозволяє іншим дослідникам повторити експеримент або верифікувати отримані результати.

В. Горбунова акцентує увагу, що «обов'язковим етапом експериментального дослідження є висунення гіпотез – наукових припущень про особливості причинно-наслідкового зв'язку між явищами» [9].

За П. Фресс, Ж. Пиаже ознаками науково правильної (продуктивної) гіпотези є:

- адекватність (гіпотеза має відповідати теоретичній основі дослідження, його меті та завданням, адекватно відображувати психічну реальність);
- правдивість (гіпотеза має містити логіку здорового глузду і базуватись на вже відомих, доведених фактах);
- можливість перевірки (гіпотеза лише тоді науково цінна, якщо її можна перевірити повторно)» [9].

Отже, на нашу думку, рівень психологічної готовності педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційного навчання залежить від рівня розвитку таких компонентів, як мотиваційна спрямованість, емоційно-вольова стійкість, когнітивна (цифрова компетентність) та комунікативна складові.

Цілеспрямоване формування та розвиток цих компонентів у процесі корекційно-профілактичних заходів сприятиме підвищенню загального рівня готовності до дистанційної професійної діяльності.

Етапи дослідження (констатувальний, формувальний, контрольний) були узагальнені нами відповідно термінів, мети, завдань та змісту роботи, дібраних методів та інструментів дослідження та представлені у вигляді таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Етапи дослідження психологічної готовності педагогічних працівників фахової  
передвищої освіти до дистанційного навчання

| Етап дослідження | Терміни проведення | Мета етапу                                                                                                  | Завдання та зміст роботи                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Методи та інструменти                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Констатувальний  | січень 2025        | Визначення поняття психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання; аналіз чинників і бар'єрів | <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретичний аналіз поняття психологічної готовності;</li> <li>- дослідження особливостей професійної діяльності педагогічних працівників при дистанційній формі навчання</li> <li>- виявлення факторів впливу на ефективність дистанційного навчання;</li> <li>- визначення рівнів психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- аналіз літературних джерел;</li> <li>- порівняльний аналіз характерних рис дистанційного та традиційного навчання;</li> <li>- анкетування з елементами самооцінки; спостереження;</li> <li>- психодіагностичне тестування (Т. Елерс, Г. Айзенк, К. Роджерс-Даймонд);</li> <li>- статистична обробка (MS Excel)</li> </ul> |
| Формувальний     | січень–лютий 2025  | Підвищення рівня психологічної готовності шляхом впровадження спеціально розробленої програми               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- розробка тренінгової програми (емоційна стабільність, мотивація, цифрова компетентність)</li> <li>- проведення консультацій, групових занять</li> <li>- запровадження практик саморефлексії</li> <li>- розвиток навичок онлайн-комунікації та тайм-менеджменту</li> </ul>                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- психотренінги;</li> <li>- групові заняття;</li> <li>- індивідуальні консультації;</li> <li>- щоденники саморефлексії;</li> <li>- практичні вправи</li> </ul>                                                                                                                                                              |



| Етап дослідження | Терміни проведення  | Мета етапу                                                            | Завдання та зміст роботи                                                            | Методи та інструменти                                             |
|------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Контрольний      | лютий-березень 2025 | Визначення ефективності впроваджених заходів, виявлення динаміки змін | - порівняння результатів з констатувальним етапом;<br>- аналіз самозвітів педагогів | - повторне анкетування та тестування;<br>- рефлексія та самозвіти |

Особливо велике значення для дотримання валідності експерименту має відбір досліджуваних. «Вибірка – це обмежена за чисельністю група об’єктів (в психології – досліджуваних, респондентів), спеціально відібрана з генеральної сукупності для вивчення її властивостей» [4].

В опитуванні взяли участь педагогічні працівники віком від 25 до 65 років. До експериментальної групи було відібрано 45 викладачів, з них 42 жінки та 3 чоловіки. Ґрунтовний опис вибірки представлено у параграфі 2.3 під час аналізу, узагальнення та інтерпретації результатів.

Відповіді педагогів, які брали участь у констатувальному зрізі, було оброблено статистично та узагальнено. Подальший кількісний та якісний аналіз отриманих показників наведено у підрозділі 2.3. Для математичної обробки дослідження ми використовували програму Microsoft Excel.

## **2.2 Дослідно-експериментальна оцінка рівнів та факторів, що впливають на готовність до дистанційного навчання**

Для вирішення завдань дослідно-експериментальної оцінки рівнів та факторів, що впливають на готовність педагогів до дистанційного навчання, було обрано комплекс методик, які охоплюють основні психологічні компоненти цього процесу: методика Т.Елерса дозволяє виявити рівень мотивації до досягнення успіху, що є ключовим чинником внутрішньої готовності до змін; тест Г. Айзенка дає можливість оцінити емоційні стани педагога, зокрема рівень тривожності, що впливає на здатність до

саморегуляції; методика К. Роджерса та Р. Даймонд спрямована на аналіз адаптаційних можливостей особистості в нових соціальних і професійних умовах. Авторський опитувальник «Психологічна готовність педагогів до дистанційного навчання» зосереджений на визначенні реального функціонального рівня готовності до дистанційного навчання, враховуючи мотиваційні, когнітивні, емоційні й комунікативні аспекти.

### **Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерса)**

Методика Т. Елерса [16], спрямована на діагностику мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху, є важливим інструментом у вивченні психологічної готовності педагогів до професійної діяльності, зокрема в умовах дистанційного навчання. Дослідження свідчать, що високий рівень такої мотивації безпосередньо корелює з професійною ефективністю: педагоги, які орієнтовані на досягнення, зазвичай більш відповідальні, ініціативні, креативні та здатні до самоаналізу. Особливо актуально це в умовах трансформації освітнього процесу, коли від викладача вимагається швидка адаптація, відкритість до змін і здатність працювати в цифровому середовищі. Таким чином, мотивація досягнення виступає не лише показником психологічної зрілості, а й однією з ключових умов формування сучасної професійної компетентності в освіті.

Мотивація досягнення, на нашу думку, є не просто прагненням до якісного виконання завдань – це внутрішній двигун, що спонукає педагога постійно вдосконалюватися, долати труднощі, шукати нові підходи до навчання й саморозвитку.

Опис стимульного матеріалу, який містить 41 твердження, на які респонденту необхідно дати один із 2 варіантів відповідей «так» чи «ні» представлено у Додатку А. Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з «ключем».

За результатами цієї методики підраховується загальна сума балів, яка характеризує рівні мотивації до успіху (табл. 2.2)

Таблиця 2.2

## Шкала оцінок мотивація до успіху

| Кількість балів | Рівень мотивації до успіху           |
|-----------------|--------------------------------------|
| 1-10            | низька мотивація                     |
| 11-16           | середній рівень мотивації            |
| 17-20           | помірковано високий рівень мотивації |
| понад 21        | надто високий рівень мотивації       |

**Тест «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк)**

Тест «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка) [17] є ефективним діагностичним інструментом, який дозволяє комплексно оцінити емоційно-вольову сферу особистості (Додаток Б), його мета – виявлення рівня тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності, які безпосередньо впливають на адаптацію, професійну ефективність і психологічну готовність до змін, у тому числі, в умовах дистанційного навчання.

Розглянемо, більш детально представлені психологічні стани, так «агресивність (від лат. *aggressio* – нападати) – це стійка характеристика суб'єкта, схильність до імпульсивної поведінки та афективних переживань (гнів, злість). Причинами агресивності можуть виступати різного роду конфлікти, зокрема внутрішні, при цьому такі психологічні процеси як емпатія, ідентифікація, децентрація – стримують агресію, оскільки є ключем до розуміння інших й усвідомлення їх самостійної цінності.

Ригідність (від лат. *rigidus* – жорсткий, твердий) – ускладненість, аж до повної нездатності, в зміні наміченої суб'єктом програми діяльності в умовах, що об'єктивно вимагають її перебудови. Ригідність – складність або нездатність перебудовуватися при виконанні завдань, якщо цього потребують обставини. Ригідність – негнучкість та стереотипність поведінки, мислення.

Тривожність – індивідуальна властивість особи, риса характеру, що проявляється схильністю до надмірного хвилювання, стану тривоги в ситуаціях, які загрожують, на думку цієї особи, неприємностями, невдачами.

Фрустрація (лат. *frustratio* – обман, невдача, марне очікування, розлад, руйнування (планів, задумів)) – психічний стан, що виникає в ситуації розчарування, нездійснення якої-небудь значущої для людини мети, потреби. Виявляється в гнітючій напрузі, тривожності, відчутті безвихідності й відчаю. Виникає в ситуації, яка сприймається особистістю як невідворотна загроза досягненню значущої для неї мети, реалізації тієї або іншої її потреби. Фрустрація в психології – це такий стан психіки людини, під час якого її бажання не відповідають дійсності (на шляху до них стоять непереборні перепони, або можливості не покривають усіх прагнень)» [17].

Підкреслимо, що методика базується на самооцінці, що сприяє більшій відкритості респондента і дозволяє отримати дані, максимально наближені до реального емоційного стану особистості.

Особливістю методики є її поділ на чотири чітко визначені шкали, що відображають різні аспекти внутрішнього психічного реагування. Зокрема, тривожність показує схильність до надмірного хвилювання, фрустрація – рівень стійкості до невдач і труднощів, агресивність – імпульсивність і схильність до конфліктів, а ригідність – здатність до гнучкості мислення і поведінки. Такий поділ дозволяє не лише оцінити загальний психологічний фон особистості, а й виявити критичні точки, що можуть потребувати психолого-педагогічної корекції або підтримки.

Методика є корисною для роботи з педагогами, оскільки дозволяє вчасно виявити внутрішні бар'єри, які можуть перешкоджати ефективному впровадженню інновацій, зокрема цифрових технологій у навчанні. Також вона сприяє усвідомленню власного психоемоційного стану, що є важливим кроком до розвитку емоційного інтелекту. У контексті дослідження готовності до дистанційного навчання, ця методика допомагає визначити, наскільки педагог здатен до саморегуляції, стресостійкості та прийняття змін, що є критично важливими якостями в умовах цифрової трансформації освіти.

## **Методика дослідження соціально - психологічної адаптації**

### **К. Роджерса-Р. Даймонд**

Даний опитувальник був розроблений Карлом Ренсом Роджерсом, одним із творців і лідерів гуманістичної психології і засновником особистісно-орієнтованої психотерапії, і Розалінд Е. Даймонд в 1954 році в статті «Психотерапія і зміни особистості: координовані дослідження клієнт-центрованого підходу» (англ. «Psy the Client-Centered Approach») [17].

У рамках психологічних досліджень методика Роджерса-Даймонд використовується в основному для діагностики можливих проблем з адаптацією до нових умов та правил поведінки.

Опитувальник містить 101 твердження (Додаток В). З них 37 відповідають критеріям адаптованості особистості, 37 – дезадаптованості, а 26 – нейтральні. До тверджень останньої категорії також входить так звана «шкала брехні». Усі висловлювання мають знеособлений характер, а всі займенники в них подані в третій особі однини. Метою цього є уникнення ефекту «прямої ідентифікації» та забезпечення більш об'єктивного співвіднесення тестованим тверджень зі своїми здібностями, особливостями та психологічним станом. Крім того, це допомагає уникнути впливу «соціально бажаних відповідей».

Автори методики виділили шість інтегральних показників, які дозволяють аналізувати результати опитування: адаптація; прийняття інших; інтернальність (рівень суб'єктивного контролю); самосприйняття; емоційний комфорт; прагнення до домінування.

Кожен з цих показників розраховується за емпірично виведеними формулами. На першому кроці здійснюються підрахунки кожного з показників соціальної адаптованості, додавши ті бали, які респондент приписав відповідним висловам (вислови, що відповідають кожному показникові наведено у табл. 2.3). Зона невизначеності в інтерпретації результатів за кожним показником наводиться для дорослих – без дужок (підлітків – в дужках). Результати «перед» зоною невизначеності інтерпретуються як

надзвичайно низькі, а «після» найвищого показника в зоні невизначеності – як високі.

Таблиця 2.3

## Підрахунки показників соціальної адаптованості

| № |   | Показники                    |   | Номери висловів                                                                                                                      | Норми           |
|---|---|------------------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1 | a | Адаптивність                 |   | 4, 5, 9, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 72, 74, 75, 78, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98  | (68-170) 68-136 |
|   | b | Деадаптивність               |   | 2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 36, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 69, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100 | (68-170) 68-136 |
| 2 | a | Брехливість                  | + | 34, 45, 48, 81, 89                                                                                                                   | (18-45) 18-36   |
|   | b |                              | - | 8, 82, 92, 101                                                                                                                       |                 |
| 3 | a | Прийняття себе               |   | 33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96                                                                                           | (22-52) 22-42   |
|   | b | Неприйняття себе             |   | 7, 59, 62, 65, 90, 95, 99                                                                                                            | (14-35) 14-28   |
| 4 | a | Прийняття інших              |   | 9, 14, 22, 26, 53, 97                                                                                                                | (12-30) 12-24   |
|   | b | Неприйняття інших            |   | 2, 10, 21, 28, 40, 60, 76                                                                                                            | (14-35) 14-28   |
| 5 | a | Емоційний комфорт            |   | 23, 29, 30, 41, 44, 47, 78                                                                                                           | (14-35) 14-28   |
|   | b | Емоційний дискомфорт         |   | 6, 42, 43, 49, 50, 83, 85                                                                                                            | (14-35) 14-28   |
| 6 | a | Внутрішній контроль          |   | 4, 5, 11, 12, 13, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98                                                                                 | (26-65) 26-52   |
|   | b | Зовнішній контроль           |   | 25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77                                                                                                       | (18-45) 18-36   |
| 7 | a | Домінування                  |   | 58, 61, 66                                                                                                                           | (6-15) 6-12     |
|   | b | Керованість                  |   | 16, 32, 38, 69, 84, 87                                                                                                               | (12-30) 12-24   |
| 8 |   | Ескапізм (втеча від проблем) |   | 17, 18, 54, 64, 86                                                                                                                   | (10-25) 10-20   |

На другому кроці одержані значення показників підставляються у формули з таблиці 2.4 та обчислюються значення інтегральних показників соціальної адаптованості, що виражаються в відсотках від максимуму.

Таблиця 2.4

## Інтегральні показники соціальної адаптованості

| Інтегральні показники                                       |                                                             |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| «Адаптація»<br>$A = \frac{a}{a+b} \times 100\%$             | «Самоприйняття»<br>$S = \frac{a}{a+b} \times 100\%$         |
| «Прийняття інших»<br>$L = \frac{1.2a}{1.2a+b} \times 100\%$ | «Емоційна комфортність»<br>$E = \frac{a}{a+b} \times 100\%$ |

|                                                            |                                                                 |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| «Інтернальність»<br>$I = \frac{a}{a + 1.4b} \times 100 \%$ | «Прагнення домінувати»<br>$D = \frac{2a}{2a + b} \times 100 \%$ |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|

### **Опитувальник «Психологічна готовність педагогів до дистанційного навчання» (авторська розробка)**

Авторський опитувальник «Психологічна готовність педагогів до дистанційного навчання» був розроблений з метою визначення рівня психологічної готовності педагогічних працівників до здійснення дистанційного навчання та на допомогу зрозуміти сильні сторони викладачів та виявити аспекти, які потребують додаткової уваги та підтримки у процесі організації дистанційного освітнього процесу.

Зміст опитувальника безпосередньо пов'язаний із темою, метою та завданнями нашого дослідження. Перед формулюванням запитань була проведена ґрунтовна аналітична робота, спрямована на визначення ключових понять, що мають значення для досліджуваної проблематики. Твердження дібрано таким чином, щоб забезпечити можливість отримання точних, аргументованих і репрезентативних відповідей від респондентів.

Структура опитувальника відповідає вимогам соціологічного дослідження та базується на відборі необхідного мінімуму емпіричних індикаторів, що дозволяють оцінити досліджувані явища, та містить вступну, основну змістовну частину та соціально-демографічний блок («паспортичка») (Додаток Д).

Опитування охоплювало чотири ключові компоненти психологічної готовності, схарактеризованих у п. 2.1 (мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, комунікативний) та характеризує рівні психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання (табл. 2.5)

Таблиця 2.5

#### **Рівні психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання**

| Рівень         | Бали   | Характеристика                                                                                                                                          |
|----------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Високий</b> | 80–100 | Висока внутрішня мотивація до змін і професійного розвитку<br>Добре розвинені цифрові навички та знання<br>Здатність до саморегуляції, подолання стресу |

| Рівень   | Бали       | Характеристика                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          |            | Ефективна взаємодія зі студентами в онлайн-середовищі<br>Готовність бути наставником для колег                                                                                                                                                                                       |
| Середній | 61–79      | Позитивне ставлення до дистанційного навчання, але з окремими труднощами<br>Базові знання й навички присутні, потребують оновлення або уточнення<br>Періодичні емоційні напруження, в тому<br>Комунікативні навички не завжди достатні<br>Потребує методичної та емоційної підтримки |
| Низький  | 60 і нижче | Низька мотивація до впровадження дистанційного формату<br>Недостатні цифрові навички й знання<br>Труднощі з саморегуляцією, схильність до стресу<br>Ускладнена або обмежена взаємодія зі студентами онлайн<br>Потребує індивідуальної підтримки, навчання й консультування           |

Вважаємо, що обраний набір психодіагностичних методик та інструментів є доцільним і достатнім для комплексного аналізу психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання. Застосовані інструменти дозволяють охопити ключові аспекти цього явища та сприяють глибшому розумінню рівня готовності викладачів до специфіки дистанційної форми навчання. Такий підхід дає змогу не лише визначити наявні ресурси і сильні сторони педагогів, а й окреслити напрями, які потребують подальшого розвитку та підтримки в умовах цифрової трансформації освітнього процесу.

### 2.3 Аналіз отриманих результатів та їх інтерпретація

Вибіркове спостереження є найбільш поширеним різновидом несуцільного спостереження. Його суть полягає в тому, що дослідженню підлягає не вся сукупність елементів об'єкта, а лише певна, спеціально відібрана її частина. При цьому організація спостереження здійснюється таким чином, щоб вибрана частина максимально точно відображала основні характеристики всієї сукупності – наче у зменшеному форматі.



Сукупність усіх однорідних об'єктів, з яких здійснюється відбір для проведення дослідження, у статистиці називається генеральною сукупністю. Та її частина, яка безпосередньо піддається обстеженню, отримала назву вибірки або вибіркової сукупності. На основі аналізу вибірки можна сформулювати узагальнення та зробити висновки щодо властивостей усієї генеральної сукупності, тобто замінити теоретичні характеристики емпіричними – статистичними показниками.

Серед переваг вибіркового спостереження перед суцільним вчені Інституту журналістики виокремлюють:

- «практичність (іноді немає можливості чи недоцільно здійснювати суцільне спостереження, наприклад, контроль якості книжкової продукції – підручників, дитячої книги тощо);
- висока точність результатів за рахунок зниження помилок реєстрації (наприклад, соціологічні чи інші наукові дослідження, що вимагають професійних знань суті явища);
- проведення статистичних досліджень, пов'язаних із знищенням зразків (перевірка якості харчової продукції, екологічного стану та інше);
- мінімальні затрати, швидкість дослідження, детальніше вивчення кожної одиниці спостереження» [25].

У нашому дослідженні взяли участь 45 педагогічних працівників Білоцерківського фахового коледжу сервісу та дизайну. Представлена вибірка характеризується розподілом за статтю, віком, стажем роботи, кваліфікаційними категоріями. Так, жінок – 42 ос., чоловіків – 3 ос., відповідно, 95% і 5%.

Вікова класифікація Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) «враховує вікові групи для оцінки стану здоров'я, соціальних, економічних і демографічних аспектів. Вона не є суворою медичною нормою й використовується здебільшого в дослідженнях, статистиці та організації охорони здоров'я та виглядає так: діти: 0 – 17 років; молоді люди: 18 – 44 роки;

середній вік: 45 – 59 років; похилий вік: 60 – 74 роки; старший похилий вік: 75 – 89 років; довгожителі: понад 90 років» [6].

Розподіл педагогічних працівників за віком представлено на рис.2.5.: 25-44 років – 22 ос. (49%), 45-59 років – 14 ос. (31%), понад 60 років – 9 ос. (20%).

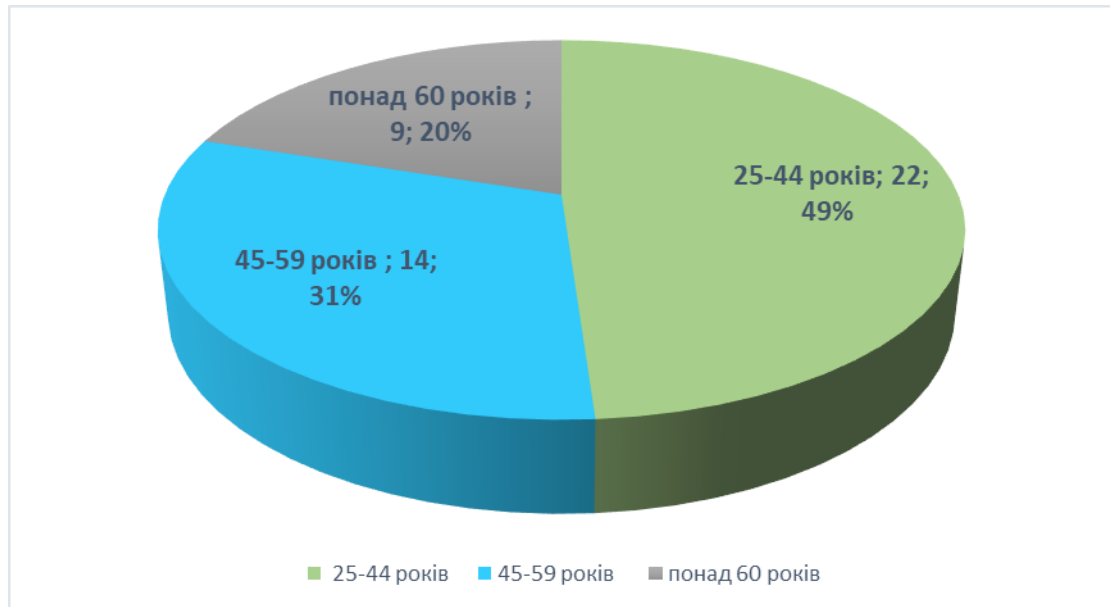


Рис. 2.5. Розподіл педагогічних працівників за віком

Серед педагогів спеціалістами вищої категорії є 14 ос. (31%), спеціалістів першої категорії – 17 ос. (38%), спеціалістів другої категорії – 9 ос. (20%), спеціалістів – 5 ос. (11%) (рис. 2.6). Такий розподіл педагогічного колективу свідчить про високий рівень професійної кваліфікації, найбільшу частку становлять спеціалісти першої категорії – 38%, що вказує на значний досвід та компетентність педагогів, другою за чисельністю групою є спеціалісти вищої категорії – 31%, що підтверджує наявність значного професійного потенціалу в колективі.

Спеціалісти другої категорії становлять 20%, а педагоги категорії «спеціаліст» – 11%, що є цілком природним показником для оновлення кадрів та професійного зростання. Загалом, така структура сприяє ефективній організації освітнього процесу та забезпеченню його якості.

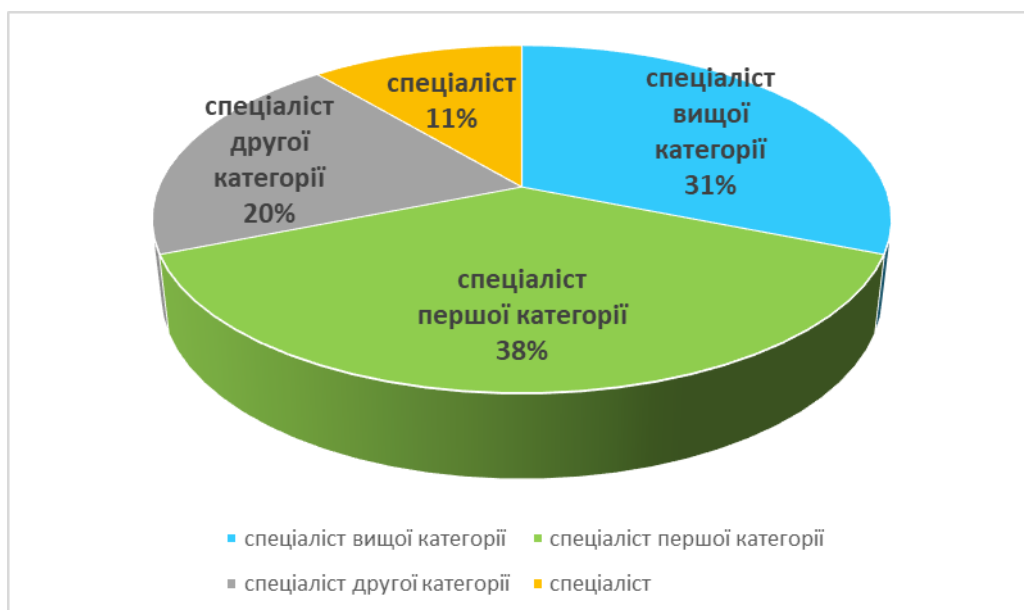


Рис. 2.6. Розподіл педагогічних працівників за кваліфікаційними категоріям

Відповідно, стаж роботи до 3 років – 3 ос. (6%), від 3 до 10 років – 9 ос. (19%), від 10 до 20 років – 15 ос. (33%), понад 20 років – 18 ос. (40%) (рис. 2.7).

Розподіл педагогічного колективу за стажем роботи свідчить про значну частку досвідчених фахівців, так, більшість педагогів (40%) мають стаж понад 20 років, що є показником стабільності кадрів, глибокого професійного досвіду та високого рівня педагогічної майстерності.

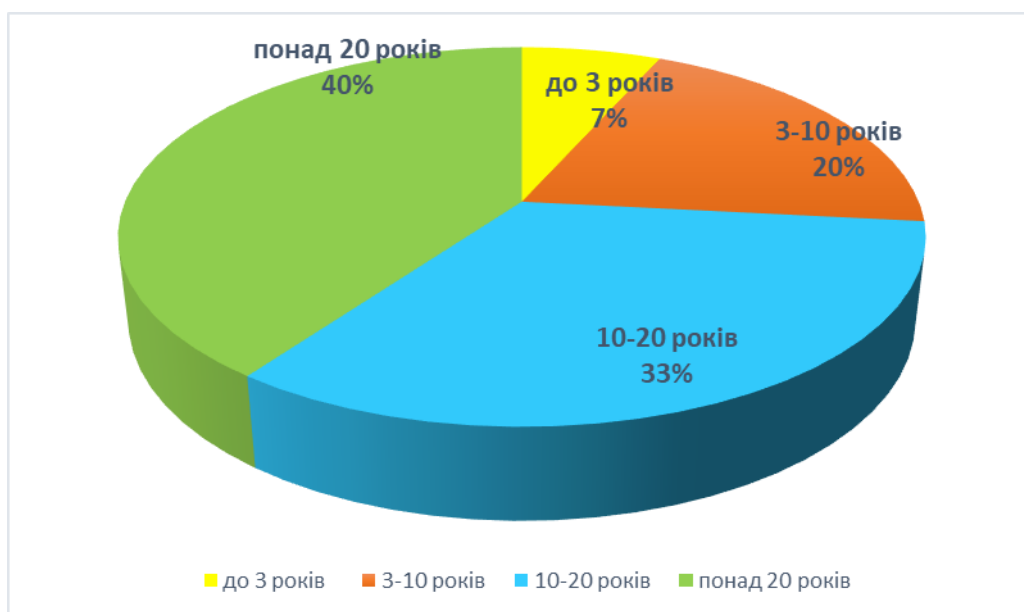


Рис. 2.7. Розподіл педагогів за стажем роботи

Помітна частина працівників (33%) має від 10 до 20 років стажу, що також свідчить про сформованість професійних навичок, молодші фахівці з досвідом від 3 до 10 років становлять 19%, а педагоги зі стажем до 3 років – 6%. Такий розподіл забезпечує спадкоємність професійного досвіду та створює умови для наставництва й професійного зростання молодих педагогів.

Для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху нами було використано методику Т. Елерса та було встановлено, що ступінь вираженості мотивації характеризується такими показниками (табл. 2.6., рис. 2.8.)

Таблиця 2.6

## Розподіл респондентів за рівнем мотивації до успіху

| Рівень мотивації до успіху           | Кількість осіб | Відсоткове співвідношення |
|--------------------------------------|----------------|---------------------------|
| низька мотивація                     | 2              | 5                         |
| середній рівень мотивації            | 6              | 13                        |
| помірковано високий рівень мотивації | 15             | 33                        |
| надто високий рівень мотивації       | 22             | 49                        |

Проведений статистичний аналіз виявив, що низький рівень мотивації до успіху продемонстрували 2 особи (5%), для респондентів цієї групи характерно: зволікання з прийняттям рішень (п.1, п.4, п.20), відсутність послідовності в досягненні цілей (п.38), байдужість до високих стандартів (п.11, п.36), знижена відповідальність за результати роботи (п.31, п.32), більша увага до зовнішніх обставин, ніж до власних досягнень.

Середній рівень мотивації до успіху – 6 осіб (13%), представники цієї групи найчастіше вказують на: періодичне відчуття втрати інтересу до роботи (п.13, п.18), чергування активності та пасивності в досягненні результатів (п.6, п.12, п.34), орієнтацію на підтримку і допомогу з боку колег (п.19, п.32), залежність від зовнішніх стимулів, таких як осуд чи похвала (п.14), потребу в додатковій мотивації для стабільної праці.

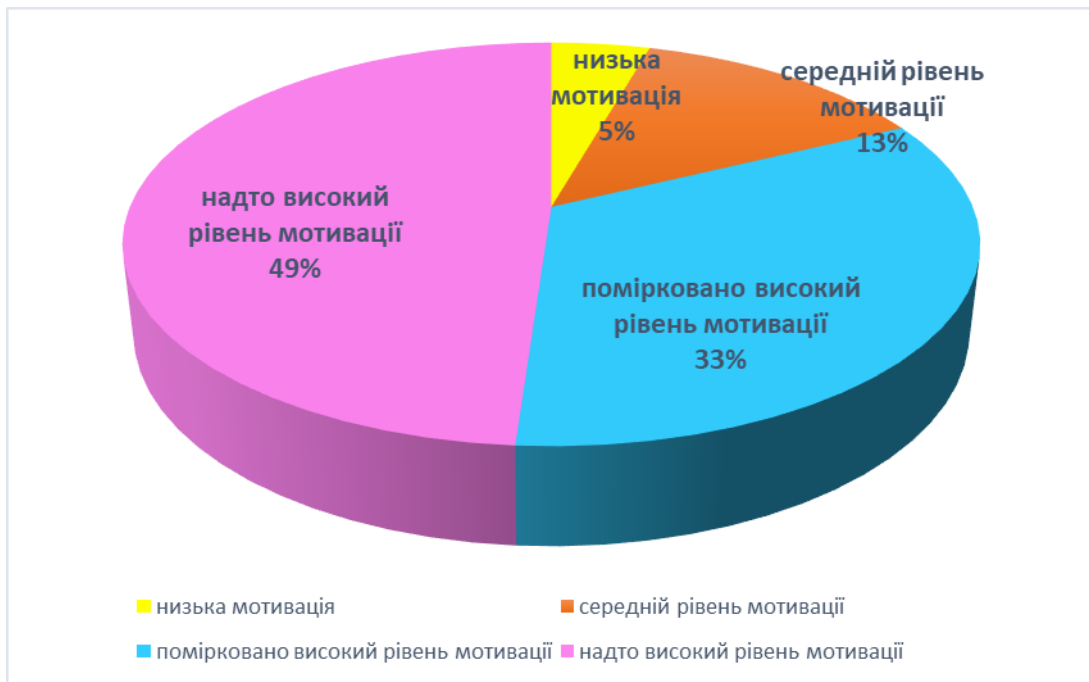


Рис. 2.8. Розподіл респондентів за рівнем мотивації до успіху

Помірковано високий рівень мотивації до успіху виявлено у 15 осіб (33%), такі педагоги проявляють: високу відповідальність і здатність приймати рішення (п.1, п.30), схильність до самостійної роботи без залежності від інших (п.19, п.21), вміння зосереджуватися на завданні та прагнення завершувати розпочате (п.23, п.26), позитивне ставлення до праці та бажання повернутися до роботи після відпочинку (п.25), відчуття незадоволеності без ділової активності (п.5, п.28).

Надто високий рівень мотивації до успіху – 22 особи (49%), респонденти характеризуються: високим рівнем самоконтролю, суворістю до себе (п.2, п.7, п.9), постійною внутрішньою потребою досягати нових висот (п.3, п.16, п.17), сильним прагненням до відповідальної роботи (п.29, п.30), нетерпимістю до бездіяльності та невдач (п.5, п.35), підвищеною емоційною реакцією на перешкоди (п.41), орієнтацією на власні сили і відмовою покладатися на інших (п.19, п.21), яскравим прагненням бути кращими серед колег (п.26, п.37).

За допомогою тесту «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка) нами було досліджено показники емоційно-вольової сфери особистості, а саме: виявлення рівня тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності педагогічних працівників, які безпосередньо впливають на адаптацію,

професійну ефективність і психологічну готовність до змін, у тому числі, в умовах дистанційного навчання (табл. 2.7, рис. 2.9.).

Таблиця 2.7

Розподіл респондентів за шкалами тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності

| Шкала        | Рівень (осіб, %) |          |         |
|--------------|------------------|----------|---------|
|              | низький          | середній | високий |
| тривожності  | 7 (16%)          | 30 (67%) | 8 (18%) |
| фрустрації   | 9 (20%)          | 36 (80%) | 0 (0%)  |
| агресивності | 32 (71%)         | 11 (24%) | 2 (4%)  |
| ригідності   | 13 (29%)         | 32 (71%) | 0 (0%)  |

Представимо детальний аналіз показників за шкалами:

Шкала тривожності: більшість учасників мають середній рівень тривожності, що свідчить про здатність зберігати самоконтроль у складних ситуаціях, адекватно реагувати на стрес і уникати надмірних хвилювань. Наявність осіб із високим рівнем тривожності вказує на певну групу ризику, яка може виявляти зайву нервозність, схильність до сумнівів і емоційного перенавантаження. Низький рівень тривожності у частини респондентів свідчить про їхню впевненість та емоційну врівноваженість.

Шкала фрустрації: середній рівень фрустрації у переважної більшості свідчить про здатність зберігати активність навіть при виникненні перешкод або невдач. Такі респонденти зазвичай не схильні до глибокого розчарування і можуть адаптуватися до змін. Відсутність осіб із високим рівнем фрустрації є позитивною ознакою психологічного стану групи респондентів, що знижує ризик емоційного вигорання. Низький рівень фрустрації у частини респондентів може свідчити про їхню високу стресостійкість або менш критичне ставлення до труднощів.

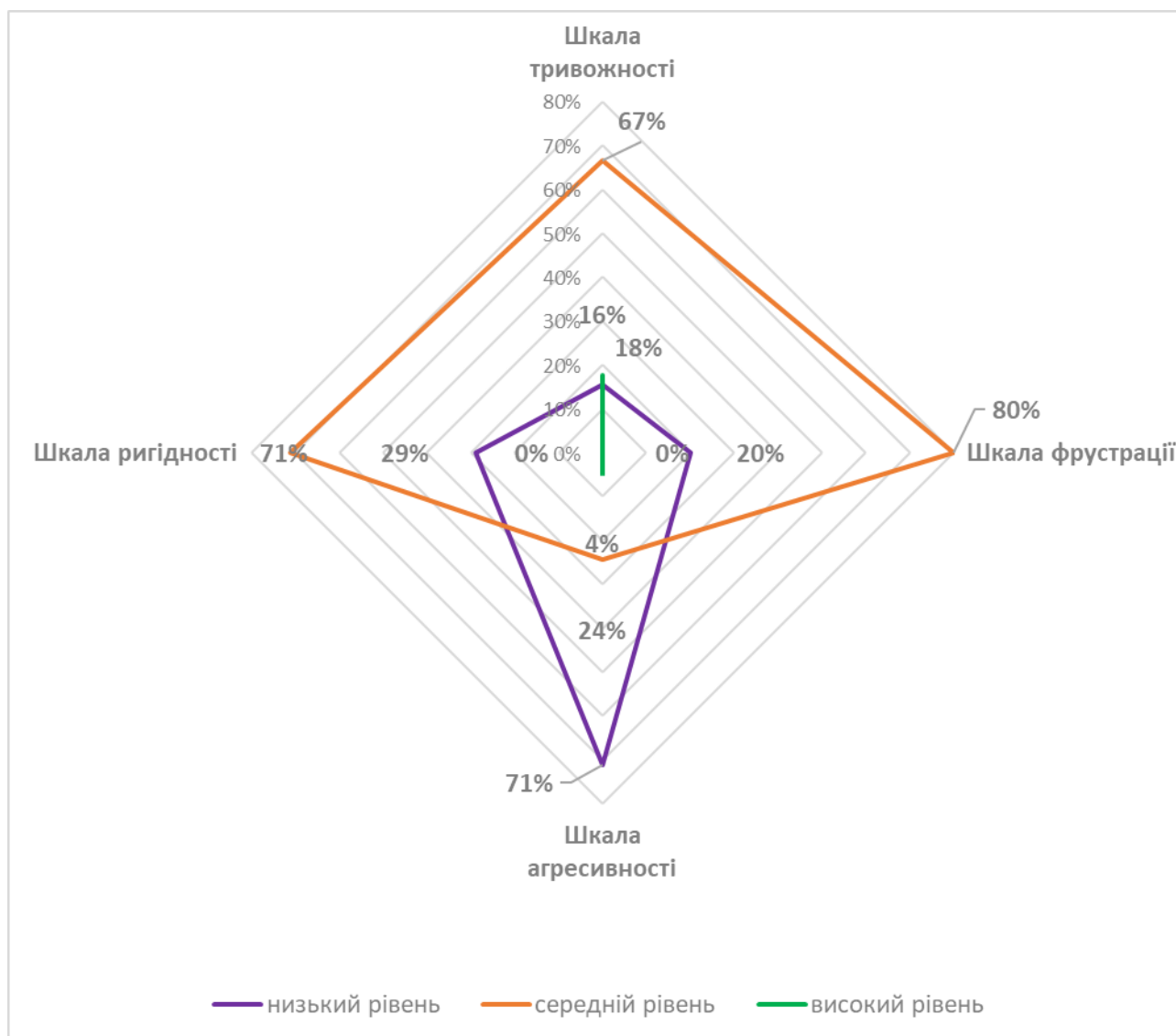


Рис. 2.9. Розподіл респондентів за шкалами тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності

Шкала агресивності: більшість учасників має низький рівень агресивності, що вказує на здатність до мирного розв'язання конфліктів, стриманість у взаємодії з оточенням і високу культуру спілкування. Середній рівень агресивності у  $\frac{1}{4}$  частини групи свідчить про емоційність та активність, яка переважно залишається у прийнятних соціальних межах. Лише поодинокі випадки високої агресивності можуть проявлятися у імпульсивних діях або прагненні до домінування, що вимагає індивідуальної уваги.

Шкала ригідності: більшість респондентів показали середній рівень ригідності, що означає їхню помірковану стійкість до змін: у звичних умовах

вони діють ефективно, але при необхідності здатні адаптуватися до нових обставин. Наявність осіб із низьким рівнем ригідності свідчить про гнучкість мислення, готовність сприймати інновації та швидко перебудовувати свою діяльність. Відсутність високої ригідності є позитивним показником, адже надмірна консервативність могла б ускладнювати адаптацію в динамічному середовищі.

Підсумовуюче вищезазначене зауважимо, що отримані дані свідчать про емоційно стабільну, соціально адаптовану групу педагогів з достатньо розвиненими навичками саморегуляції та готовністю до співпраці і змін.

Авторами методики соціально-психологічної адаптації К. Роджерс та Р. Даймонд виділено шість інтегральних показників, які дозволяють аналізувати результати опитування: адаптація; прийняття інших; інтернальність (рівень суб'єктивного контролю); самосприйняття; емоційний комфорт; прагнення до домінування.

Представимо кількісний розподіл показників соціально-психологічної адаптації у респондентів (табл. 2.8, рис. 2.10.) та надамо якісний аналіз за відповідними шкалами.

Таблиця 2.8

Кількісний розподіл показників  
соціально-психологічної адаптації у респондентів

| Шкала             | Амплітуда показника | Кількість респондентів | % респондентів |
|-------------------|---------------------|------------------------|----------------|
| адаптація         | нижче норми         | 2                      | 4              |
|                   | норма               | 32                     | 71             |
|                   | вище норми          | 11                     | 24             |
| прийняття інших   | нижче норми         | 0                      | 0              |
|                   | норма               | 38                     | 84             |
|                   | вище норми          | 7                      | 16             |
| інтернальність    | нижче норми         | 3                      | 7              |
|                   | норма               | 28                     | 62             |
|                   | вище норми          | 14                     | 31             |
| самосприйняття    | нижче норми         | 5                      | 11             |
|                   | норма               | 35                     | 78             |
|                   | вище норми          | 5                      | 11             |
| емоційний комфорт | нижче норми         | 8                      | 18             |
|                   | норма               | 29                     | 64             |



| Шкала                    | Амплітуда показника | Кількість респондентів | % респондентів |
|--------------------------|---------------------|------------------------|----------------|
|                          | вище норми          | 8                      | 18             |
| прагнення до домінування | нижче норми         | 3                      | 7              |
|                          | норма               | 30                     | 67             |
|                          | вище норми          | 12                     | 27             |

Так, за шкалою «Адаптація» більшість респондентів (32 особи, 71%) показали рівень, що відповідає нормі, що свідчить про їхню здатність ефективно пристосовуватися до соціального середовища. 11 осіб (24%) продемонстрували показники вище норми, що вказує на їхню високу соціальну гнучкість і стійкість до стресу. Лише 2 особи (4%) мають рівень нижче норми, що може свідчити про труднощі у соціалізації.

Щодо шкали «Прийняття інших», спостерігається позитивна тенденція: 38 осіб (84%) перебувають у межах норми, а ще 7 осіб (16%) – демонструють рівень вище норми. Це вказує на високу толерантність, доброзичливість і відкритість у міжособистісних стосунках. Осіб із результатом нижче норми не виявлено.

Аналізуючи шкалу «Інтернальність», можна зазначити, що більшість респондентів (28 осіб, 62%) мають середній рівень відповідальності за події у своєму житті, тоді як 14 осіб (31%) демонструють високий рівень інтернальності. Це свідчить про домінування у групі почуття особистого контролю та активної життєвої позиції. Лише 3 особи (7%) мають показники нижче норми.

За шкалою «Самосприйняття» 35 осіб (78%) мають адекватний рівень сприйняття себе, що характеризує їх як особистостей зі стабільною самооцінкою. Показники вище норми виявлено у 5 респондентів (11%), що може свідчити про особливо позитивне ставлення до себе. Також 5 осіб (11%) мають самосприйняття нижче норми, що вказує на певні труднощі в усвідомленні власної цінності.

Розглядаючи шкалу «Емоційний комфорт», слід зазначити, що 29 осіб (64%) перебувають у межах норми, що свідчить про переважно стабільний емоційний стан. Водночас 8 осіб (18%) мають результати нижче норми, що

вказує на схильність до тривожності та емоційного напруження. Ще 8 осіб (18%) демонструють емоційний комфорт вище норми, що свідчить про їхню внутрішню врівноваженість та оптимізм.

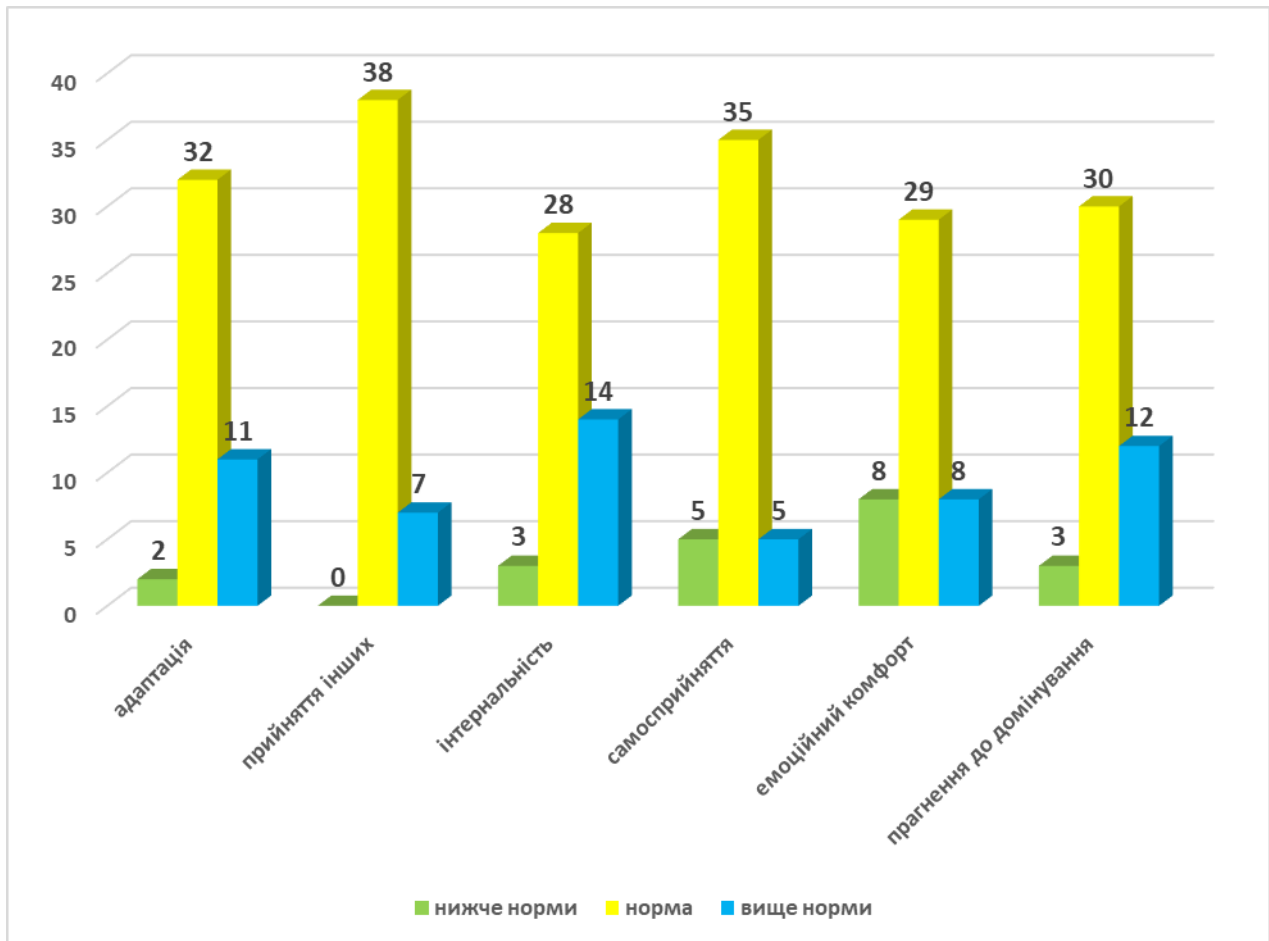


Рис. 2.10. Кількісний розподіл показників соціально-психологічної адаптації у респондентів

За шкалою «Прагнення до домінування» більшість респондентів (30 осіб, 67%) мають середній рівень, що свідчить про врівноважене прагнення до впливу на інших без надмірної авторитарності. У 12 осіб (27%) показники перевищують норму, що свідчить про виражені лідерські риси. Низький рівень за цією шкалою продемонстрували лише 3 особи (7%).

Таким чином, за результатами методики К. Роджерса та Р. Даймонд встановлено, що більшість респондентів демонструють середній рівень соціально-психологічної адаптації. За шкалою адаптації переважають особи з нормальними показниками, що свідчить про їхню здатність ефективно

взаємодіяти з оточенням. Рівень прийняття інших в основному відповідає нормі, що характеризує групу педагогів коледжу як толерантну й відкриту до соціальних контактів. За шкалою інтернальності спостерігається переважання осіб із середнім і високим рівнем відповідальності за події власного життя. Самосприйняття у більшості респондентів є адекватним, хоча наявність окремих випадків низького самосприйняття вказує на потребу в подальшій підтримці. Показники емоційного комфорту засвідчують переважну емоційну стабільність групи, хоча частина учасників виявляє деяке психоемоційне напруження. Щодо прагнення до домінування, більшість демонструють помірковане лідерство, що сприяє ефективній роботі в колективі. Загалом отримані результати свідчать про достатній рівень соціальної адаптованості та психологічної зрілості досліджуваної вибірки.

З метою більш ґрунтовного аналізу психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання нами був розроблений опитувальник, схарактеризований у параграфі 2.2. Узагальнені результати респондентів щодо ключових компонентів та рівнів психологічної готовності представлено у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

## Рівні психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання

| Рівень          | Кількість респондентів (осіб/%) | Характеристика                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Високий</b>  | 17 ос./38%                      | Висока внутрішня мотивація до змін і професійного розвитку<br>Добре розвинені цифрові навички та знання<br>Здатність до саморегуляції, подолання стресу<br>Ефективна взаємодія зі студентами в онлайн-середовищі<br>Готовність бути наставником для колег                            |
| <b>Середній</b> | 23/51%                          | Позитивне ставлення до дистанційного навчання, але з окремими труднощами<br>Базові знання й навички присутні, потребують оновлення або уточнення<br>Періодичні емоційні напруження, в тому<br>Комунікативні навички не завжди достатні<br>Потребує методичної та емоційної підтримки |
| <b>Низький</b>  | 5/11%                           | Низька мотивація до впровадження дистанційного формату<br>Недостатні цифрові навички й знання<br>Труднощі з саморегуляцією, схильність до                                                                                                                                            |

| Рівень | Кількість респондентів (осіб/%) | Характеристика                                                                                                                   |
|--------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        |                                 | стресу<br>Ускладнена або обмежена взаємодія зі студентами онлайн<br>Потребує індивідуальної підтримки, навчання й консультування |

Деталізовані показники за компонентами психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання представлено на рис. 2.11.

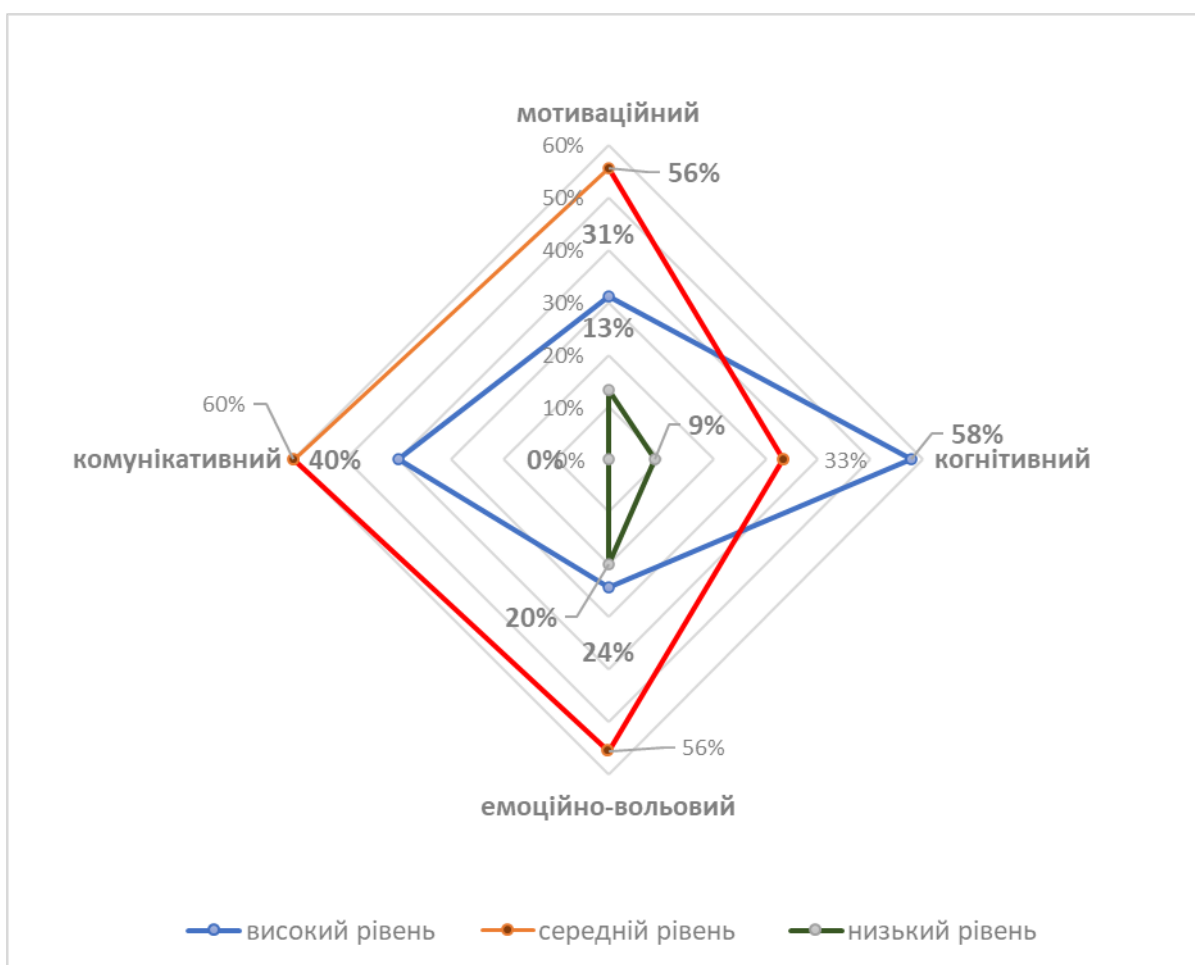


Рис. 2.11. Розподіл показників за компонентами психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання

За результатами узагальненого аналізу, у вибірці респондентів було виявлено три основні рівні готовності до змін і роботи в умовах дистанційного навчання. Так, високий рівень продемонстрували 17 осіб (38%), педагоги характеризуються високою внутрішньою мотивацією до змін і професійного розвитку, добре розвиненими цифровими навичками, здатністю до

саморегуляції та подолання стресу. Вони ефективно взаємодіють зі студентами в онлайн-середовищі та готові виконувати роль наставників для своїх колег.

Середній рівень показали 23 респонденти (51%), які загалом позитивно ставляться до дистанційного навчання, хоча стикаються з окремими труднощами. Базові знання й навички присутні, однак потребують періодичного оновлення або уточнення. Також у цієї групи спостерігаються періодичні емоційні напруження, в тому, а комунікативні навички в окремих випадках виявляються недостатніми. Ці респонденти потребують методичної та емоційної підтримки.

Низький рівень виявлено у 5 осіб (11%), для яких характерними ознаками є: низька мотивація до впровадження дистанційного формату, недостатні цифрові навички та знання. Також характерні труднощі із саморегуляцією, підвищена схильність до стресу та ускладнена взаємодія зі студентами в онлайн-навчанні. Означена група потребує супроводу, додаткового навчання і консультування.

У процесі емпіричного дослідження психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання нами було використано комплекс психодіагностичних методик, результати яких взаємодоповнюють і взаємопідтверджують одне одного, формуючи цілісну картину. Так, дані за методикою визначення мотивації до успіху Т. Елерса свідчать про переважання у вибірці середнього і високого рівня мотивації, що добре корелює з результатами оцінки інтернальності за методикою К. Роджерса-Р. Даймонд, де значна частина педагогів продемонструвала середню або підвищену відповідальність за власні професійні результати. Означене вказує на внутрішню орієнтацію на досягнення цілей і активне прийняття викликів зміненого освітнього середовища.

Результати тесту Г. Айзенка щодо емоційного стану (переважно середній рівень тривожності та фрустрації, низький рівень агресивності) підтверджують достатню емоційну стійкість педагогів, що також відображено у результатах шкали емоційного комфорту за тестом Роджерса-Даймонда: більшість

респондентів показали норму або підвищений комфорт. Такі збіжності свідчать про загальну емоційну врівноваженість педагогічних працівників, що є передумовою ефективної діяльності в умовах дистанційного навчання.

Оцінка соціально-психологічної адаптації показала високу адаптивність більшості учасників дослідження, що підтверджується і загальним розподілом за рівнями готовності до дистанційного навчання: понад 80% мають середній або високий рівень готовності. Таким чином, адаптаційні можливості педагогів, їхня відкритість до прийняття змін та взаємодія в нових умовах логічно узгоджуються із мотиваційними та емоційними характеристиками вибірки.

Важливо зазначити, що виявлені періодичні емоційні напруження (у частини педагогів за результатами шкали емоційного комфорту) співвідносяться із даними середнього рівня тривожності за тестом Айзенка, що вказує на потребу у профілактичних заходах для стабілізації емоційного стану певної частини педагогів.

Окрім цього, результати за шкалою прагнення до домінування свідчать про наявність у частини респондентів лідерських якостей, що взаємопідтверджується високим рівнем мотивації до досягнення успіху.

І нарешті, високий рівень самосприйняття у більшості педагогів корелює з високими показниками саморегуляції і внутрішньої мотивації, що формує основу для продуктивного професійного функціонування в умовах дистанційної освіти.

Таким чином, результати різних методик не тільки не суперечать, а й логічно доповнюють один одного, дозволяючи зробити висновок про досить високий, хоча й нерівномірний рівень психологічної готовності педагогічного колективу до організації навчання в дистанційній формі.

## Висновки до другого розділу

З метою емпіричного дослідження психологічної готовності педагогічних працівників фахової передвищої освіти до дистанційної форми організації навчання у Білоцерківському фаховому коледжі сервісу та дизайну було проведено дослідження за участю 45 респондентів. Програма проведеного у період 2024-2025 навчального року педагогічного експерименту включала констатувальний, формувальний та контрольний етапи.

Нами було обрано комплекс методик, а саме: методика Т. Елерса дозволяє виявити рівень мотивації до досягнення успіху, що є ключовим чинником внутрішньої готовності до змін; тест Г. Айзенка дає можливість оцінити емоційні стани педагога, зокрема рівень тривожності, що впливає на здатність до саморегуляції; методика К. Роджерса та Р. Даймонд спрямована на аналіз адаптаційних можливостей особистості в нових соціальних і професійних умовах. Авторський опитувальник «Психологічна готовність педагогів до дистанційного навчання» зосереджений на визначенні реального функціонального рівня готовності до дистанційного навчання, враховуючи мотиваційні, когнітивні, емоційні й комунікативні аспекти.

Аналіз, інтерпретація та узагальнення результатів емпіричного дослідження доводять наступне:

За методикою Т. Елерса було встановлено, що ступінь вираженості мотивації характеризується такими показниками: низький рівень мотивації до успіху продемонстрували 2 особи (5%), середній рівень мотивації до успіху – 6 осіб (13%), помірковано високий рівень мотивації до успіху виявлено у 15 осіб (33%), надто високий рівень мотивації до успіху – 22 особи (49%).

За допомогою тесту «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка) нами було досліджено показники емоційно-вольової сфери особистості, а саме: виявлення рівня тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності педагогічних працівників та отримано наступні результати розподілу респондентів за шкалами: тривожності: низький рівень – 7 ос. (16%), середній

рівень – 30 ос. (67%), високий рівень – 8 ос. (18%); фрустрації: низький рівень – 9 ос. (20%), середній рівень – 36 (80%), високий рівень – 0 (0%); агресивності: низький рівень – 32 ос. (71%), середній рівень – 11 ос. (24%), високий рівень – 2 ос. (4%); ригідності: низький рівень – 13 ос. (29%), середній рівень – 32 ос. (71%), високий рівень – 0 (0%). Отже, більшість учасників мають середній рівень тривожності, що свідчить про їхню здатність контролювати емоції в стресових ситуаціях, водночас, переважна кількість респондентів демонструє середній рівень фрустрації, зберігаючи активність навіть при труднощах, при цьому високий рівень фрустрації відсутній. Низький рівень агресивності у більшості учасників експериментального дослідження свідчить про їхню стриманість і миролюбність у спілкуванні; також, за шкалою ригідності домінує середній рівень, що вказує на поєднання стійкості й адаптивності до змін.

Загалом, отримані дані свідчать про емоційно стабільну, соціально адаптовану групу педагогів з достатньо розвиненими навичками саморегуляції та готовністю до співпраці і змін.

За результатами методики К. Роджерса та Р. Даймонд встановлено, що більшість респондентів демонструють середній рівень соціально-психологічної адаптації. За шкалою адаптації переважають особи з нормальними показниками (32 ос., 71%), що свідчить про їхню здатність ефективно взаємодіяти з оточенням. Рівень прийняття інших в основному відповідає нормі (38 ос., 84%), що характеризує групу педагогів коледжу як толерантну й відкриту до соціальних контактів. За шкалою інтернальності спостерігається переважання осіб із середнім (28 ос., 62%) і високим рівнем (14 ос., 31%) відповідальності за події власного життя. Самосприйняття у більшості респондентів є адекватним (35 ос., 78%), хоча наявність окремих випадків низького самосприйняття (5 ос., 11%) вказує на потребу в подальшій підтримці. Показники емоційного комфорту засвідчують переважну емоційну стабільність групи педагогів (29 ос., 64%), хоча частина учасників (8 ос., 18%) виявляє деяке психоемоційне напруження. Щодо прагнення до домінування, більшість



демонструють помірковане лідерство (30 ос., 67%), що сприяє ефективній роботі в колективі. Загалом отримані результати свідчать про достатній рівень соціальної адаптованості та психологічної зрілості досліджуваної вибірки.

Для більш ґрунтовного аналізу психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання та на допомогу зрозуміти сильні сторони викладачів та виявити аспекти, які потребують додаткової уваги та підтримки у процесі організації дистанційного освітнього процесу, нами був розроблений опитувальник «Психологічна готовність педагогів до дистанційного навчання», метою якого є визначення рівня психологічної готовності педагогічних працівників до здійснення дистанційного навчання. За даним опитувальником у вибірці респондентів було виявлено три основні рівні готовності до змін і роботи в умовах дистанційного навчання: високий рівень – 17 ос. (38%), педагоги характеризуються високою внутрішньою мотивацією до змін і професійного розвитку, добре розвиненими цифровими навичками, здатністю до саморегуляції та подолання стресу; середній рівень показали 23 респонденти (51%), які загалом позитивно ставляться до дистанційного навчання, хоча стикаються з окремими труднощами. Базові знання й навички присутні, однак потребують періодичного оновлення або уточнення. Також у цієї групи спостерігаються періодичні емоційні напруження, втома, а комунікативні навички в окремих випадках виявляються недостатніми. Ці респонденти потребують методичної та емоційної підтримки. Низький рівень виявлено у 5 осіб (11%), для яких характерними ознаками є: низька мотивація до впровадження дистанційного формату, недостатні цифрові навички та знання. Також характерні труднощі із саморегуляцією, підвищена схильність до стресу та ускладнена взаємодія зі студентами в онлайн-навчанні. Означена група потребує супроводу, додаткового навчання і консультування.

У процесі емпіричного дослідження психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання було використано комплекс психодіагностичних методик, результати яких корелюють, взаємодоповнюються та створюють цілісну картину. Дані методики Т. Елерса та шкали інтернальності

К. Роджерса–Р. Даймонд свідчать про високий рівень мотивації до успіху і відповідальності у більшості педагогів, що вказує на їхню внутрішню орієнтацію на досягнення цілей. Результати тесту Г. Айзенка та шкали емоційного комфорту підтверджують емоційну стійкість респондентів, а показники соціально-психологічної адаптації демонструють високу готовність до змін. Виявлені окремі випадки емоційного напруження вказують на потребу в заходах підтримки.

Загалом дані всіх методик логічно узгоджуються, дозволяючи констатувати достатньо високий, хоча й нерівномірний рівень психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання.

## РОЗДІЛ 3

### ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

#### 3.1 Основні методи психологічної підтримки педагогів в процесі дистанційного навчання

У сучасних умовах активного розвитку дистанційної форми навчання роль психологічної підтримки педагогічних працівників набуває особливої актуальності, оскільки перехід до нових форматів професійної діяльності, зростання навантаження, необхідність швидкого оволодіння цифровими технологіями, а також зміна звичних моделей взаємодії зі здобувачами освіти створюють додаткові джерела стресу для викладачів.

Особливо загострює ці виклики складна суспільно-політична ситуація в Україні, спричинена воєнним станом, адже, постійна небезпека, соціально-економічна нестабільність, психологічна напруга через бойові дії негативно впливають на емоційний стан педагогічних працівників, знижуючи рівень їхньої стресостійкості, мотивації та професійної ефективності.

У психолого-педагогічній літературі психологічна підтримка розглядається як «система соціально-психологічних способів і методів, що сприяють соціально-професійному самовизначенню особистості в процесі формування її здібностей, ціннісних орієнтацій і самосвідомості, підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці і адаптованості до умов реалізації власної професійної кар'єри» [34].

Психологічна підтримка здійснюється шляхом оптимізації психологічного стану людини як наслідок повного вирішення чи зниження гостроти психологічних проблем, що перешкоджають трудовій, професійній і соціальній самореалізації».

В. Панок, Я. Чапак, Я. Андреєва акцентують увагу на те, що «психологічна підтримка передбачає психологічну допомогу особистості в складних життєвих обставинах, ситуаціях, сприяє налагодженню життя та адаптації в суспільстві». [30]

Метою психологічної підтримки визначено: «психологічне забезпечення професійного розвитку педагога на всіх етапах його становлення та самореалізації; попередження розвитку професійних деструкцій; подолання психологічних бар'єрів і труднощів у професійному розвитку; сприяння попередженню конфліктних ситуацій у професійних взаєминах». [41]

Відповідно, завдання психологічної підтримки педагогічних працівників представлені на рис. 3.1.

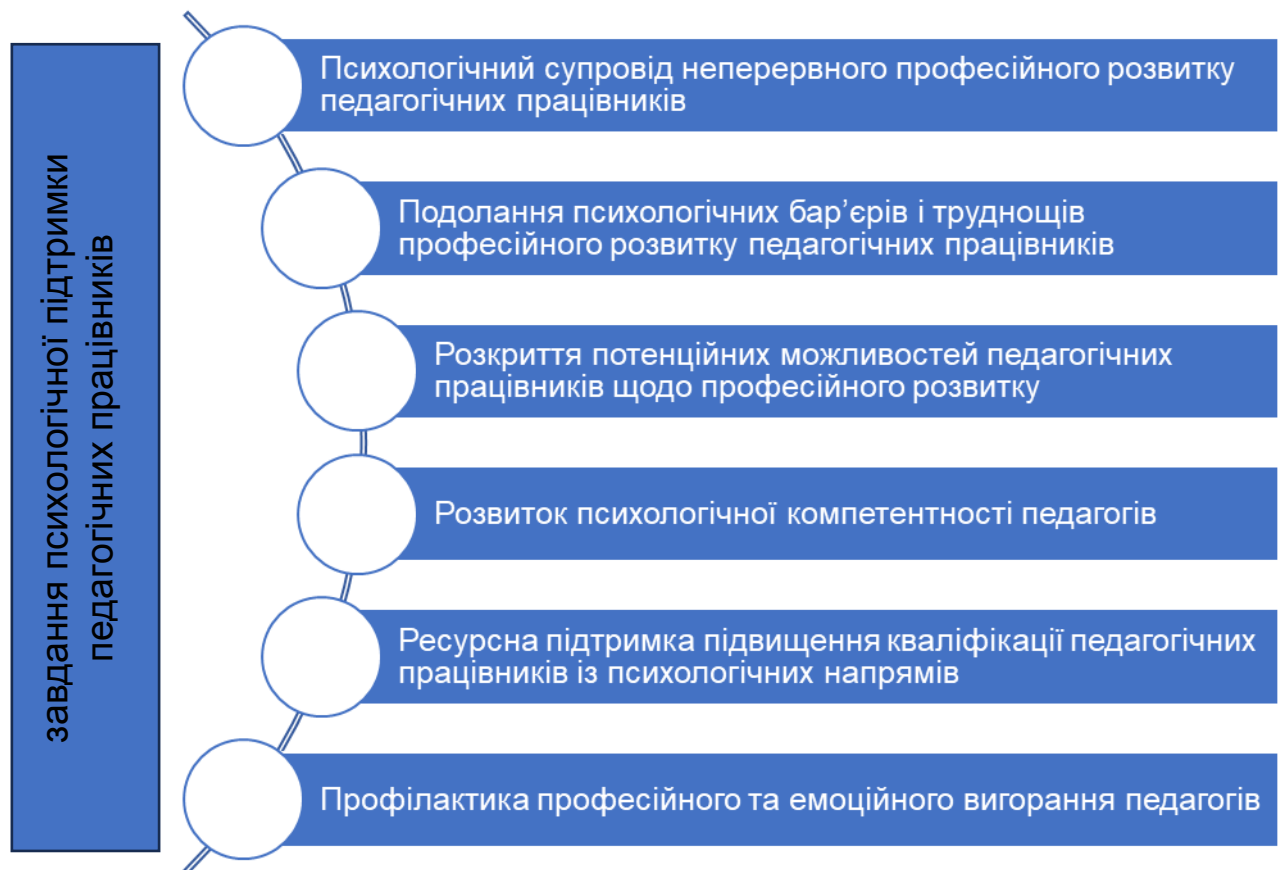


Рис. 3.1. Завдання психологічної підтримки педагогічних працівників

До основних методів психологічної підтримки вчені відносять: психологічне просвітництво, психологічну і психотерапевтичну консультацію, психологічну діагностику, психологічний тренінг, психологічну корекцію та інші індивідуальні чи групові методи психологічної роботи, сприяння

навчанню прийомам психологічної самодопомоги та технікам емоційної регуляції [34, 4.].

В Україні для сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, забезпечення їхньої психологічної підтримки та консультування із широкого кола питань, пов'язаних з освітнім процесом 29 липня 2020 року Урядом прийнято постанову № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників», якою затверджено Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників» [11] та розпочато діяльність зі створення таких центрів.

Основні напрями психологічної підтримки педагогічних працівників у центрі представлено у таблиці 3.1

Таблиця 3.1

Основні напрями психологічної підтримки педагогічних працівників

| Напрямок                           | Зміст роботи                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Психологічна діагностика</b>    | Вивчення запитів та потреб педагогічних працівників з питань психологічного супроводу професійного розвитку. Проведення анкетувань, тестувань, співбесід для визначення рівня психологічної готовності, емоційного стану, мотивації та професійної самореалізації.                                                                 |
| <b>Психологічне консультування</b> | Надання допомоги педагогічним працівникам у самопізнанні, формуванні та підтримці адекватної самооцінки, сприяння адаптації в реальних життєвих та професійних умовах. Формування ціннісно-мотиваційної сфери, подолання кризових ситуацій, розвиток емоційної стійкості для безперервного особистісного зростання і саморозвитку. |
| <b>Психологічна просвіта</b>       | Інформування педагогічних працівників про важливість розвитку психологічної компетентності та психологічної культури. Проведення тренінгів, семінарів, вебінарів, майстер-класів щодо емоційного саморегулювання, стресостійкості, ефективної комунікації.                                                                         |
| <b>Психологічна профілактика</b>   | Реалізація системи заходів, спрямованих на підтримання психологічного благополуччя педагогів. Попередження особистісних та міжособистісних проблем, професійного та емоційного вигорання, збереження психологічної рівноваги шляхом раннього виявлення ризиків і проведення профілактичних програм.                                |

Типові ситуації звернення педагогів до центрів психологічної підтримки охоплюють кілька основних груп труднощів, з якими стикаються працівники освітньої сфери у своїй професійній діяльності.

Однією з поширених причин звернень є кризові ситуації. Педагоги часто відчують невизначеність, не знають, як правильно діяти в тій чи іншій складній професійній або особистісній ситуації, іноді вони розуміють можливі шляхи розв'язання проблеми, однак шукають емоційної підтримки для впевненості у власних рішеннях.

У багатьох випадках має місце виснаження особистісних ресурсів, коли самостійне подолання труднощів стає неможливим через перевтому, емоційне вигорання або хронічний стрес. Також трапляються ситуації, коли педагогічні працівники не можуть об'єктивно оцінити чи правильно зрозуміти професійну ситуацію, що ускладнює прийняття ефективних рішень та потребує кваліфікованої психологічної допомоги.

Ще однією типовою проблемою є професійна адаптація. У період змін, пов'язаних із переходом до нового місця роботи, впровадженням дистанційної форми навчання або зміною умов праці через суспільно-політичні обставини, педагоги можуть не знати, як швидко і безболісно інтегруватися у нове соціальне та професійне середовище. Навіть маючи загальне уявлення про кроки адаптації, багато хто потребує психологічної підтримки для подолання невпевненості, тривожності, страху перед змінами, що є цілком природною реакцією на стресові ситуації.

Проблема професійної «самотності» також часто стає причиною звернень до центрів психологічної підтримки. Педагоги можуть відчувати нестачу однодумців у своєму професійному середовищі, що призводить до зниження мотивації, емоційної ізоляції та відчуття марності власних зусиль. Бажання знайти підтримку, обмінятися досвідом, налагодити професійні зв'язки, взяти участь у спільних проєктах або виявити себе в нових професійних ініціативах часто супроводжує такі звернення. Іноді це прагнення пов'язане з внутрішньою потребою у самореалізації та готовністю «кинути виклик» усталеним професійним обставинам.

Таким чином, звернення педагогів до центрів психологічної підтримки зазвичай обумовлені необхідністю отримання допомоги у кризових станах,

потребою в адаптації до нових умов, а також прагненням до подолання почуття професійної ізоляції та пошуку нових шляхів особистісного і професійного розвитку.

У період війни психологічна підтримка набуває особливої значущості, оскільки сприяє не лише збереженню психічного здоров'я, а й розвитку адаптивних можливостей людини до складних та нестабільних умов життя. Учасники освітнього процесу стикаються з численними викликами, пов'язаними з небезпекою, непередбачуваністю подій і втратами, тому надання психологічної допомоги стає важливим засобом підтримки у подоланні кризових ситуацій та збереженні внутрішньої стійкості. Саме тому, у 2022 році під час Всеукраїнського освітнього форуму «Нові виміри безпеки: виклики та рішення» Міністерство освіти та науки у партнерстві з Посольством США в Україні, Міжнародною гуманітарною організацією «Людина в біді» та Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) презентувало Екосистему психологічної допомоги у сфері освіти (<https://www.mentalhelp.in.ua/>, (Додаток Ж)) [13].

«Екосистема психологічної допомоги у сфері освіти охоплює всіх учасників освітнього процесу: освітян, шкільних психологів, керівників навчальних закладів, учнів, студентів та їх батьків/опікунів.

Заходи направлені на осіб, які не мають фахової психологічної освіти та досвіду роботи з клінічними випадками, оскільки в нинішній ситуації всі учасники освітнього процесу потребують знань та навичок емоційної підтримки, вміння самим справлятися зі стресом та надавати першу психологічну допомогу іншим, якщо вони цього потребуватимуть» [14].

Для забезпечення якості освіти під час війни дуже важливою є психологічна підтримка педагогів, які мають зберігати стійкість та спроможність підтримувати інших. В умовах воєнного стану психологічна підтримка педагогів включає:

- «емоційне відновлення – підтримка в обробці власних емоційних реакцій та переживань;

- підтримка професійної ідентичності – допомога у розвитку та збереженні своєї професійної ролі;

- розвиток навичок саморегуляції – техніки роботи зі стресом, тривогою та емоційним виснаженням, щоб зберегти ресурс для доброго самопочуття та допомоги здобувачам освіти» [41].

Таким чином, використання різноманітних методів психологічної підтримки педагогів у процесі дистанційного навчання, зокрема, в умовах воєнного стану в Україні, створює умови для збереження їхнього психічного здоров'я, підвищення емоційної стійкості та професійної ефективності. Однак, для досягнення комплексного та системного ефекту важливо не лише застосовувати окремі методики, а й здійснювати цілісну, послідовну роботу, що передбачає поетапну організацію корекційно-профілактичних заходів. У цьому контексті особливого значення набуває розробка та впровадження алгоритму реалізації заходів із підвищення рівня психологічної готовності педагогічних працівників до дистанційної форми навчання.

### **3.2 Алгоритм реалізації заходів із підвищення рівня психологічної готовності**

У межах співпраці Державної служби якості освіти, проєкту SURGe та МОН України були розроблені рекомендації для керівників закладів освіти щодо організації освітнього процесу в умовах воєнного стану [44]. Доведено, що найбезпечнішою формою навчання є дистанційна, із використанням моделей, напрацьованих під час пандемії COVID-19: змішаного та дистанційного навчання у синхронному та асинхронному режимах.

Заняття мають бути орієнтовані на підтримку емоційного стану здобувачів освіти: проводити консультації, інтегровані уроки, бесіди, творчі завдання, при цьому кількість синхронних занять слід зменшити у 2 рази



порівняно з мирним часом, акцентуючи увагу на асинхронній роботі, творчості, техніках емоційного розвантаження.

Методи навчання повинні бути адаптивними: перевага надається проблемним, пошуковим, творчим методам, онлайн-іграм, дискусіям, а при виборі завдань слід враховувати обмеженість ресурсів здобувачів освіти, мінімізувати домашні завдання, орієнтуючись на емоційний стан і потреби дітей. Розклад занять має бути гнучким, з можливістю пізнішого початку занять через порушення сну дітей під час тривоги.

Педагоги отримують академічну свободу у плануванні, виборі програмного забезпечення, методів і темпу вивчення матеріалу, особлива увага приділяється створенню комфортного, довірливого освітнього середовища та повторенню правил роботи з онлайн-платформами. Для новоприбулих здобувачів освіти рекомендується проведення індивідуальних зустрічей або надання інформаційних матеріалів про заклад освіти як безпечне середовище.

Рекомендації Державної служби якості освіти щодо організації освітнього процесу в умовах воєнного стану орієнтовані на забезпечення безпечних і ефективних умов для навчання, підтримку емоційного стану учнів і педагогів, а також адаптацію до нових реалій. Вони тісно пов'язані з підвищенням рівня психологічної готовності педагогічних працівників до дистанційного навчання, оскільки обидва аспекти мають на меті зберегти психологічне здоров'я учасників навчального процесу та створити ефективне освітнє середовище в умовах стресу і обмежених ресурсів.

Ураховуючи вищезазначене, нами було структуровано алгоритм реалізації заходів із підвищення рівня психологічної готовності педагогічних працівників до дистанційної форми навчання щодо таких ключових етапів:

- 1) оцінка психологічної готовності;
- 2) планування та реалізація заходів, формування підтримуючого середовища;
- 3) оцінка ефективності запроваджених заходів, коригування програми;
- 4) заключний аналіз та рефлексія.

Так, першим етапом була оцінка психологічної готовності педагогічних працівників. На цьому етапі організовані опитування, анкетування для визначення рівня психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання. Виявлено психологічні бар'єри, стресові реакції та фактори, які можуть заважати ефективному викладанню в умовах онлайн-формату.

На другому етапі – планування та реалізація заходів, формування підтримуючого середовища – визначено цілі та методи роботи, розроблено та проведено тренінг, організовано групи підтримки, надано психологічні консультації та забезпечено доступ до професійної допомоги в разі потреби.

Третім етапом визначено оцінку ефективності запроваджених заходів та коригування програми. Після реалізації заходів проведено моніторинг та аналіз результатів через опитування, анкетування педагогів і спостереження за їх емоційним станом. Оцінка ефективності дозволила визначити, чи досягнуто поставлених цілей щодо підвищення психологічної готовності до дистанційного навчання; на основі зібраних даних можуть бути внесені корективи в програму, адаптуючи її до потреб педагогів та умов навчання.

Останнім етапом є заключний аналіз та рефлексія. Підсумковий аналіз результатів заходів дозволив оцінити загальну ефективність підготовки педагогів до дистанційного навчання; рефлексію здійснено шляхом зворотного зв'язку з педагогами, де обговорено досягнуті результати, труднощі та успіхи.

Розглянемо більш детально програму тренінгу психологічної підтримки педагогів в процесі дистанційного навчання.

Назва тренінгу: «Педагог в цифровому середовищі: психологічна готовність та підтримка».

Вид тренінгу: корекційно-профілактичний.

Мета тренінгу: Сприяти підвищенню рівня психологічної готовності до змін в освітньому середовищі, зокрема, в умовах дистанційного навчання; зміцнення психічного здоров'я та соціального благополуччя педагогів шляхом зниження емоційної напруги, розвиток навичок позитивного мислення і

стійкості до стресу, а також профілактика синдрому емоційного вигорання (СЕВ) у професійній діяльності.

Завдання тренінгу:

1. Надати учасникам теоретичні знання про психологічну готовність до змін та її роль у професійному розвитку.
2. Формувати навички самопізнання, саморефлексії та саморозвитку як основи особистісної стійкості в умовах змін.
3. Створити емоційно комфортне середовище для активної роботи над собою, обміну досвідом і підтримки колег.
4. Розвивати особистісні якості педагогів (стресостійкість, гнучкість, емоційну стабільність) для досягнення внутрішньої гармонії та професійного задоволення.
5. Корегувати неадаптивні емоційні й поведінкові стереотипи, формуючи більш конструктивні способи реагування на труднощі та зміни.
6. Підвищувати здатність педагогів до позитивного мислення, адаптивного сприйняття нових викликів та збереження ресурсного стану в дистанційній роботі.

Очікувані результати тренінгу:

1. Зниження рівня емоційної напруги та підвищення психоемоційної стійкості учасників.
2. Формування психологічної готовності до змін в освітньому середовищі.
3. Оволодіння техніками позитивного мислення та саморегуляції емоцій.
4. Підвищення рівня усвідомленості щодо власного психічного стану та шляхів його стабілізації.
5. Розвиток навичок самопізнання, саморозвитку й емоційної самопідтримки.
6. Профілактика синдрому емоційного вигорання шляхом зміцнення особистісних ресурсів.

7. Корекція неадаптивних емоційних і поведінкових стереотипів у професійній діяльності.

8. Підвищення мотивації до особистісного й професійного розвитку в умовах дистанційного навчання.

Обладнання: мультимедійне обладнання: ноутбук, проєктор, екран для презентацій; роздаткові матеріали: індивідуальні робочі зошити, роздруковки тестів, бланки для рефлексії; канцелярські матеріали: фліпчарт, маркери, стікери, папір для творчих завдань, кольорові олівці або фломастери; аудіовізуальні матеріали: аудіозаписи релаксаційної музики, відео для психологічних технік.

До участі у тренінгу була відібрана група педагогів з низькими та середніми показниками за комплексом методик у кількості 12 осіб.

Тривалість – 12 год. (3 дні по 3 години роботи в аудиторії та 3 години самостійної роботи).

Форми роботи – міні-лекції, практики релаксації, обговорення, індивідуальна робота, тощо.

Розклад тренінгу представлено у таблиці 3.2, орієнтовний хід проведення тренінгу та перелік вправ наведено у Додатку Е.

Таблиця 3.2

Розклад тренінгу

| День | Тема                                      | Форма роботи                                                                             | Очікуваний результат                                                              |
|------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1    | Усвідомлення змін в освітньому середовищі | Міні-лекція, дискусія, вправа «Індикатор готовності до змін», «Колесо життєвого балансу» | Учасники усвідомлюють свій рівень готовності до змін та основні внутрішні бар'єри |
|      | Самостійна робота: карта змін             | Індивідуальна робота                                                                     | Самоаналіз життєвих сфер, визначення особистих векторів розвитку                  |
| 2    | Психологічні ресурси педагога             | Міні-лекція, вправа «Дерево ресурсів», практика релаксації                               | Учасники визначають свої внутрішні ресурси та розробляють план їх підтримки       |
|      | Профілактика емоційного вигорання         | Тест, розробка індивідуального плану                                                     | Підвищення усвідомленості ризиків СЕВ та планування заходів профілактики          |

| День | Тема                                              | Форма роботи                                                   | Очікуваний результат                                                                        |
|------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | Самостійна робота: щоденник ресурсів, тест на СЕВ | Індивідуальна робота                                           | Формування практики підтримки емоційного балансу                                            |
| 3    | Позитивне мислення і стратегія адаптації          | Міні-лекція, вправа «Рефреймінг», побудова особистої стратегії | Учасники формують навички позитивного мислення та розробляють індивідуальні плани адаптації |
|      | Підсумок тренінгу, капсула підтримки              | Обговорення, рефлексія                                         | Усвідомлення отриманих результатів, мотивація до подальшого розвитку                        |
|      | Самостійна робота: стратегія розвитку на 3 місяці | Індивідуальна робота                                           | Закріплення планів професійного та особистісного розвитку                                   |

Для організації ефективної роботи упродовж реалізації програми тренінгу нами було розроблено індивідуальний робочий зошит (воркбук) «Педагог в цифровому середовищі: психологічна готовність та підтримка» (Рис. 3.2., Додаток К).

Воркбук є інтерактивним навчально-практичним посібником, створеним для підтримки педагогів у розвитку психологічної готовності до змін в умовах дистанційного навчання. Він поєднує теоретичний матеріал, самодіагностику, практичні вправи, рефлексійні завдання та самостійну роботу учасників упродовж триденного тренінгу.

Воркбук «Педагог в цифровому середовищі: психологічна готовність та підтримка» розроблено на основі сучасних психологічних практик розвитку стресостійкості, позитивного мислення та адаптивності. Структура логічно прив'язана до днів тренінгу, що дозволяє учасникам поступово занурюватися у тематику, закріплювати навички й бачити особистий прогрес.

Особливостями видання є інтерактивний характер; комбінація теоретичного матеріалу і практичних завдань; зручна візуалізація (дерево ресурсів, таблиці, блок-схеми); підсилення ефекту тренінгу через самостійну роботу.

Дизайн лаконічний та сучасний (Blush and Brown стиль Canva), виділено чіткі блоки, велику кількість місця для власних нотаток і відповідей.



Рис. 3.2. Індивідуальний робочий зошит

Упродовж трьох днів учасники: провели самодіагностику власної готовності до змін; визначили свої внутрішні ресурси та розробили індивідуальні стратегії їх підтримки; ознайомилися з техніками саморегуляції та профілактики емоційного вигорання; засвоїли методи формування позитивного мислення і ефективного управління емоціями; склали особисті плани адаптації до змін та стратегії збереження психоемоційної рівноваги.

Тренінг сприяв зниженню рівня емоційної напруги серед педагогів, підвищенню їхньої психологічної готовності до змін, а також мотивації до професійного саморозвитку в нових умовах цифрового середовища.

Означене підтверджується проведенням моніторингом після тренінгу. Після реалізації програми тренінгу для експериментальної перевірки її

ефективності, учасники експериментальної групи взяли участь у контрольному етапі експерименту, який включав повторне діагностування за методиками Т. Елерса, тесту «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка), методики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонд, авторського опитувальника «Психологічна готовність педагогів до дистанційного навчання».

Результати діагностики експериментальної групи до та після участі у тренінгу розподілено наступним чином.

За методикою Т. Елерса на визначення рівня мотивації до успіху 2 з 2 респондентів підвищили рівень з низького до середнього, 3 з 6 – з середнього до високого рівня.

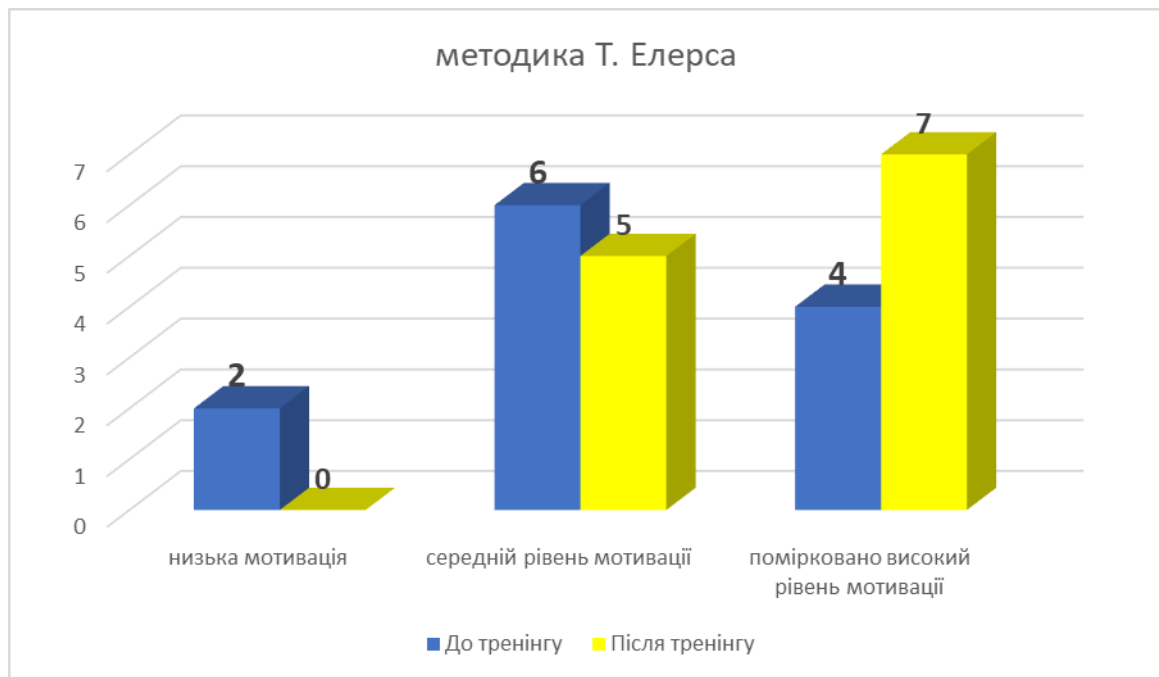


Рис. 3.3 Розподіл респондентів за рівнем мотивації до успіху (до і після тренінгу)

Розподіл респондентів за шкалами тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності (тест «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка)), доводить про зниження тривожності з середнього до низького рівня у 4 ос., з високого до середнього у 3 ос., за іншими шкалами суттєвих змін показників не відбулось (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Розподіл респондентів за шкалою тривожності (до і після тренінгу)

| Шкала       | Рівень (осіб)             |                                 |                          |                                |
|-------------|---------------------------|---------------------------------|--------------------------|--------------------------------|
|             | Середній<br>(до тренінгу) | Середній<br>(після<br>тренінгу) | Високий<br>(до тренінгу) | Високий<br>(після<br>тренінгу) |
| тривожності | 5                         | 4                               | 7                        | 3                              |

За методикою соціально-психологічної адаптації К. Роджерс та Р. Даймонд спостерігається приведення до норми показника адаптації у 2 ос., інтернальності – 1 ос., емоційного комфорту – 4 ос., самосприйняття – 3 ос., за іншими шкалами суттєвих змін показників не відбулось.

Таблиця 3.3

Кількісний розподіл показників  
соціально-психологічної адаптації у респондентів (до і після тренінгу)

| Шкала             | Амплітуда показника | Кількість респондентів |                   |
|-------------------|---------------------|------------------------|-------------------|
|                   |                     | До тренінгу            | Після<br>тренінгу |
| адаптація         | нижче норми         | 2                      | 0                 |
|                   | норма               | 10                     | 12                |
| інтернальність    | нижче норми         | 3                      | 0                 |
|                   | норма               | 9                      | 12                |
| самосприйняття    | нижче норми         | 5                      | 3                 |
|                   | норма               | 7                      | 9                 |
| емоційний комфорт | нижче норми         | 8                      | 4                 |
|                   | норма               | 4                      | 8                 |

Результати опитувальника «Психологічна готовність педагогів до дистанційного навчання» за мотиваційним, емоційно-вольовим компонентами ілюструють підвищення з низького до середнього рівня у 5 ос.

Також, про доцільність тренінга свідчать схвальні відгуки учасників.

Підбиваючи підсумки, зазначимо, тренінг «Педагог в цифровому середовищі: психологічна готовність та підтримка» продемонстрував важливість цілеспрямованої роботи педагогів над розвитком особистісної стійкості в умовах змін. Учасники усвідомили необхідність підвищення рівня психологічної готовності та адаптації до нових форматів освітнього процесу,



зокрема дистанційного навчання, як природної складової професійної діяльності сучасного педагога.

Таким чином, досягнуто головної мети тренінгу – підвищення рівня психологічної готовності педагогічних працівників до викликів дистанційної освіти та збереження їхнього психічного здоров'я.

### **3.3 Практичні рекомендації щодо ефективної організації дистанційного навчання**

Здійснений нами аналіз теоретичних джерел та емпіричні дослідження доводять, що у сучасних умовах розвитку суспільства дистанційне навчання стало невід'ємною складовою освітнього процесу та вимагає від педагогічних працівників не лише володіння цифровими технологіями, а й високого рівня психологічної готовності до змін. Актуальність даної проблеми обумовлена необхідністю оперативного реагування на виклики цифрового суспільства та пандемічних загроз, які стимулювали масовий перехід на дистанційні форми навчання та воєнного стану в Україні. Психологічна готовність педагогів виступає важливим чинником успішної адаптації до нових умов професійної діяльності, що забезпечує ефективне функціонування особистості в новій професійній ситуації. Відповідно, недостатня психологічна готовність педагогів може призводити до зниження якості освітнього процесу, підвищення рівня тривожності та емоційного вигорання. Натомість висока готовність сприяє успішному впровадженню інновацій, ефективному використанню цифрових технологій та підтриманню стабільного емоційного фону.

Особливого значення набуває формування психологічної готовності на етапі підготовки та перепідготовки педагогічних кадрів, що передбачає розвиток цифрових компетентностей, навичок саморегуляції та стресостійкості. Важливими умовами підвищення готовності є наявність мотивації до

професійного саморозвитку, гнучкість мислення, відкритість до інновацій та вміння працювати в умовах невизначеності.

Отже, розроблення практичних рекомендацій щодо ефективної організації дистанційного навчання з урахуванням рівня психологічної готовності педагогів є важливою науковою та практичною задачею, що сприятиме підвищенню якості надання освітніх послуг у новітніх умовах.

На основі аналізу наукових джерел та результатів практичної діяльності нами узагальнено та запропоновано такі заходи: по-перше, оцінка психологічної готовності педагогів, проведення попереднього анкетування, тестування та індивідуальних психологічних консультацій (детально представлено у попередніх розділах роботи).

По-друге, організація системної підтримки, метою якої є підвищення професійної впевненості педагогів, проведення тренінгів цифрової грамотності та психологічних семінари. Особливої ваги набуває наставництво, що сприяє поступовій адаптації педагогів до нових вимог. Так, мета наставництва в освіті полягає в підвищенні ефективності професійної діяльності педагогічних працівників та розвитку їхнього професійного потенціалу. Завдання наставництва в освіті полягає в супроводі педагогів на різних етапах їхньої професійної діяльності [26]. Позитивним чинником є створення внутрішніх професійних спільнот педагогів, де відбувається обмін досвідом та взаємна підтримка.

По-третє, поступовість упровадження інновацій. Ми суголосні з думкою В. Чудакової [43], яка стверджує, що психологічна готовність до інноваційної діяльності сприймається суб'єктивно як відчуття легкості у здійсненні педагогічного процесу та інших пов'язаних з ним нововведень. Відсутність такої готовності проявляється через внутрішній опір, незадоволення, емоційне неприйняття нових форм діяльності та інноваційних засобів. Психологічна готовність формується поступово в процесі особистого досвіду впровадження нових педагогічних технологій і проявляється як у суб'єктивному зростанні

впевненості (через самооцінку), так і в об'єктивних діях. Відтак, упровадження гібридного навчання як перехідного етапу сприяє зниженню тривожності.

По-четверте, створення позитивного психологічного клімату. У дослідженні Л. Пастух [31] зазначається, що наслідком професійної діяльності педагога можуть стати підвищена тривожність, фрустрація, дратівливість, втома та прояви синдрому емоційного вигорання. Уникнути цього можливо за умови, що керівник закладу освіти зуміє створити й підтримувати сприятливий психологічний клімат у колективі, що позитивно позначиться не лише на емоційному стані підлеглих, а й на результативності їхньої навчально-виховної роботи.

Сприятливий психологічний клімат у колективі формує в працівників відчуття задоволеності від спільної діяльності, що, у свою чергу, стимулює бажання працювати, підвищує продуктивність праці та позитивно впливає на освітній процес і розвиток здобувачів освіти. Натомість несприятливий психологічний клімат викликає відчуття дискомфорту й незадоволеності, знижує мотивацію та ефективність професійної діяльності, що негативно позначається на здобувачах освіти.

По-п'яте, раціоналізація робочого навантаження. Так, відповідно до рекомендацій ЮНЕСКО [45], навантаження під час дистанційного навчання має бути збалансованим і не перевищувати фізичні та психологічні можливості учасників.

По-шосте, забезпечення технічної підтримки та надання інструктивно-методичних матеріалів для роботи на платформах дистанційної освіти. Методичними рекомендаціями МОН України щодо організації дистанційного навчання визначено, що «найголовнішим критерієм вибору інструментів для організації дистанційного навчання має бути відповідність поставленим методичним цілям, тобто те, наскільки певний сервіс чи ресурс уможливорює досягнення очікуваних результатів навчання в дистанційному форматі.

При цьому бажано також урахувати універсальність цих інструментів, щоб скоротити кількість різних платформ, які використовуються для навчання.

Перевагу краще надати україномовним ресурсам або таким, що мають інтуїтивно зрозумілий інтерфейс. Водночас важливо врахувати можливі особливі потреби учнів та засади універсальної доступності програмних засобів, обирати ресурси, які максимально підходять для різних платформ (персональні комп'ютери, планшети, мобільні пристрої Apple, Android тощо) [28].

Таким чином, ефективна організація дистанційного навчання передбачає комплексний підхід, що поєднує розвиток цифрових навичок педагогів із підвищенням їх психологічної готовності до змін. Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме забезпеченню високої якості освітнього процесу у закладах фахової передвищої в умовах дистанційної форми навчання.

### **Висновки до третього розділу**

Дослідження підтвердило, що психологічна підтримка педагогів у період організації дистанційного навчання є не лише актуальною, а й критично необхідною. У процесі аналізу було встановлено, що основними напрямками психологічної підтримки педагогічних працівників є психологічна діагностика, консультування, просвіта, профілактика.

Виявлено, що підтримка, орієнтована на розвиток внутрішніх ресурсів особистості, сприяє зниженню тривожності, підвищенню впевненості в собі та стійкості до стресу; успішність підтримки також залежить від її системності та безперервності. У період війни психологічна підтримка набуває особливої значущості, оскільки сприяє не лише збереженню психічного здоров'я, а й розвитку адаптивних можливостей людини до складних та нестабільних умов життя.

Розроблено структурований алгоритм реалізації заходів, спрямованих на підвищення психологічної готовності педагогів до дистанційної діяльності. З'ясовано, що ефективність такого алгоритму забезпечується дотриманням

чіткої послідовності етапів: від діагностики потреб до підсумкової рефлексії. Практика показала, що за умов надання педагогам чітких інструкцій та інструментів психологічної підтримки вони демонструють вищу адаптивність і професійну ефективність. Результати впровадження алгоритму засвідчують зменшення емоційного виснаження, підвищення суб'єктивного відчуття успішності та покращення мотивації.

Результати діагностики експериментальної групи до та після участі у тренінгу розподілено наступним чином. За методикою Т. Елерса на визначення рівня мотивації до успіху 2 з 2 респондентів підвищили рівень з низького до середнього, 3 з 6 – з середнього до високого рівня.

Розподіл респондентів за шкалами тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності (тест «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка)), доводить про зниження тривожності з середнього до низького рівня у 4 ос., з високого до середнього у 3 ос.

За методикою соціально-психологічної адаптації К. Роджерс та Р. Даймонд спостерігається приведення до норми показника адаптації у 2 ос., інтернальності – 1 ос., емоційного комфорту – 4 ос., самосприйняття – 3 ос.

Результати опитувальника «Психологічна готовність педагогів до дистанційного навчання» за мотиваційним, емоційно-вольовим компонентами ілюструють підвищення з низького до середнього рівня у 5 ос.

Таким чином, запропонований алгоритм є ефективним інструментом цілеспрямованого впливу на психологічну готовність педагогів до сучасних форм організації навчання.

Запропоновано комплекс практичних рекомендацій, які дозволяють підвищити ефективність організації дистанційного навчання з урахуванням психологічної готовності педагогів. Застосування цих рекомендацій дозволяє не лише покращити організаційний аспект дистанційного навчання, але й забезпечити високий рівень психологічної готовності освітян до нових викликів.

## ВИСНОВКИ

Проведене нами дослідження надало можливість сформулювати загальні висновки відповідно до визначеної мети та поставлених завдань роботи.

У процесі аналізу іноземних (Е. Georgiadou, К. Siakas, Р. Mishra., М. Koehler) та вітчизняних (Т. Афанасьєва, Є. Гревцева Я. Катюк, М. Смульсон, Н. Павлик, С. Бурчак, О. П'ятниця, І. Дорожко, О. Малихіна, Л. Туріщева) наукових джерел було встановлено, що психологічна готовність педагогів до дистанційного навчання є багатокомпонентною особистісною характеристикою, яка охоплює мотиваційну, емоційну, когнітивну та діяльнісну сфери. Вона формується під впливом професійного досвіду, рівня цифрової грамотності, емоційної стійкості та гнучкості мислення. Особливо важливим є усвідомлення педагогом цінності дистанційного навчання, його переваг і особливостей.

Аналіз літератури дозволив виділити основні підходи до визначення поняття готовності: функціональний, особистісний та інтегративний. Розкрито структуру психологічної готовності (за О. Кокуном), що включає функціональну, емоційну та особистісну підструктури, які взаємодіють між собою.

Підкреслено роль педагогічної рефлексії, саморегуляції та здатності до прийняття рішень у нових умовах. Визначено, що дистанційна форма навчання висуває нові вимоги до професійної ролі педагога: він стає фасилітатором, ментором, координатором. Це потребує формування нових професійних якостей і посилення психологічної підготовки. Таким чином, психологічна готовність є необхідною умовою успішної реалізації освітнього процесу в онлайн-форматі.

У результаті дослідження було виявлено низку чинників, які впливають на психологічну готовність педагогів до дистанційного навчання. До позитивних чинників віднесено високу мотивацію до професійної діяльності, внутрішню відповідальність, здатність до саморегуляції, гнучкість мислення,

позитивне ставлення до цифрових технологій. Разом з тим, виявлено і психологічні бар'єри: підвищений рівень тривожності, емоційне виснаження, професійне вигорання, низька самооцінка щодо володіння ІКТ. Значну роль відіграє соціально-психологічна адаптація педагога, його здатність до комунікації та підтримки взаємодії у віртуальному середовищі. Установлено, що бар'єри часто зумовлені зовнішніми чинниками – недостатньою підтримкою адміністрації, перевантаженням, браком навчальних ресурсів. Також впливають вікові особливості та попередній досвід дистанційної роботи. Аналіз чинників дозволяє диференціювати педагогів за рівнем психологічної готовності та формувати цілеспрямовані програми підтримки. Увага до цих чинників є необхідною умовою при плануванні професійного розвитку педагогів у цифровому середовищі.

Проведене емпіричне дослідження охопило педагогів фахової передвищої освіти і дозволило визначити три рівні психологічної готовності – високий, середній і низький. Більшість учасників (51%) продемонстрували середній рівень готовності, що свідчить про наявність загальної установки на прийняття нових умов, але з потребою в додатковій підтримці. Педагоги з високим рівнем готовності (38%) виявляли впевненість, гнучкість, позитивну мотивацію, адекватне сприйняття викликів дистанційної освіти. Особи з низьким рівнем (11%) характеризувалися тривожністю, нестачею цифрових навичок, низькою самооцінкою. Результати підтвердили важливість індивідуального підходу до підвищення готовності. У дослідженні застосовувалися валідні психодіагностичні методики, які дозволили виявити рівні емоційної стабільності, мотивації до успіху, адаптаційності. Отримані дані є підґрунтям для розроблення психолого-педагогічних інтервенцій. Дослідження також довело, що підвищення рівня готовності можливе за умов цілеспрямованої роботи з педагогами.

Створено програму тренінгу та робочий зошит «Педагог в цифровому середовищі: психологічна готовність та підтримка», які включають тренінгові модулі, техніки емоційного розвантаження, розвиток навичок саморегуляції

тощо. Апробація показала позитивну динаміку: підвищення рівня впевненості, зниження тривожності, посилення адаптивності. Пропозиції щодо організації навчального середовища охоплюють цифрову підтримку, регулярні консультації, можливість обміну досвідом. Також підкреслюється важливість адміністративної підтримки та визнання ролі психолога в освітньому процесі. Загалом заходи показали свою ефективність у формуванні сталого позитивного ставлення педагогів до змін.

Вважаємо, що у межах дослідження досягнуто комплексної мети: теоретично обґрунтовано поняття психологічної готовності педагогів до дистанційного навчання, проведено емпіричну діагностику її рівнів і чинників, розроблено та апробовано програму психологічної підтримки. Практичні заходи, запропоновані в роботі, довели свою результативність і можуть бути впроваджені в закладах фахової передвищої освіти.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьєва Т.О., Гревцева Є.О. Організація ефективної командної взаємодії в умовах дистанційної роботи педагогічних працівників. *Електронне наукове фахове видання «Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету»*. 2021. № 10. С. 20-32.
2. Буйняк М.Г. Формування психологічної готовності вчителів до інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами: автореф. дис. ... канд. психологічних наук: 19.00.08. Київ, 2019. 23 с.
3. Бурчак С.О., П'ятниця О.В. Проблема підготовки майбутніх учителів до використання інформаційно-комунікаційних технологій на уроках математики в 5-6 класах. 2013. Вип. 38. С. 8-11. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/PVSSh\\_2013\\_38\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/PVSSh_2013_38_4) (дата звернення: 09.02.2025).
4. Важинський С.Е., Щербак Т.І. Методика та організація наукових досліджень: навч. посіб. Суми: СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2016. 260 с.
5. Великий тлумачний словник сучасної мови. URL: <https://slovnyk.me/dict/vts/%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C> (дата звернення: 06.01.2025).
6. ВООЗ представила нову вікову класифікацію. ITMED: веб-сайт. URL: [https://itmed.org/news/vooz\\_predstavila\\_novu\\_vikovu\\_klasifikatsiyu\\_60099/](https://itmed.org/news/vooz_predstavila_novu_vikovu_klasifikatsiyu_60099/) (дата звернення: 23.01.2025).
7. Галян О.І., Галян І.М. Експериментальна психологія: навчальний посібник. Київ: «Академвидав», 2012. 400 с.
8. Горбатюк М. Структурно-функціональна модель технології формування педагогічної фасилітації майбутніх інженерів-педагогів. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: збірник наукових праць*. 2016. Вип. 44. Київ; Вінниця: ТОВ фірма «Планер». С. 290-294.
9. Горбунова В.В. Експериментальна психологія в схемах і таблицях: навчальний посібник. К.: «ВД «Професіонал», 2007. 208 с.

10. Деякі питання організації дистанційного навчання: Наказ МОН України від 08.09.2020 № 1115 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0941-20#Text> (дата звернення: 12.01.2025).

11. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 р. №672. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.01.2025).

12. Дистанційне навчання: психологічні засади: монографія / Смульсон М.Л., Машбиць Ю.І., Жалдак М.І. та ін.; за ред. М.Л. Смульсон. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. 240 с.

13. Екосистема психологічної допомоги у сфері освіти. URL: <https://www.mentalhelp.in.ua/> (дата звернення: 21.02.2025).

14. Екосистема психологічної допомоги: презентація МОН України. УКРІНФОРМ: веб-сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3616702-mon-prezentuvalo-ekosistemu-psihologicnoi-dopomogi-u-sferi-osviti.html> (дата звернення: 20.02.2025).

15. Енциклопедія освіти / головний редактор. В.Г. Кремінь. Київ: Юрінком Інтер, 2021. 1144 с.

16. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: методичний посібник / Кокур О.М та ін. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

17. Ігнатович О.М., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с.

18. Катюк Я.Л. Психологічна готовність науково-педагогічних працівників ВНЗ як наукова проблема. *Теорія і практика дистанційного навчання в освіті*: Інформаційні матеріали Всеукраїнського Круглого столу «Відкрита освіта: від теорії до практики» в рамках VI Міжнародної електронної

Науково-практичної конференції, 29 жовтня 2015 р., м. Київ. К.: ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти» НАПН України, 2015. 57 с.

19. Кіндрат К. Психологічна підтримка учнів, батьків та педагогів під час війни. Педрада: веб-сайт. URL: <https://oplatforma.com.ua/article/17726-psikhologichna-pidtrimka-uchniv-batkiv-ta-pedagogiv-pid-chas-viyni> (дата звернення: 04.03.2025).

20. Ковальчук З. Соціально-психологічні особливості історичного дискурсу феномену взаємодії в сучасних викликах дистанційної освіти. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2022. Випуск 2. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/5964/1/23-24-PB.pdf> (дата звернення: 18.02.2025).

21. Кравчина Т.В. Дистанційне навчання і викладання англійської мови: переваги та недоліки. *Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету*. 2021. № 11. С. 71-79.

22. Кучеренко С.М Кучеренко Н.С. Психологічна готовність майбутніх інженерів-педагогів як важливий фактор професіоналізації особистості. International scientific-practical conference «*Science, education and technology: current issues of theory and practice*»: conference proceedings (Tampere, Finland, June 12, 2024). Tampere, Finland: Scholarly Publisher ICSSH, 2024. 79 pages.

23. Лаврентьєва Г. Шишкіна М. Методичні рекомендації з організації та проведення науково-педагогічного експерименту. Київ: ІТЗН АПНУ, 2007. 74 с

24. Маятіна Н., Лисенко Т., Дмитрієнко О. Сучасні моделі дистанційного навчання. *Український Педагогічний журнал*. 2021. №2. С. 84-95.

25. Методика проведення досліджень за вибіркою. URL: <http://journlib.univ.kiev.ua/navch/Implementaciya.pdf> (дата звернення: 03.02.2025).

26. Новик І., Венгловська О. Наставництво: професійна підтримка та розвиток педагогів. Київ: УІРО, 2023. 111 с.

27. Олійник В.В. Нормативно-правове регулювання дистанційного навчання в системі відкритої освіти *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2022. Випуск 19(48). С. 66-83.

28. Організація дистанційного навчання в школі: методичні рекомендації. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/metodichni%20recomendazii/2020/metodichni%20recomendazii-dustanciyna%20osvita-2020.pdf> (дата звернення: 21.02.2025).

29. Павлик Н.В. Особливості психологічної готовності сучасного педагога до творчої професійної діяльності в умовах нової української школи: наук.-аналіт. доп. / Нац. акад. пед. наук України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих ім. Івана Зязюна НАПН України. Київ: Пед. думка, 2021. 23 с.

30. Панок, В.Г., Чаплак, Я.В., Андреєва, Я.Ф. Основи психологічної допомоги: теорія та практика психоконсультації: навчальний посібник. Чернівці: Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича, 2019. 384 с.

31. Пастух Л.В. Формування позитивного психологічного клімату в педагогічних колективах закладів загальної середньої освіти. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». 2018. № 41. 272-286.

32. Плющ В.М. Модель формування готовності майбутніх учителів природничих дисциплін до професійного самовдосконалення. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2020. №185. С. 147-152.

33. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 р. №2145- VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 23.01.2025).

34. Психологічний словник / авт.-уклад. В.В. Синявський, О.П. Сергєєнкова / за ред. Н.А. Побірченко. URL: [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/5980/3/O\\_Serhieienkova\\_IL.pdf](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/5980/3/O_Serhieienkova_IL.pdf) (дата звернення: 05.01.2025).

35. Психофізіологічне забезпечення готовності студентів до педагогічної діяльності: монографія / за ред. О.М. Кокуна. К.: Педагогічна думка, 2008. 296 с

36. Семиченко В.А. Психологія педагогічної діяльності: навч. посібник для студ. вищих пед. навч. закл. К.: Вища школа, 2004. 336 с.
37. Словник психологічних термінів. URL: <https://nuph.edu.ua/slovnik-psihologichnih-terminiv/> (дата звернення: 15.01.2025).
38. Словник-довідник з професійної педагогіки / за ред. А.В. Семенової. Одеса: Пальміра, 2006. 221 с.
39. Смульсон М.Л. Психолого-педагогічні засади дистанційного навчання. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2024. Том 6. № 2. С. 1-5.
40. Стратегія цифрової трансформації Білоцерківського фахового коледжу сервісу та дизайну на 2025-2028 роки. Біла Церква: БФКСД, 2025. 32 с.
41. Стягунова О. Психологічна підтримка педагогічних працівників: брошура до Типової програми підвищення кваліфікації керівників і педагогічних працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників. Київ. УІРО. 2023. 14 с.
42. Теорія і методика професійної освіти: навч. посіб. / Бартенєва І.О., Богданова І.М., Галіцан О.А. та ін.; за ред. З.Н. Курлянд. К.: «Знання», 2012. 390 с
43. Чудакова В. Психологічна готовність до інноваційної діяльності як чинник формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. «Серія Психологія»*. URL: [https://pi.iod.gov.ua/images/pdf/2014\\_1/25.pdf](https://pi.iod.gov.ua/images/pdf/2014_1/25.pdf) (дата звернення: 02.03.2025).
44. Як вчителю організувати свою роботу під час війни: рекомендації Державної служби якості освіти України. ДСЯОУ: веб-сайт. URL: <https://sqe.gov.ua/yak-vchitelyu-organizuvati-svoyu-robotu-p/> (дата звернення: 09.02.2025).
45. Distance learning strategies to tackle the COVID-19 crisis. UNESCO: website. URL: <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/distancelearning> (дата звернення: 04.03.2025).

46. Georgiadou E., Siakas K. Distance Learning: Technologies; Enabling Learning at Own Place, Own Pace, Own Time. Learning and Teaching Issues in Software Quality: Proceedings of the 11th International Conference on Software Process Improvement – Research into Education and Training (Southampton, UK, The British Computer Society, April, 2006). Southampton, UK, 2006. P. 139-150.

47. Joan D.R. Robert. Flexible Learning as New Learning Design in Classroom Process to Promote Quality Education. *Journal on School Educational Technology*. URL: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1098325> (accessed date: 24.01.2025).

48. Mishra P., Koehler M.J. Technological pedagogical content knowledge: A framework for integrating technology in teachers' knowledge. *Teachers College Record*. URL: <https://translate.google.com/website?sl=auto&tl=uk&hl=uk&u=https://doi.org/10.1111/1/j.1467-9620.2006.00684.x> (дата звернення: 08.02.2025).

49. Modern distance learning. Britannica. URL: <https://www.britannica.com/topic/distance-learning/Modern-distance-learning> (дата звернення: 04.01.2025).

50. Peck Devlin. Online Learning Statistics: The Ultimate List in 2025. URL: <https://www.devlinpeck.com/content/online-learning-statistics> (дата звернення: 02.02.2025).

51. Добрівська А.В. Шляхи підвищення психологічної готовності педагогічних працівників до дистанційного навчання. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця: збірник матеріалів IV-ї Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції*, м. Біла Церква, 15 травня 2025 р. Біла Церква: БІНПО, 2025. С.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

**Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерса)**

Інструкція. Вам пропонується ряд тверджень. При згоді з твердженням поруч з його цифровим позначенням ставите на бланку для відповіді знак «+» («так»), при незгоді - знак «-» («ні»).

Текст опитувальника

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на деякий час.
2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу на 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. По відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то потім суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолобство.
18. Зазвичай помітно, коли я працюю без натхнення.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Треба покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей, важливіших, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолобний, ніж багато інших.

25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я налаштований до роботи, я роблю її краще і краще, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж робота інших.
38. Багато чого, за що я беруся, я не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.
41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я можу піти й на крайні заходи.

Ключ. Обробка результатів. По 1 балу проставляється за відповідь «так» за наступними пунктами опитувальника: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41; «Ні»: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39.

Відповіді по пунктах 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються.

Підраховується загальна сума балів. 1-10 балів – низька мотивація до успіху. 11-16 – середній рівень мотивації. 17-20 – помірковано високий рівень мотивації. Понад 21 бал – надто високий рівень мотивації до успіху.



### Тест «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка

Мета: визначення рівня власних психічних станів. Структура: тест містить 4 блоки по 10 запитань, та дозволяє оцінити деякі неадаптивні стани (тривога, фрустрація, агресія) і властивості особистості (тривожність, фрустрація, агресивність і ригідність). За цією методикою:

Тривожність – індивідуальна психічна особливість, що виявляється в схильності людини до частих і інтенсивних переживань стану тривоги, а також в низькому порозі його виникнення. Тут тривога виступає як переживання емоційного дискомфорту, що пов'язаний з очікуванням неблагополуччя, з передчуттям небезпеки.

Фрустрація інтерпретується як психічний стан, викликаний неуспіхом у задоволенні потреби, бажання.

Агресивність – не викликана об'єктивними обставинами неспровокована ворожість особистості по відношенню до оточуючих та навколишнього світу.

Ригідність – ускладненість (аж до повної нездатності) у зміні наміченої суб'єктом програми діяльності в умовах, що об'єктивно потребують її перебудови.

Інструкція. Уважно прочитайте опис різних психічних станів. Якщо цей опис збігається з Вашим станом і стан виникає часто, то необхідно оцінити його в 2 бали. Якщо цей стан виникає зрідка, то ставиться один бал. Якщо не збігається з Вашим станом – 0 балів.

Опис станів.

#### І. Шкала тривожності:

1. Не почуваю впевненості в собі.
2. Часто через дрібниці червонію.
3. Мій сон неспокійний.
4. Легко впадаю в зневіру.
5. Турбуюся тільки про уявлювані неприємності.
6. Мене лякають труднощі.
7. Люблю копатися у своїх недоліках.
8. Мене легко переконати.
9. Я недовірливий.
10. Я важко переношу час очікування.

#### ІІ. Шкала фрустрації:

1. Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, з яких усе-таки можна знайти вихід.

2. Неприємності мене сильно розстроюють, я падаю духом.
3. Під час великих неприємностей я схильний без достатніх підстав звинувачувати себе.
4. Нещастя і невдачі нічому мене не вчать.
5. Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її марною.
6. Я нерідко почуваюся беззахисним.
7. Іноді в мене буває стан розпачу.
8. Я почуваю розгубленість перед труднощами.
9. У важкі хвилини життя іноді поведжуся по дитячому, хочу, щоб пожаліли.
10. Вважаю недоліки свого характеру непоправними.

### III. Шкала агресивності:

1. Залишаю за собою останнє слово.
2. Нерідко в розмові перебиваю співрозмовника.
3. Мене легко розсердити.
4. Люблю робити зауваження іншим.
5. Хочу бути авторитетом для інших.
6. Не задовольняюся малим, хочу найбільшого.
7. Коли розгніваюся, погано себе стримую.
8. Волію краще керувати, ніж підкорятися.
9. У мене різка, грубувата жестикуляція.
10. Я мстивий.

### IV. Шкала ригідності:

1. Мені важко змінювати звички.
2. Нелегко переключати увагу.
3. Дуже насторожено ставлюся до всього нового.
1. Мене важко переконати.
2. Нерідко в мене не виходить з голови думка, якої слід було б позбутися.
3. Нелегко зближуюся з людьми.
4. Мене засмучують навіть незначні порушення плану.
5. Нерідко я виявляю впертість.
6. Неохоче йду на ризик.
7. Різко переживаю відхилення від прийнятого мною режиму дня.

Обробка результатів.

Підрахуйте суму балів за кожною групою запитань.

Інтерпретація результатів:

0-7 балів – низький рівень; 8-14 балів – середній рівень;

15-20 балів – високий рівень.

## Додаток В

## Методика дослідження соціально - психологічної адаптації

К. Роджерса - Р. Даймонд

Прізвище та ім'я \_\_\_\_\_

Пропоную прочитати висловлювання та порівняти їх зі своїм досвідом

У бланку слід зазначити відповідь, базуючись на таких оцінках:

- 0** - це мене зовсім не стосується;  
**1** - це мене не стосується;  
**2** - мабуть, це мене не стосується;  
**3** - не знаю, чи це мене стосується;  
**4** - це схоже на мене, але травню сумніви;  
**5** - це схоже на мене;  
**6** - це точно я.

| №   | Текст методики                                                                                                     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.  | Відчуваю незручність, коли вступаю з кимось у діалог                                                               |   |   |   |   |   |   |   |
| 2.  | Не має бажання розкриватися перед іншими.                                                                          |   |   |   |   |   |   |   |
| 3.  | У всьому подобається ризик, боротьба, змагання.                                                                    |   |   |   |   |   |   |   |
| 4.  | Маю до себе високі вимоги.                                                                                         |   |   |   |   |   |   |   |
| 5.  | Часто сварю себе за те, що зробив.                                                                                 |   |   |   |   |   |   |   |
| 6.  | Часто відчуваю себе пригніченим.                                                                                   |   |   |   |   |   |   |   |
| 7.  | Маю сумніви, що можу подобатися особам протилежної статі.                                                          |   |   |   |   |   |   |   |
| 8.  | Свої обіцянки виконую завжди.                                                                                      |   |   |   |   |   |   |   |
| 9.  | Теплі, добрі стосунки з оточуючими.                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |
| 10. | Людина стримана, замкнена, тримаюся осторонь.                                                                      |   |   |   |   |   |   |   |
| 11. | У невдачах звинувачую себе.                                                                                        |   |   |   |   |   |   |   |
| 12. | Людина відповідальна, на яку можна покластися.                                                                     |   |   |   |   |   |   |   |
| 13. | Відчуваю, що не в змозі змінити щось, всі зусилля марні.                                                           |   |   |   |   |   |   |   |
| 14. | На багато що, дивлюся очима однолітків.                                                                            |   |   |   |   |   |   |   |
| 15. | Приймає в цілому ті правила й вимоги, яких варто дотримуватись.                                                    |   |   |   |   |   |   |   |
| 16. | Власних переконань і правил не вистачає.                                                                           |   |   |   |   |   |   |   |
| 17. | Подобається мріяти, іноді – втягує, важко повертатися від мрії до реальності.                                      |   |   |   |   |   |   |   |
| 18. | Завжди готовий до захисту і навіть нападу; переживаю образи болісно, розмірковуючи над способами помсти.           |   |   |   |   |   |   |   |
| 19. | Умію керувати собою і власними вчинками, примушувати себе або дозволяти собі; самоконтроль для мене - не проблема. |   |   |   |   |   |   |   |
| 20. | Часто змінюється настрій, настає нудьга.                                                                           |   |   |   |   |   |   |   |
| 21. | Все що стосується інших не хвилює. Зосереджений на собі, зайнятий собою.                                           |   |   |   |   |   |   |   |
| 22. | Люди, як правило, мені подобаються.                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |
| 23. | Не соромлюся своїх почуттів, відкрито їх виражаю.                                                                  |   |   |   |   |   |   |   |

|     |                                                                                                              |  |  |  |  |  |  |  |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 24. | Серед великого скупчення людей відчуваю себе дещо самотньо.                                                  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25. | Нині бажаю все покинути, кудись сховатися.                                                                   |  |  |  |  |  |  |  |
| 26. | З оточуючими зазвичай вільно спілкуюся.                                                                      |  |  |  |  |  |  |  |
| 27. | Важко боротися із самим собою.                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |
| 28. | Напружено сприймаю доброзичливе ставлення оточуючих, вважаю що не заслуговую на нього.                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 29. | У душі - оптиміст, вірю у найкраще.                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |
| 30. | Людина вперта, таких називають важкими.                                                                      |  |  |  |  |  |  |  |
| 31. | До людей критичний, засуджую їх, якщо вважаю що самі цього заслуговують.                                     |  |  |  |  |  |  |  |
| 32. | Часто відчуваю себе не тим, хто веде, а тим, кого ведуть: мені не завжди вдається думати і діяти самостійно. |  |  |  |  |  |  |  |
| 33. | Більшість із тих, хто мене знає, добре до мене ставиться, любить мене.                                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 34. | Іноді бувають такі думки, про які не хочеться комусь розповідати.                                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 35. | Людина з привабливою зовнішністю.                                                                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 36. | Відчуваю себе безпомічним, маю потребу відчувати когось поруч.                                               |  |  |  |  |  |  |  |
| 37. | Прийнявши рішення, виконую його.                                                                             |  |  |  |  |  |  |  |
| 38. | Приймаючи самостійні рішення, не можу звільнитися від впливу інших людей.                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 39. | Відчуваю почуття провини, навіть коли звинувачувати себе немає сенсу.                                        |  |  |  |  |  |  |  |
| 40. | Відчуваю неприязнь до того, що його оточує.                                                                  |  |  |  |  |  |  |  |
| 41. | Всім задоволений.                                                                                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 42. | Почуваюся погано: не можу організувати себе.                                                                 |  |  |  |  |  |  |  |
| 43. | Відчуваю млявість. Все що раніше хвилювало, стало байдужим.                                                  |  |  |  |  |  |  |  |
| 44. | Врівноважений, спокійний.                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 45. | Роздратований, часто не можу стриматися.                                                                     |  |  |  |  |  |  |  |
| 46. | Часто відчуваю себе ображеним.                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |
| 47. | Людина спонтанна, нетерпляча, гарячкувата. Бракує стриманості.                                               |  |  |  |  |  |  |  |
| 48. | Буває, що поширюю плітки.                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 49. | Не дуже довіряю своїм відчуттям, вони іноді підводять мене.                                                  |  |  |  |  |  |  |  |
| 50. | Досить важко бути самим собою.                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |
| 51. | На першому місці - думки, а не почуття, перед тим як щось зробити, добре поміркую.                           |  |  |  |  |  |  |  |
| 52. | Те, що відбувається, трактую по- своєму, здатен нафантазувати зайве.                                         |  |  |  |  |  |  |  |
| 53. | Терплячий до інших і приймаю іншого таким, яким він є.                                                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 54. | Намагаюся не думати про свої проблеми.                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 55. | Вважаю себе цікавою людиною, привабливою як особистість, помітною.                                           |  |  |  |  |  |  |  |
| 56. | Людина сором'язлива.                                                                                         |  |  |  |  |  |  |  |
| 57. | Обов'язково треба нагадувати, підштовхувати, щоб доводив справу до кінця.                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 58. | У душі відчуваю перевагу над іншими.                                                                         |  |  |  |  |  |  |  |

|     |                                                                                                           |  |  |  |  |  |  |  |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 59. | Немає нічого, у чому б виявив індивідуальність, своє "Я".                                                 |  |  |  |  |  |  |  |
| 60. | Боюся думок інших про себе.                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |
| 61. | Чеснолюбивий, небайдужий до успіху, схвалення, у тому, що для мене важливо, намагаюся бути кращим.        |  |  |  |  |  |  |  |
| 62. | Людина, у якої на даний момент багато такого, що викликає презирство.                                     |  |  |  |  |  |  |  |
| 63. | Людина діяльна, енергійна, ініціативна.                                                                   |  |  |  |  |  |  |  |
| 64. | Пасую перед труднощами й ситуаціями, які загрожують ускладненнями.                                        |  |  |  |  |  |  |  |
| 65. | Просто недостатньо оцінюю себе.                                                                           |  |  |  |  |  |  |  |
| 66. | Ватажок, вмію впливати на інших.                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |
| 67. | Ставлюся до себе в цілому добре.                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |
| 68. | Людина наполеглива, мені завжди важливо зробити все по-своєму.                                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 69. | Не подобається, коли з кимось порушуються відносини, особливо якщо починаються сварки.                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 70. | Досить довго не можу прийняти рішення, потім маю сумніви щодо його правильності.                          |  |  |  |  |  |  |  |
| 71. | Розгублений, невпевнений у собі.                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |
| 72. | Задоволений собою.                                                                                        |  |  |  |  |  |  |  |
| 73. | Мені часто не щастить.                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 74. | Людина приємна, приваблива інших.                                                                         |  |  |  |  |  |  |  |
| 75. | Можливо, не дуже вродливий, але можу подобатись як людина, особистість.                                   |  |  |  |  |  |  |  |
| 76. | З презирством ставлюся до осіб протилежної статі й не маю контактів з ними.                               |  |  |  |  |  |  |  |
| 77. | Коли треба щось зробити, мене охоплює страх, сумніви.                                                     |  |  |  |  |  |  |  |
| 78. | Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно хвилювало б.                                             |  |  |  |  |  |  |  |
| 79. | Умію наполегливо працювати.                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |
| 80. | Відчуваю, що расту, дорослішаю, змінююся сам і змінюється ставлення до навколишнього світу.               |  |  |  |  |  |  |  |
| 81. | Іноді говорю про те, про що насправді не маю уявлення.                                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 82. | Завжди кажу тільки правду.                                                                                |  |  |  |  |  |  |  |
| 83. | Схвильований, напружений.                                                                                 |  |  |  |  |  |  |  |
| 84. | Щоб я щось зробив, треба вперто наполягати на цьому.                                                      |  |  |  |  |  |  |  |
| 85. | Відчуваю невпевненість у собі.                                                                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 86. | Обставини часто змушують захищати себе, виправдовуватись і обґрунтовувати свої вчинки.                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 87. | Людина поступлива, м'яка у ставленні до інших.                                                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 88. | Людина, якій подобається міркувати.                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 89. | Іноді подобається хизуватися.                                                                             |  |  |  |  |  |  |  |
| 90. | Приймаю рішення і відразу змінюю їх, звинувачую себе у відсутності волі, а вдіяти з собою нічого не можу. |  |  |  |  |  |  |  |
| 91. | Намагаюся покладатися на свої сили, не розраховую на чийсь допомогу.                                      |  |  |  |  |  |  |  |
| 92. | Ніколи не запізнююся.                                                                                     |  |  |  |  |  |  |  |
| 93. | Відчуваю внутрішню несвободу.                                                                             |  |  |  |  |  |  |  |
| 94. | Відрізняюся від інших.                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 95. | Не дуже надійний, на мене не можна покластися.                                                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 96. | Добре себе розумію, все в собі приймаю.                                                                   |  |  |  |  |  |  |  |

|      |                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 97.  | Товариська, відкрита людина, легко спілкуюся з людьми.                                                                |  |  |  |  |  |  |  |
| 98.  | Сили і здібності відповідають тим завданням, які треба вирішувати, все може виконати.                                 |  |  |  |  |  |  |  |
| 99.  | Себе не ціную, ніхто мене не сприймає серйозно, в кращому випадку всі до мене ставляться поблажливо, просто терплять. |  |  |  |  |  |  |  |
| 100. | Хвилююся, що забагато переймаюся особами протилежної статі.                                                           |  |  |  |  |  |  |  |
| 101. | Всі свої звички вважаю позитивними.                                                                                   |  |  |  |  |  |  |  |

### Обробка та оцінювання результатів

Результати, менші від норми, інтерпретуються як надмірно низькі, а більші від норми - як високі.

| № з/п |   | Показники                    | Номер висловлювань                                                                                                                              | Норма  |
|-------|---|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| А     | а | Адаптивність                 | 4, 5, 9, 11, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 68, 72, 74, 75, 78, 79, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98 | 68-136 |
|       | б | Деадаптивність               | 2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 52, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 65, 70, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100        | 68-136 |
| 2     |   | Неправда -                   | 34,45, 48,81,89                                                                                                                                 | 18-36  |
|       |   | Неправда +                   | 8, 82, 92, 101                                                                                                                                  |        |
| S     | а | Прийняття себе               | 33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96                                                                                                      | 22-42  |
|       | б | Неприйняття себе             | 7, 59, 62, 65, 90, 95, 99                                                                                                                       | 14-28  |
| L     | а | Прийняття інших              | 9, 14, 22, 26, 53, 97                                                                                                                           | 12-24  |
|       | б | Неприйняття інших            | 2, 10,21,28, 40, 60, 76                                                                                                                         | 14-28  |
| E     | а | Емоційний комфорт            | 23,29,30,41,44,47, 78                                                                                                                           | 14-28  |
|       | б | Емоційний дискомфорт         | 6, 42, 43, 49, 50, 83, 85                                                                                                                       | 14-28  |
| I     | а | Внутрішній контроль          | 4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79,91,98                                                                                                  | 26-52  |
|       | б | Зовнішній контроль           | 13, 25, 36, 52, 57, 70,71,73, 77                                                                                                                | 18-36  |
| D     | а | Домінування                  | 58,61,66                                                                                                                                        | 6-12   |
|       | б | Підлеглість                  | 16, 32, 38, 69, 84, 87                                                                                                                          | 12-24  |
| 8     |   | Ескапізм (уникнення проблем) | 17, 18, 54, 64, 86                                                                                                                              | 10-20  |

## ОПИТУВАЛЬНИК

### «Психологічна готовність педагогів до дистанційного навчання»

Шановні колеги!

Пропонуємо вам пройти опитування, мета якого – визначити рівень вашої психологічної готовності до здійснення дистанційного навчання.

Дане опитування допоможе краще зрозуміти ваші сильні сторони та виявити аспекти, які потребують додаткової уваги та підтримки у процесі організації дистанційного освітнього процесу.

Просимо вас чесно і відверто відповісти на запропоновані твердження. Ваші відповіді є анонімними та будуть використані лише в узагальненому вигляді для вдосконалення методичної та психологічної підтримки педагогів.

Оцініть кожне твердження за наступною шкалою:

1 – категорично не згоден(а)

2 – не згоден(а)

3 – важко сказати

4 – згоден(а)

5 – повністю згоден(а)

Дякуємо за вашу участь і співпрацю!

Позначте рівень своєї згоди з кожним твердженням за шкалою від 1 до 5, де:

1 – категорично не згоден(а), 2 – не згоден(а), 3 – важко сказати, 4 – згоден(а), 5 – повністю згоден(а)

1. Я відкритий(а) до нових змін у професійній діяльності.

2. Мене цікавить впровадження сучасних освітніх технологій.

3. Я вважаю дистанційне навчання перспективним напрямом у сфері освіти.

4. Я готовий(а) вкладати додатковий час і зусилля в освоєння дистанційних інструментів.

5. Я отримую задоволення від удосконалення своїх професійних навичок.

6. Я володію базовими знаннями щодо організації дистанційного навчання.

7. Я впевнено користуюся цифровими платформами (Zoom, Moodle, Google Classroom тощо).

8. Я маю досвід створення й використання електронних освітніх матеріалів.

9. Я здатен(на) самостійно опановувати нові цифрові інструменти.

10. Я регулярно оновлюю свої знання у сфері дистанційної освіти.

11. Я вмію зберігати спокій у складних або непередбачуваних ситуаціях.

12. Я здатен(на) організувати себе для ефективної роботи в онлайн-форматі.

13. Я володію навичками подолання стресу в професійній діяльності.

14. Я вмію підтримувати мотивацію до роботи в умовах дистанційного навчання.

15. Я легко адаптуюсь до змін у робочому процесі.

16. Я легко налагоджую контакт зі студентами в онлайн-середовищі.

17. Я вмію заохочувати студентів до активної участі в дистанційному навчанні.

18. Я відкритий(а) до конструктивного зворотного зв'язку з боку студентів.

19. Я використовую різноманітні методи комунікації в цифровому навчанні (чати, форуми, відеозустрічі).

20. Я можу ефективно вирішувати конфліктні ситуації під час онлайн-взаємодії.

### СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИЙ БЛОК

1. Ваша стать:

Чоловіча

Жіноча

2. Зазначте Ваш вік?

25-44 років

45-59 років

60 років і вище

3. Стаж професійної діяльності

до 3 років

від 3 до 10 років

11-20 років

понад 20 років

4. Вкажіть Вашу кваліфікаційну категорію:

спеціаліст

друга

перша

вища

Підсумки:

81–100 – високий рівень готовності;

61–79 – середній рівень;

60 і нижче – потребує уваги та розвитку.





## ЕКОСИСТЕМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ У СФЕРІ ОСВІТИ

### Психосоціальна підтримка

**Освітняні**  
600 000+  
осіб

Курс підвищення кваліфікації «Перша психологічна допомога під час війни» за участю фахівців з Ізраїлю та США.

Курс підвищення кваліфікації «Практичні навички подолання стресу» за участю експертів Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ).

**Фахівці психологічної служби системи освіти**  
15 000+  
осіб

Комунікаційна платформа для практичних психологів та соціальних педагогів.

Підготовка тренерів та фасилітаторів за методикою ВООЗ, щодо подолання стресу.

**Учасники освітнього процесу**  
4 000 000+  
осіб

108 відео-тренінгів - технік психосоціальної підтримки, щодо ресурсного стану, за участю провідних телевізійних ведучих Дмитра Карпачова та Олени Аамової.

Модульна програма щодо соціально-емоційного навчання (Social Emotional Learning).

**Батьки/опікуни учасників освітнього процесу**  
7 000 000+  
осіб

Курс «Перша психологічна допомога під час війни» за участю фахівців з Ізраїлю та США.

Курс «Практичні навички подолання стресу» за участю експертів Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ).

**Супервізія для освітян та фахівців психологічної служби**

10 000+ індивідуальних консультацій впродовж 2023 року за допомогою технології «переговорний кат-центр».

### Перенаправлення

Створення системи професійної допомоги людям з емоційними проблемами

Підготовка фахівців психологічної служби системи освіти, які зможуть працювати із складними випадками (посттравматичний стресовий розлад - ПТСР, депресія, тривожні стани, ризики нанесення шкоди собі або іншим, міжособистісне насильство тощо) в результаті перенаправлення за програмою з науково доведеною ефективністю.

### **Тренінг «Педагог в цифровому середовищі: психологічна готовність та підтримка»**

Мета тренінгу: Сприяти підвищенню рівня психологічної готовності до змін в освітньому середовищі, зокрема, в умовах дистанційного навчання; зміцнення психічного здоров'я та соціального благополуччя педагогів шляхом зниження емоційної напруги, розвиток навичок позитивного мислення і стійкості до стресу, а також профілактика синдрому емоційного вигорання (СЕВ) у професійній діяльності.

Завдання тренінгу:

1. Надати учасникам теоретичні знання про психологічну готовність до змін та її роль у професійному розвитку.
2. Формувати навички самопізнання, саморефлексії та саморозвитку як основи особистісної стійкості в умовах змін.
3. Створити емоційно комфортне середовище для активної роботи над собою, обміну досвідом і підтримки колег.
4. Розвивати особистісні якості педагогів (стресостійкість, гнучкість, емоційну стабільність) для досягнення внутрішньої гармонії та професійного задоволення.
5. Корегувати неадаптивні емоційні й поведінкові стереотипи, формуючи більш конструктивні способи реагування на труднощі та зміни.
6. Підвищувати здатність педагогів до позитивного мислення, адаптивного сприйняття нових викликів та збереження ресурсного стану в дистанційній роботі.

Тривалість – 12 год. (3 дні по 3 години роботи в аудиторії та 3 години самостійної роботи).

Форми роботи – міні-лекції, практики релаксації, обговорення, індивідуальна робота, тощо.

#### **Хід проведення тренінгу**

##### **I. Організаційна частина**

Тренер. У нашому житті велике місце займає принцип недостатності. Нам не вистачає часу на зустрічі, ласку й увагу один до одного. Ми весь час біжимо, поспішаємо, не помічаємо один одного. Давайте ж таки на мить зупинимо цей біг і поспілкуємося один з одним.

Щоб почати плідну роботу, візьміть валізу і ми подивимося який настрій і самопочуття у Вас переважає. Тренер коментує значення обраного кольору.

##### **Вправа: Картки «Значення кольору»**

Мета: визначити настрій і самопочуття

М. Люшер постулював постійне, незалежне від ставлення випробуваного значення кольорів наступним чином:

1. Синій: стан спокою, потреба у відпочинку, емоційна стабільність, душевна прихильність у ставленні до партнера, умиротворення, гармонія, задоволеність; означає повний спокій, умиротворення. Уособлює узи, якими людина пов'язує себе з навколишнім світом; об'єднання, почуття спільності. Як кажуть, це колір вірності, він також уособлює глибину почуттів. Він є передумовою вміння співпереживати, символом естетичних переживань і споглядальності.

Всякий, хто віддає перевагу синьому кольору, має потребу в спокійному і впорядкованому оточенні, вільному від занепокоєння, потрясінь і обмежень, в якому події розвиваються плавно і традиційно, в якому стосунки з іншими людьми безтурботні і вільні від розбіжностей. Людина відчуває потребу в довірі до інших людей, і інші можуть йому довіряти.

2. Зелений: вольове зусилля, напруга, високий рівень домагань, прагнення до самовираження, успіху і влади, діловитість, наполегливість, впевненість в собі, енергійний захист своїх позицій, наполегливість у досягненні цілей. Прагне самоствердження. Має Потребу в силі і вольовій напрузі для самостійного подолання труднощів. Прагне впоратися з вимогами, подолати опір і завоювати визнання.

3. Червоний: енергійна активність, прагнення до успіху через боротьбу, збудженість, потреба діяти і витратити сили, лідерство, ініціативність. Потреба в активності. Сильний, енергійний, отримує задоволення від дій. Діяльність спрямована на успіх і перемоги. Хоче жити повним життям.

4. Жовтий: надія на легкість, радість, розслаблення, прагнення до нового, звільнення, оптимізм, розкріпачення, сприйнятливість, розширення можливостей. Потреба у зміні існуючих обставин в надії на нові і кращі можливості, які б дозволили збутися його надіям.

5. Фіолетовий: вразливість, емоційна виразність, чутливість, інтуїтивне розуміння, зачарованість, мрійливість, захоплення. Хотів би зачаровувати і сам відчувати ніжні почуття. Чутливий, сентиментальний. Потреба в чуттєвій ідентифікації. Повністю віддається цим почуттям.

6. Коричневий: комфорт тілесних відчуттів, фізична легкість, сенсорна задоволеність. Шукає звільнення від проблем. Прагне до стану фізичної легкості, що приносить спокій і зниження напруги тілесних і фізичних потреб.

7. Чорний: заперечення, закінчення, відмова, зречення, неприйняття, протест, небуття. Заперечує існуючу ситуацію. Уникає стороннього впливу, щоб не дати переконати себе. Чорний колір - знак суперечливих натур. Якщо ви час від часу надягаєте одяг чорного кольору - ваш вибір говорить про те, що ви

прагнете дисциплінувати себе і створити імідж авторитетної людини. До речі, якщо весь час обходитися чорним і сірим - настрій - хочеш не хочеш - падає.

8. Сірий: нейтральність, неучасть, соціальна відгородженість, свобода від зобов'язань. Не бажає ні в чому брати участь і хоче уникати яких би то не було стимулів. Довелося дуже багато витерпіти, це втомило і спустошило його. Зараз прагне до «відгородженості» і «незалученості». Буває жінки переключаються на сірий одяг при тривалій і сильній перевтомі, як бар'єр від зовнішнього світу.

Таким чином, люди з різною структурою особистості і в різному Тренерічному стані схильні бачити світ буквально в різному кольорі. Емоційно врівноважені екстраверти бачать світ більш яскравим і «барвистим», з переважанням теплих (жовтих) тонів.

Тривожні інтроверти, навпаки, – менше барвистим, з переважанням синього. Це можна порівняти з тим, що при радості людина бачить світ «в рожевому світлі», гнів «застилає очі» червоним, а сум – синім, а в англійській мові «синій» (blue) має значення «сумний, пригнічений». Люди, що знаходяться в стані депресії, часто повідомляють, що навколишній світ «потемнів», «барви світу згасли», а малюнки таких людей також виконані в холодних і темних тонах.

### **Вправа «Моя мета»**

Мета: визначити потреби інтереси учасників тренінгу, здійснення яких вони пов'язують з тренінгом.

На окремому смайлику дописати фразу: «Цей тренінг матиме сенс, якщо...» та наліпити на окремому ватмані (у формі смайла).

### **Вправа «Правила роботи»**

Мета: виробити неформальні правила спільної роботи

Тренер. Наша задача створити правила для подальшої роботи, що будуть сприяти саморозкриттю кожного учасника (записати правила на ватмані). Це як своєрідний кодекс, що його з цього моменту зобов'язані дотримуватись усі учасники.

## **II. Основна частина.**

Тренер. Дійсно час не стоїть на місці, а разом з ним і все навколо змінюється з неймовірною швидкістю. І незалежно від свого типу особистості, шукаємо нові шляхи розвитку та реалізації своєї професійної, особистісної та творчої суті. Але всім нам, і інтуїтам, і раціоналам далеко не завжди вдається втілити в життя навіть цілком реалістичні цілі.

Чому? Тому, що наші більш давніші структури мозку, так звані лімбічний і рептильний мозок, всіма силами намагаються зберегти поточну ситуацію незмінною. Роль у них така – захищати нас і «берегти» від змін. Про всяк випадок, якби чогось не трапилось.

Відповідно, самому «молодому» мозку – неокортексу – треба ввімкнути всі сили уяви і мотивації, підключити бажання і волю, щоб піти на зустріч своїм цілям.

Якщо ви людина логічна, то мова системного і неупередженого аналізу – математична мова – це ваша рідна стихія.

Якщо ви логік та реаліст, то звичайно, бажаєте знайти відповідь на питання, чи можна порахувати енергію змін.

Можна. Ось формула змін Бекхарда

### **Вправа «Індикатор готовності до змін» (формула змін Бекхарда)**

Мета: вирахувати готовність до змін

Інструкція з використання формули змін Бекхарда

Визначити перші кроки до поставленої мети і подолати внутрішній опір, як раз таки і допомагає «Формула змін» розроблена Річардом Бекхардом і Девідом Глейхером. Вони змогли систематизувати три важливі чинники, які призводять до позитивних змін в житті, якщо «ціна змін» менше.

На думку цих вчених «Формула змін» складається з чотирьох основних компонентів, кожен з яких несе своє функціональне навантаження:

1. Бачення майбутнього (Б). Уважно дивіться на свою ціль. Вимірюєте по шкалі від одного до десяти, наскільки ціль важлива та приваблива для вас.
2. Невдоволення ситуацією, що склалася (Н). Вимірюєте по шкалі від одного до десяти свою Невдоволеність поточною ситуацією.
3. Готовність зробити перший крок (П). Вимірюєте по шкалі від одного до десяти свою готовність зробити перший крок.
4. Рівень супротиву змінам (С). Прислухайтеся до себе і чесно виміряйте по шкалі від одного до десяти силу супротиву, що не дає почати діяти.

Підставляєте цифри у формулу Бекхарда. Математично – цю формулу можна відобразити наступним чином:  $B + H + P > C$

Ваша готовність до змін

1. Якщо сума показників Невдоволеність, Бачення, Готовність зробити Перші кроки більше внутрішнього Супротиву, тоді зміни вам гарантовані. Якщо навпаки – Ви до змін не готові.

Якщо результати вас не влаштують, знову дайте собі відповідь на

3 питання:

1. Чого ви найбільше хочете досягти?
2. Що вас надихає кожного ранку вставати з ліжка і радіти життю?
3. Які ваші сильні сторони?

Виходячи з цієї формули, ми бачимо, що для подолання опору майбутніх змін необхідне поєднання трьох основних чинників. Тільки в тому випадку, якщо людина незадоволена ситуацією в її житті, знає, як хоче по-іншому,

має візуалізацію поставленої мети, і готова до перших кроків для її досягнення, вона зможе досить вдало змотивувати себе для прориву на новий рівень.

Посилити кожен з цих факторів і довести його до критичного стану необхідності діяти, вам допоможе коуч, який зможе через за допомогою питань, виявити рівень невдоволення ситуацією, що склалася, визначити найбільш важливу мету і побудувати візуальну картинку свого успішного майбутнього. Пропрацює разом з вами, ті перші рішучі кроки, які необхідно зробити для досягнення змін у вашому житті.

Якість життя

Суб'єктивний компонент - Об'єктивний компонент

Тренер. Пропоную вам пройти експрес тест «Бар'єр педагогічної діяльності»

### **Вправа «Метод «Катарсиса»**

Мета: вивільнення емоцій, емоційна розрядка.

Тренер. Доберіть асоціацію до слова «робота». (Це квітка, фігура, авто, прикраса, зброя, їжа, одяг, книга яка...)

Тренер. Робота, робота, робота. Останнім часом ми дуже часто думаємо, говоримо, хвилюємось про неї. Тому можемо потрапити до «групи ризику емоційно вигоряючих людей».

Щоб не потрапити до лав «вигоряючих» людей ми сьогодні з вами спробуємо «Не горіти», розглянемо ті прийоми, засоби, які допоможуть підняти настрій, розслабитися і відчувати себе краще.

### **Метод швидкого зняття сильного емоційного та фізичного напруження**

Мета: Усвідомлення, знаходження і зняття м'язових затисків; визначення і зняття зайвої напруги.

Я пропоную Вам зараз зайнятися «Методом швидкого зняття сильного емоційного і фізичного напруження».

Цей метод включає в себе серію вправ по довільній напрузі і розслабленню основних м'язових груп. Характерною рисою кожної вправи є чергування сильної м'язової напруги і наступного за ним розслаблення.

Коли людина стикається з неприємною ситуацією, внутрішньо напружується: підвищується тиск, частішає пульс м'язи напружуються, готуючись до дії, але дії якось не відбувається і «невідпрацьовані» емоції вкарбовуються в тілі – от і ходить людина, скаржачись «на серце», на «гіпертонію», а в м'язах, як слід невідреагованих емоцій, утворюються ділянки «застиглої» напруги, або підвищеного м'язового тону. Виникають м'язові затиски. А це може призвести до втоми, зниженого настрою, дратівливості або апатії, порушення сну та сексуальної потенції, психосоматичних захворювань

(гіпертонічна хвороба, стенокардія, виразка шлунку, бронхіальна астма, цукровий діабет, деякі шкірні захворювання: екзема, нейродерміт, псоріаз), коліти та ін.»

Уміння знімати м'язові затиски дозволяє зняти нервово-психічну напругу. Кажуть клин клином вибивають і ми поступимо точно так. Щоб досягти максимального розслаблення потрібно напружитися максимально сильно.

З метою зняття психоемоційного напруження і самостійного освоєння прийомів саморегуляції можна виконати ряд вправ, таких як «Муха на носі», «Лимон», «Перепочинок».

### **Вправа «Муха на носі»**

Мета: зняття напруги з лицьової мускулатури.

Сядьте зручно: руки вільно покладіть на коліна, плечі і голова опущені, очі закриті. Подумки уявіть, що на ваше обличчя намагається сісти муха. Вона сідає то на ніс, то на губи, то на лоб, то на очі. Ваше завдання: не відкриваючи очей, зігнати настирливу комаху.

### **Вправа «Лимон»**

Мета: управління станом м'язового напруження і розслаблення.

Сядьте зручно: руки вільно покладіть на коліна (долонями вгору), плечі і голова опущені, очі закриті. Подумки уявіть собі, що у вас в правій руці лежить лимон. Починайте повільно його стискати до тих пір, поки не відчуєте, що «вичавили» весь сік. Розслабтеся. Запам'ятайте свої відчуття. Тепер уявіть собі, що лимон знаходиться в лівій руці. Повторіть вправу. Знову розслабтеся і запам'ятайте свої відчуття. Потім виконайте вправу одночасно двома руками.

Розслабтеся. Насолодитесь станом спокою.

### **Вправа «Перепочинок»**

Зазвичай, коли ми буваємо чимось засмучені, ми починаємо стримувати дихання.

Вивільнення дихання – один із способів розслаблення. Протягом трьох хвилин дихайте повільно, спокійно і глибоко. Можете навіть закрити очі. Насолоджуйтеся цим глибоким неквапливим диханням, уявіть, що всі ваші неприємності випаровуються.

Коли ви відчуваєте емоційний дискомфорт, просто перевірте, як ви дихаєте. Дихання складаються з трьох фаз вдих - пауза - видих. При підвищеній збудливості, неспокої, нервозності або дратівливості потрібно збільшити час на всі 3 фази. Почніть з 5 секунд. Довго дихати в такому ритмі не потрібно. Слідкуйте за результатом і по ньому орієнтуйтеся. Можна збільшувати тривалість кожної фази.

Повільне і глибоке дихання – знижує збудливість нервових центрів, сприяє м'язовому розслабленню, тобто релаксації. Часте дихання, навпаки,

забезпечує високий рівень активності організму, підтримує нервово-психічну напруженість.

Тобто змінюючи ритміку дихання можна з розслабленого спокійного стану перейти в більш активне, бадьорий.

Пропоную вам попрацювати з диханням. Почнемо.

### **Вправа «Звукова гімнастика»**

Мета: знайомство зі звуковою гімнастикою, зміцнення духу і тіла.

Перш ніж приступити до звукової гімнастики, ведучий розповідає про правила застосування: спокійний, розслаблений стан, сидячи, з випрямленою спиною.

Спочатку робимо глибокий вдих носом, а на видиху голосно і енергійно вимовляємо звук.

Приспівувати наступні звуки протягом 30 сек:

А - впливає благотворно на весь організм;

Е - впливає на щитовидну залозу;

І - впливає на мозок, очі, ніс, вуха;

О - впливає на серце, легені;

У - впливає на органи, розташовані в області живота;

Я - впливає на роботу всього організму;

М - впливає на роботу всього організму;

Х - допомагає очищенню організму;

ХА - допомагає підвищити настрій.

Зняття стресу допомагають як сміх, так і сльози.

Американський Тренер Дон Пауелл радить «Кожен день знаходити привід, щоб хоч трохи посміятися». Лікувальна сила сміху відома всім: сміх поліпшує кровообіг, травлення, сміх допомагає мозку виділити ендорфіни – природні речовини, що знімають біль. Пам'ятайте, той, хто сміється, живе довго!

Не стримуйте і сліз. Більшість людей зізнаються, що після сліз, вони відчують себе краще. Вчені вважають, що сльози очищають організм від шкідливих продуктів стресу. Не бійтеся плакати! Сльози горя чи радості – прекрасний спосіб позбутися стресу.

Вчені вивчали склад сліз і виявили в сльозах, викликаним емоційною вибухом, два важливих речовини: лейцин-енкефалінів і пролактин. Перше може бути природним знеболюючим речовиною, яка мозок виробляє у відповідь на стрес. Вчені вважають, що сльози очищають організм від шкідливих продуктів стресу. В сльозах, викликаних цибулею, таких речовин немає.



Тренер. Як говориться в народі «Все що нас не вбиває, робить нас сильнішими». Тому за всі події які відбуваються в нашому житті ми повинні дякувати.

**Вправа «Вдячність – шлях до щастя». (техніка Семафор)**

Мета: навчити позитивно мислити.

Тренер. У кожного з вас є невеличкі семафори. Пропоную висловити подяку трьом особам з поданих. Покладіть семафори собі до валізи.

Ніколи не забувайте про своє «Я». Тому що тільки ви знаєте, до чого ви прагнете і хто ви є насправді.

**Вправа «Рефреймінг» (техніка позитивного мислення)**

Мета: вміння знаходити позитив та задоволення в повсякденному житті.

Тренер. Пропоную за 1 хв. коротко записати «Чого я хочу». Намагайтеся записати якомога більше бажань. (реальних).

- Скажіть у кого більше можливостей відчувати щастя, у того в кого багато бажань чи навпаки? (Якщо велике бажання, то це вже ціль)

**Вправа «Скринька»**

Мета: активізувати позитивне мислення учасників.

Тренер. Пригощаємось смаколиком який несе вам мотивуюче послання.

І промовляємо «ЩОСЬ пройде так само, як і цей смаколик». Посилання залиште в вашій валізі.

### **III. Заключна частина.**

**Вправа «Чому я навчився»**

Мета: закріпити набуті навички з тренінгу

Тренер. Я пропоную вам зараз подумати над тим, що ви набули, працюючи на тренінгу. Будь ласка допишіть за вибором любе із незакінчених речень

- я навчилась....
- я дізналась що...
- я знайшла підтвердження тому, що...
- я виявила, що...
- я була здивована тим, що...
- мені подобається....
- я була розчарована тим, що
- найважливіше для мене було....

Рефлексія «Мені сьогодні....»

Тренер. Кожен з учасників тренінгу бере смайлик, якщо ваші очікування справилились – веселий, якщо ні – сумний та закінчує фразу «Мені сьогодні...»

Тренер. Дякую всім за участь. І на останок покладіть пам'ятку «Стоп вигоранню» до своєї валізи.

**Воркбук «Педагог в цифровому середовищі:  
психологічна готовність та підтримка»**

# TRAINING WORKBOOK

**Педагог в цифровому середовищі:  
психологічна готовність та підтримка**



# МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ТРЕНІНГУ

**Зміни – це можливість стати кращою версією себе!**



## **Завдання тренінгу:**

1. Надати учасникам теоретичні знання про психологічну готовність до змін та її роль у професійному розвитку.
2. Формувати навички самопізнання, саморефлексії та саморозвитку як основи особистісної стійкості в умовах змін.
3. Створити емоційно комфортне середовище для активної роботи над собою, обміну досвідом і підтримки колег.
4. Розвивати особистісні якості педагогів (стресостійкість, гнучкість, емоційну стабільність) для досягнення внутрішньої гармонії та професійного задоволення.
5. Корегувати неадаптивні емоційні й поведінкові стереотипи, формуючи більш конструктивні способи реагування на труднощі та зміни.
6. Підвищувати здатність педагогів до позитивного мислення, адаптивного сприйняття нових викликів та збереження ресурсного стану в дистанційній роботі.

## **Мета тренінгу:**

Сприяти підвищенню рівня психологічної готовності до змін в освітньому середовищі, зокрема, в умовах дистанційного навчання; зміцнення психічного здоров'я та соціального благополуччя педагогів шляхом зниження емоційної напруги, розвиток навичок позитивного мислення і стійкості до стресу, а також профілактика синдрому емоційного вигорання (СЕВ) у професійній діяльності.



# РОЗКЛАД ТРЕНІНГУ



**Правила роботи:**  
**Активна участь**  
**Взаємоповага**  
**Конфіденційність**

| День | Тема                                              | Форма роботи                                                                             | Очікуваний результат                                                                        |
|------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1    | Усвідомлення змін в освітньому середовищі         | Міні-лекція, дискусія, вправа «Індикатор готовності до змін», «Колесо життєвого балансу» | Учасники усвідомлюють свій рівень готовності до змін та основні внутрішні бар'єри           |
|      | Самостійна робота: карта змін                     | Індивідуальна робота                                                                     | Самоаналіз життєвих сфер, визначення особистих векторів розвитку                            |
| 2    | Психологічні ресурси педагога                     | Міні-лекція, вправа «Дерево ресурсів», практика релаксації                               | Учасники визначають свої внутрішні ресурси та розробляють план їх підтримки                 |
|      | Профілактика емоційного вигорання                 | Тест, розробка індивідуального плану                                                     | Підвищення усвідомленості ризиків СЕВ та планування заходів профілактики                    |
|      | Самостійна робота: щоденник ресурсів, тест на СЕВ | Індивідуальна робота                                                                     | Формування практики підтримки емоційного балансу                                            |
| 3    | Позитивне мислення і стратегія адаптації          | Міні-лекція, вправа «Рефреймінг», побудова особистої стратегії                           | Учасники формують навички позитивного мислення та розробляють індивідуальні плани адаптації |
|      | Підсумок тренінгу, капсула підтримки              | Обговорення, рефлексія                                                                   | Усвідомлення отриманих результатів, мотивація до подальшого розвитку                        |
|      | Самостійна робота: стратегія розвитку на 3 місяці | Індивідуальна робота                                                                     | Закріплення планів професійного та особистісного розвитку                                   |

*Day 1*

## САМОДІАГНОСТИКА

День 1. Усвідомлення змін та особистісна готовність

Мета дня: Усвідомити своє ставлення до змін, виявити власні бар'єри та ресурси

**МІЙ СТАН ЗАРАЗ:  
РІВЕНЬ ЕМОЦІЙНОЇ  
НАПРУГИ (1-10):**

- 
- 
- 
- 

.....

**ГОТОВНІСТЬ ДО ЗМІН:  
ОЦІНКА ПО ШКАЛІ 1-10:**

- 
- 
- 
- 

.....

**МОЯ МЕТА В ОСВІТНЬОМУ  
СЕРЕДОВИЩІ:**

- 
- 
- 
- 

.....

**ВИЗНАЧЕННЯ СВОЇХ БАР'ЄРІВ:**

.....

Самостійна робота 1 дня

Карта змін: які сфери потребують уваги.

Day 2

## ОСНОВНА ЧАСТИНА

День 2. Ресурси та саморегуляція

Мета дня: Ознайомитись з внутрішніми ресурсами та засобами саморегуляції.

### БЛОК 1: ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО ЗМІН

#### РОЗРАХУНОК ГОТОВНОСТІ ЗА ФОРМУЛОЮ БЕКХАРДА:

- БАЧЕННЯ (1-10): .....
- НЕВДОВОЛЕННЯ (1-10): .....
- .....

#### ПЕРШІ КРОКИ (1-10): .....

- СУПРОТИВ (СИЛА) (1-10): .....
- .....
- $B + H + P > C$
- .....

Якщо сума показників Невдоволеність, Бачення, Готовність зробити Перші кроки більше внутрішнього Супротиву, тоді зміни Вам гарантовані. Якщо

- навпаки - Ви до змін не готові.
- Якщо результати вас не влаштують, знову дайте собі відповідь на 3 питання:
- 1. Чого ви найбільше хочете досягти?
- 2. Що вас надихає кожного ранку вставати з ліжка і радіти життю?
- 3. Які ваші сильні сторони?

## БЛОК 2: ПОЗИТИВНЕ МИСЛЕННЯ ТА РЕСУРСНИЙ СТАН

Коріння символізує базові ресурси (те, що підтримує зсередини).

Стовбур – основні професійні навички.

Гілки – різні напрямки використання ресурсів у житті і роботі.



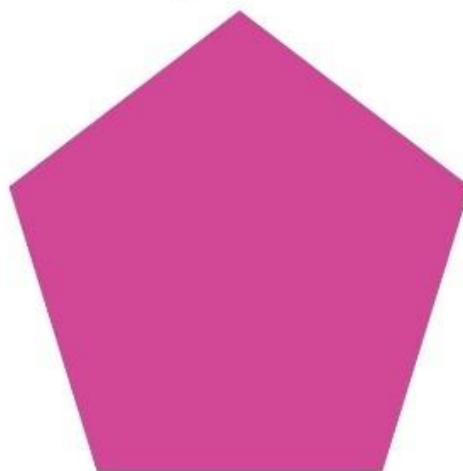
**Завдання для учасника:**

**Впишіть свої власні ресурси й способи їх використання**



## БЛОК 2: ПОЗИТИВНЕ МИСЛЕННЯ ТА РЕСУРСНИЙ СТАН

Доберіть асоціацію до слова «робота». (Це квітка, фігура, авто, прикраса, зброя, їжа, одяг, книга яка...)



**Додайте власне  
зображення**



## БЛОК 3: ВПРАВИ

### Вправи по довільній напрузі і розслабленню основних м'язових груп



#### Вправа «Муха на носі»

Мета: зняття напруги з лицьової мускулатури.

Сядьте зручно: руки вільно покладіть на коліна, плечі і голова опущені, очі закриті. Подумки уявіть, що на ваше обличчя намагається сісти муха. Вона сідає то на ніс, то на губи, то на лоб, то на очі. Ваше завдання: не відкриваючи очей, зігнати настирливу комаху.



#### Вправа «Лимон»

Мета: управління станом м'язового напруження і розслаблення.

Сядьте зручно: руки вільно покладіть на коліна (долонями вгору), плечі і голова опущені, очі закриті. Подумки уявіть собі, що у вас в правій руці лежить лимон. Починайте повільно його стискати до тих пір, поки не відчуєте, що «вичавили» весь сік. Розслабтеся. Запам'ятайте свої відчуття.

Тепер уявіть собі, що лимон знаходиться в лівій руці. Повторіть вправу. Знову розслабтеся і запам'ятайте свої відчуття. Потім виконайте вправу одночасно двома руками. Розслабтеся. Насолодіться станом спокою.



#### Вправа «Перепочинок»

Коли ви відчуваєте емоційний дискомфорт, просто перевірте, як ви дихаєте. Дихання складається з трьох фаз: вдих - пауза - видих. При підвищеній збудливості, неспокої, нервозності або дратівливості потрібно збільшити час на всі 3 фази. Почніть з 5 секунд. Довго дихати в такому ритмі не потрібно. Слідкуйте за результатом і по ньому орієнтуйтеся.

Можна збільшувати тривалість кожної фази.



## Вправа «Звукова гімнастика»

Мета: знайомство зі звуковою гімнастикою, зміцнення духу і тіла.

Перш ніж приступити до звукової гімнастики, ведучий розповідає про правила застосування: спокійний, розслаблений стан, сидячи, з випрямленою спиною.

Спочатку робимо глибокий вдих носом, а на видиху голосно і енергійно вимовляємо звук. Приспівувати наступні звуки протягом 30 сек.

А - впливає благотворно на весь організм;

Е - впливає на щитовидну залозу;

І - впливає на мозок, очі, ніс, вуха;

О - впливає на серце, легені;

У - впливає на органи, розташовані в області живота;

Я - впливає на роботу всього організму;

М - впливає на роботу всього організму;

Х - допомагає очищенню організму;

ХА - допомагає підвищити настрій.



Самостійна робота 2 дня

Щоденник ресурсів: 5 ситуацій, де я застосував(ла) свої сили.

Тест на рівень емоційного вигорання.



Day 3

## ПОЗИТИВНЕ МИСЛЕННЯ ТА СТРАТЕГІЯ АДАПТАЦІЇ

День 3. Позитивне мислення та стратегія адаптації

Мета дня: Розвиток позитивного мислення та створення плану адаптації.

### РЕФРЕЙМІНГ

Рефреймінг (від англ. frame – рамка) – термін, який широко використовується в НЛП для опису процедур переосмислення та перелаштування механізмів сприйняття, мислення, поведінки з метою позбутися від невдалих (можливо, навіть патогенних) психічних шаблонів.

Було: "Я не справляюся з навантаженням"

Стало: "Я шукаю шляхи раціонального розподілу зусиль"

Завдання для учасника:

Було \_\_\_\_\_ / Стало \_\_\_\_\_



Day 3

## ПОЗИТИВНЕ МИСЛЕННЯ ТА СТРАТЕГІЯ АДАПТАЦІЇ

### План особистої профілактики (приклад):

| Діяльність                                    | Частота           |
|-----------------------------------------------|-------------------|
| Прогулянки на свіжому повітрі                 | 3 рази на тиждень |
| Вправи на релаксацію                          | Щодня             |
| Хобі для відновлення сил (читання, малювання) | Щотижня           |

#### Мої позитивні афірмації:

"Я вмію адаптуватися до нових умов"

"Кожен виклик робить мене  
сильнішою"

"Мій внутрішній ресурс  
невичерпний"



Самостійна робота 3 дня

Три кроки до змін: \_\_\_\_\_

## Кінцева рефлексія і підбиття підсумків тренінгу

# 1

### Вправа «Чому я навчився»

**Мета:** закріпити набуті навички з тренінгу

Допишіть за вибором любе із незакінчених речень,

- я навчилась....
- я дізналась що...
- я знайшла підтвердження тому, що...
- я виявила, що...
- я була здивована тим, що...
- мені подобається....
- я була розчарована тим, що
- найважливіше для мене було....



# 2

### Рефлексія «Мені сьогодні....»

Кожен з учасників тренінгу обирає смайлик, якщо ваші очікування справдились - веселий, якщо ні - сумний, та закінчує фразу «Мені сьогодні...»



# checklist

## ТОП-10 ПОРАД

- ☐ Зберігати баланс праці та відпочинку
- ☐ Встановлювати межі в роботі
- ☐ Практикувати техніки дихання та релаксації
- ☐ Бути вдячним за досягнення



- ☐ Спілкуватися з позитивними людьми
- ☐ Дозволяти собі відпочинок без почуття провини
- ☐ Розвивати нові інтереси поза професією
- ☐ Підтримувати фізичну активність
- ☐ Бути гнучким у сприйнятті змін
- ☐ Просити допомогу, коли це потрібно

notes